



PROPOSTA DE CURSO DE FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS TERCEIRIZADOS NA PERSPECTIVA OMNILATERAL

EDUARDO SEABRA

-

GABRIELA VENTURA DA SILVA

PRODUTO EDUCACIONAL

PROFEPT – 2023

AUTORES:

Antonio Eduardo Seabra da Silva

Mestrando Programa de Pós graduação em Educação Profissional e Tecnológica - PROFEPT - IFRJ - Campus Mesquita.
Técnico em Tecnologia da Informação - IFRJ Campus Paracambi

Profa. Dra. Gabriela Ventura da Silva

Doutora em Educação em Ciências e Saúde pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (NUTES)/UFRJ
Professora Titular no IFRJ - Campus Mesquita

[PRODUTO EDUCACIONAL] Proposta de Curso de Fiscalização de Contratos Terceirizados na Perspectiva Omnilateral / Antonio Eduardo Seabra da Silva; Gabriela Ventura da Silva

ISBN: 978-65-00-93763-3

Instituto Federal do Rio de Janeiro - 2023

S586p

Silva, Antonio Eduardo Seabra da.

Proposta de curso de fiscalização de contratos terceirizados na perspectiva omnilateral / Antonio Eduardo Seabra da Silva; Gabriela Ventura da Silva. – Rio de Janeiro: Mesquita, 2023.

106 p.

e-book (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) – do Programa de Pós-Graduação do IFRJ / Campus Mesquita, 2023.

1. ProfEPT. 2. Educação Profissional e Tecnológica. 3. Fiscalização de Contratos. 4. Terceirização. 5. Precarização. I. Silva, Gabriela Ventura da. II. Instituto Federal do Rio de Janeiro. III. Título.

e-book / IFRJ/ProfEPT/PG.

Acervo Campus Mesquita
Ficha catalográfica elaborada por
Marcos F. de Araujo.
CRB₇ / 3600.

APRESENTAÇÃO

O produto educacional “Proposta de Curso de Fiscalização de Contratos Terceirizados na Perspectiva Omnilateral”, apresenta-se como o resultado da pesquisa intitulada “FUI DESIGNADO FISCAL DE CONTRATOS, E AGORA? A FORMAÇÃO INTEGRAL DE SERVIDORES NO ÂMBITO DA FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS NO IFRJ – CAMPUS PARACAMBI”.

O objetivo desta pesquisa é auxiliar o processo de formação dos servidores designados fiscais no IFRJ – Campus Paracambi, favorecendo uma ampliação do entendimento das suas atribuições enquanto fiscais de contratos de serviços terceirizados.

A proposta do curso desenvolve-se a partir dos resultados da pesquisa, onde ficou caracterizada a necessidade de intervenção no processo de formação continuada de todos os servidores, que foram ou podem ser designados fiscais, com uma linguagem focada não apenas no arcabouço legal que rege a matéria fiscalização de contratos, mas sobretudo, em um processo de formação orientado pelas bases da Educação Profissional e Tecnológica, de modo a contribuirmos para a formação de um indivíduo com uma perspectiva integral, emancipatória e crítica, em suma, uma formação humanizadora.

O curso constitui-se de uma ferramenta pedagógica que orienta algumas ações, ações essas que precisam a todo custo manter-se em vigilância, uma vez que a promoção de uma visão contra hegemônica se faz necessária, ante ao processo de fragilização identificado na pesquisa. Esperamos efetivamente que o itinerário formativo contribua para além das ações do dia a dia da fiscalização, mas também para o vislumbre de todo o alcance humano existente nesse processo.

Este material está dividido em três partes distintas que são: O módulo de introdução (com informações sobre o instrutor, o produto, a EPT e as contribuições que almejamos), os módulos 01, 02 e 03 (que consistem na parte relacionada à legislação), e os módulos 04 e 05 (que trazem aspectos para pensarmos a fiscalização de contratos sob uma perspectiva humanizada). Sua aplicação foi on-line, podendo também ser adaptado para o formato presencial.

Por fim, esperamos que as orientações desta proposta de curso, possam ser utilizadas em qualquer instituição que deseje estabelecer um processo de aprendizagem direcionado a uma perspectiva omnilateral, contribuindo para a melhora da qualidade de vida das pessoas inseridas nas ações de fiscalização de contratos.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
Apresentação!	13
O Produto Educacional.	14-15
A Educação Profissional e Tecnológica.	16
Qual a proposta do Curso?	17-18
As contribuições!	19
MÓDULO 01 – FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS – PRIMEIRAS PERCEPÇÕES	25
Fui Designado Fiscal, e Agora? Entendendo o processo.	28-29
O que vem antes da Designação? O Processo de Contratação.	30 à 33
Por que fui designado? Posso recusar?	34-35
Como me manifestar a partir da designação.	36
Entendendo a Fiscalização e o amalgama com as outras atribuições.	38
O que é necessário para a minha atuação? As atribuições do Fiscal.	39-40
Entendendo a Fiscalização de Contratos dentro da sua Instituição.	41
A importância do Processo de Capacitação.	42-43

MODULO 02 – FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS – LEGISLAÇÕES, NORMAS E O CONTRATO 49

A Instrução Normativa nº 05/2017. 52-53

O Contrato, de onde surge? 54

A participação do Gestor e do Fiscal nos contratos. 55

Qual o escopo do contrato ao qual sou fiscal? 56

MÓDULO 03 – FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS – FLUXOS, PRÁTICAS E EXEMPLOS 59

Primeiros passos. 62 à 67

Sou fiscal Técnico ou Administrativo? Entendendo as diferenças. 68 à 72

Qual a minha interação com o Gestor? 73-74

Como medir os Resultados. 75

MÓDULO 04 – FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS – O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO	80
O processo da Terceirização.	83 à 85
Quem são os funcionários terceirizados.	86
O Mercado do Trabalho e o Mundo do Trabalho.	87-88
MÓDULO FINAL – A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA E A FISCALIZAÇÃO	91
O Alinhamento das bases conceituais da EPT com a fiscalização.	94
O fator Humano existente na execução do contrato.	95-96
A não promoção da precarização no ambiente de trabalho.	97
O Fiscal de Contrato na Perspectiva Omnilateral.	98-99
Considerações Finais.	100
Leituras indicadas: Introdução – Primeira Parte – Segunda Parte.	101 à 103
Referências Bibliográficas.	104



INTRODUÇÃO

MÓDULO DO INSTRUTOR

CONSTRUÇÃO DO MÓDULO



No início do curso, o módulo introdução estabelece importante momento de interação entre os participantes da capacitação.



*Sugerimos que antes do início da discussão dos tópicos, o responsável pela aplicação do material se apresente, e posteriormente, inicie uma atividade **SÍNCRONA**, que será a criação do perfil dos participantes.*



A criação desse perfil fez parte das entrevistas realizadas na pesquisa. Ao final do módulo estarão as perguntas que fizeram parte do material, e que podem ser utilizadas como modelo, adequando-se ao perfil de cada instituição.

INTRODUÇÃO

APRESENTAÇÃO.

O PRODUTO EDUCACIONAL.

A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA.

QUAL A PROPOSTA DO CURSO?

AS CONTRIBUIÇÕES!

APRESENTAÇÃO



Saudações a todos!

Me chamo Eduardo Seabra e sou o responsável por acompanhar vocês durante o tempo que nos debruçarmos nas páginas deste material.

Sou servidor técnico administrativo, da área de tecnologia do Instituto Federal do Rio de Janeiro – Campus Paracambi. Atuo desde o início das atividades em 2007 e já passei pela Prefeitura do Campus e pela Diretoria de Administração.

Iniciei minha trajetória na fiscalização de contratos terceirizados de forma mais efetiva em 2014, quando a Reitoria do IFRJ descentralizou a Gestão e Fiscalização de alguns dos contratos.

Este material apresenta-se como o resultado da pesquisa no Mestrado Profissional do PROFEPT, intitulada “FUI DESIGNADO FISCAL DE CONTRATOS, E AGORA? A FORMAÇÃO INTEGRAL DE SERVIDORES NO ÂMBITO DA FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS NO IFRJ – CAMPUS PARACAMBI”.

O que me motivou fazer essa pesquisa foi entender que existe um processo de precarização, que atinge a maioria daqueles que até hoje são designados fiscais. Aconteceu em 2014, passei por isso, e durante toda a caminhada, experienciei situações e processos que entendo poderiam ser mais produtivos e menos traumáticos, se eu tivesse sido acolhido pela proposta em tela.

Todas as capacitações que realizei só davam conta do arcabouço legal e a Fiscalização de Contratos é mais que isso. Existem faces humanas nesse universo e precisamos nos atentar para elas.

Dessa forma, a intenção é que no final, tenhamos proporcionado uma ideia de caminhada, mediados pela Educação Profissional e Tecnológica, que contribua em desenvolver a capacidade de pensar criticamente a realidade e promover a justiça e a solidariedade, atenuando aspectos como a alienação, precarização, fomentando uma melhor qualidade de vida para todos.

O PRODUTO EDUCACIONAL



Um produto educacional é uma atividade acadêmica que busca a aplicação prática do conhecimento adquirido, nesse material, ao longo do desenvolvimento da dissertação no curso de Mestrado (PROFEPT), para solucionar problemas reais identificados, no nosso caso, na vivência administrativa no Campus Paracambi do IFRJ.



O produto educacional em questão assumiu a forma de uma Proposta de Curso de Capacitação, e tem como objetivo, contribuir para a atuação dos servidores designados fiscais de contratos no Campus Paracambi, que ainda não tiveram a experiência em realizar um curso de fiscalização promovido pela instituição. Esperamos com essa proposta, impactar de forma relevante, com um ganho na qualidade de vida no trabalho do servidor designado fiscal, na saúde contratual entre contratante e contratada e na qualidade de vida do trabalhador terceirizado.

O PRODUTO EDUCACIONAL



Pretendemos com esse produto educacional intervir às necessidades levantadas durante a coleta de dados, desenvolvendo assim uma estratégia de ensino com um conteúdo específico, que permita uma relação mais harmoniosa do servidor designado fiscal com o arcabouço legal e com as dimensões humanas existentes no processo de fiscalização de contratos que serão evidenciadas com a Educação Profissional e Tecnológica – EPT, contemplando assim, os aspectos relevantes da omnilateralidade no processo de formação no trabalho e para o trabalho.



O produto educacional “Proposta de Curso de Fiscalização de Contratos Terceirizados na Perspectiva Omnilateral, apresenta-se como o resultado da pesquisa intitulada “FUI DESIGNADO FISCAL DE CONTRATOS, E AGORA? A FORMAÇÃO INTEGRAL DE SERVIDORES NO ÂMBITO DA FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS NO IFRJ – CAMPUS PARACAMBI”.

A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA



A Educação Profissional e Tecnológica (EPT) é uma modalidade educacional prevista na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), com a finalidade precípua de preparar “para o exercício de profissões”, contribuindo para que o cidadão possa se inserir e atuar no mundo do trabalho e na vida em sociedade. Dessa forma, entendemos como condição relevante a aplicação da Educação Profissional e Tecnológica no processo de ensino aprendizagem, e nas relações interpessoais e administrativas dentro de uma instituição pública.

A Educação Profissional e Tecnológica estabelece relação direta com a formação no trabalho e para o trabalho. Ao discorrermos a respeito das bases conceituais da EPT, compreendemos que não há que se pensar em um projeto educativo integrado, sem concebermos efetivamente a união entre trabalho, ciência e cultura e o compromisso com a formação de sujeitos histórico-críticos e emancipados. Então, formar indivíduos em todas as suas potencialidades, exige considerar que a EPT precisa caminhar, mesmo diante de todas as dificuldades impostas, na direção de um projeto contra hegemônico, projeto este que tenha como base uma educação omnilateral, garantidora da contribuição no processo de formação integral de todo indivíduo que fizer parte.

A valorização da EPT e a utilização dela como ferramenta no processo de ensino/aprendizagem significa assumir o compromisso com um processo de desenvolvimento de qualidade, voltada para a emancipação humana.

QUAL A PROPOSTA DO CURSO?



A proposta deste Produto Educacional é apontar caminhos e desenvolver um conteúdo programático leve na forma de expor os conteúdos, que não esteja ancorado apenas em uma perspectiva unilateral, voltada apenas ao arcabouço legal. Além de apresentarmos as nuances da contratação, no que se referem as legislações aplicáveis, nos debruçaremos a dar luz ao processo de fiscalização também no seu sentido humano, mostrando que é importante ao fiscal não só o entendimento das legislações, mas experimentar um processo de fiscalização crítico, ao ponto de ao final do processo, ser capaz de administrar as experiências adquiridas em prol das ações de fiscalização, sua diligência quanto ao contrato e também contribuir para a não promoção de um ambiente de trabalho mais fragilizado aos funcionários terceirizados.



No decorrer do curso, preencheremos as lacunas existentes que foram identificadas no processo de contratação do Campus Paracambi. Uma vez que já tendo sido designado fiscal e não tendo participado de nenhuma capacitação, tampouco participado do processo de planejamento, o fiscal se depara com um cenário onde muitos atos administrativos e processuais já foram realizados, dessa forma, a proposta de curso vem como uma ferramenta para contribuir com processo de desenvolvimento do indivíduo. Para tanto, apresentaremos as particularidades do processo de contratação e situaremos os servidores partícipes às atribuições do cargo de fiscal, orientando nas decisões de acordo com a doutrina e jurisprudência e evidenciando o caráter humano acerca da fiscalização de contrato, começando pela própria figura do fiscal.

QUAL A PROPOSTA DO CURSO?



A proposta do curso em tela contará com uma carga horária de 21 horas. Estará subdividido em momentos síncronos e assíncronos, sendo os momentos síncronos no formato remoto, conforme estabelecido junto ao Comitê de Ética em Pesquisa – CEP – IFRJ. Ele foi desenvolvido a partir das entrevistas remotas e individualizadas realizadas com os participantes da pesquisa, que foram os servidores designados fiscais de contrato e nunca fizeram um curso promovido pela instituição. Nesse sentido, reunimos as percepções e nuances identificadas na análise desses dados e as trabalhamos nas páginas desse curso. Dessa forma, trataremos algumas fragilidades encontradas e promoveremos uma capacitação capaz de contribuir com o desenvolvimento do servidor designado fiscal, dando-lhe algumas ferramentas para novos olhares não só do contrato, mas principalmente para os funcionários terceirizados e algumas das dimensões existentes no processo de fiscalização.



Existe um caminho que precisa ser trilhado por todo servidor que é designado fiscal de um contrato terceirizado. Dessa forma, intentamos contribuir com o curso para que esse caminho seja explorado da melhor forma possível, com as angústias atenuadas e os corações mais alegres. Esse curso apresenta-se como um gesto de empatia e acolhimento para todos aqueles que venham a ser designados fiscais de contratos.



AS CONTRIBUIÇÕES!

Nosso objetivo geral é auxiliar o processo de formação dos servidores designados fiscais no IFRJ – Campus Paracambi, favorecendo uma ampliação do entendimento das suas atribuições enquanto fiscais de contratos de serviços terceirizados.

Utilizando a Educação Profissional e Tecnológica como modalidade de ensino e buscando o diálogo com teóricos que desenvolvem o tema sobre a perspectiva da formação integral, procuramos contribuir para a atuação do servidor designado fiscal, considerando aspectos como a qualidade de vida no trabalho do servidor designado fiscal, a saúde contratual entre contratante e contratada e a qualidade de vida do trabalhador terceirizado, sempre com vistas a uma perspectiva emancipatória, contribuindo para a formação de indivíduos críticos e protagonistas de suas ações.

Outra contribuição do curso é evidenciar a existência de um mercado de trabalho precarizado. Esse mercado de trabalho materializa-se no serviço público com a terceirização.

Dessa forma, capacitar um servidor seguro de suas ações, alinhado com o arcabouço legal e atento aos processos de precarização que podem aumentar para com o funcionário terceirizado dentro de um contrato, é posicionar-se como um servidor de visão abrangente acerca do processo fiscalizatório, comprometido com uma visão de mundo transformadora, inconformada com um mundo injusto e insustentável em que vivemos.

MÓDULO INTRODUÇÃO

MÓDULO DO INSTRUTOR - ATIVIDADE

ATIVIDADE PERFIL DO PARTICIPANTE

NOME:

CARGO:

TITULAÇÃO:

TEMPO DE SERVIÇO NA INSTITUIÇÃO(EM ANOS):

TEMPO DE ATUAÇÃO NA FISCALIZAÇÃO CONTRATUAL(EM ANOS/MESES):

EXERCE OU JÁ EXERCEU FUNÇÃO GRATIFICADA (EM ANOS/MESES):

ÁREA/SETOR DE ATUAÇÃO:

PRIMEIRA PARTE DO CURSO

MÓDULO DO INSTRUTOR

CONSTRUÇÃO DOS MÓDULOS 01, 02 E 03



*A construção dos três primeiros módulos foi uma atividade participativa. Dessa forma, sugerimos que o responsável pela aplicação dos conteúdos, estabeleça após o módulo introdutório, uma “**ATIVIDADE ASSÍNCRONA NO FORMATO DE UM FÓRUM**”.*



O planejamento da primeira parte do curso, teve como base as entrevistas realizadas na pesquisa. Com esses resultados, identificamos as principais fragilidades levantadas pelos participantes e que foram alvo de discussão no itinerário formativo dos módulos 01, 02 e 03.

CONSTRUÇÃO DOS MÓDULOS 01, 02 E 03



De posse das respostas, o instrutor terá o material necessário, para construção do itinerário formativo mais aproximado da realidade dos servidores da instituição em que o curso estiver sendo aplicado. Dessa forma, poderão dar início as discussões e explanações necessárias, para todos os itens que foram criados nessa primeira parte do curso, a partir do fórum.



*Indicamos que a apresentação desses itens e as explicações constantes nessa proposta aconteçam de forma **“SÍNCRONA”**.*



No final deste módulo encontram-se as perguntas que foram utilizadas nas entrevistas, para assim, dar base para a construção das perguntas do fórum. Esse módulo mudará de acordo com as respostas obtidas por cada grupo de participantes deste curso.

MÓDULO 01

MÓDULO DO INSTRUTOR

CONSTRUÇÃO DO MÓDULO 01

O planejamento deste primeiro módulo teve como base as entrevistas realizadas na pesquisa. Com esses resultados, ao identificarmos as principais fragilidades levantadas pelos participantes, conseguimos estabelecer um primeiro módulo mais acolhedor, onde a principal ação é situar o servidor designado fiscal dentro de todo o processo de fiscalização de contratos terceirizados.

É importante salientar que nesse momento, de acordo com o perfil, o servidor designado fiscal não realizou curso de fiscalização e de acordo com as discussões estabelecidas na entrevista, iniciou-se aqui um primeiro processo de precarização das ações desses servidores enquanto fiscais. Dessa forma, existe um natural descolamento da maioria para com o tema, conceitos e entendimentos do que ele está fazendo ali e dos porquês de ter sido designado fiscal.

Vale ressaltar que estamos desenvolvendo essa proposta de curso com um viés mais acolhedor, dessa forma, é assertivo pontuar questões que nesse momento, estão incomodando o servidor e trabalhar a dissolução desse aspecto.

MÓDULO 01

FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS

PRIMEIRAS PERCEPÇÕES

FUI DESIGNADO FISCAL, E AGORA? ENTENDENDO O PROCESSO.

O QUE VEM ANTES DA DESIGNAÇÃO? O PROCESSO DE CONTRATAÇÃO.

POR QUE FUI DESIGNADO? POSSO RECUSAR?

COMO ME MANIFESTAR A PARTIR DA DESIGNAÇÃO.

ENTENDENDO A FISCALIZAÇÃO E O AMALGAMA COM AS OUTRAS ATRIBUIÇÕES.

O QUE É NECESSÁRIO PARA A MINHA ATUAÇÃO? AS ATRIBUIÇÕES DO FISCAL.

ENTENDENDO A FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS DENTRO DA SUA INSTITUIÇÃO.

A IMPORTÂNCIA DO PROCESSO DE CAPACITAÇÃO.

FUI DESIGNADO FISCAL DE CONTRATOS, E AGORA? ENTENDENDO O PROCESSO



A pergunta que trazemos nesse título e que norteia o trabalho, traduz o incômodo que foi compartilhado nas entrevistas. Esse incômodo foi experimentado pelo pesquisador e corroborado pelas respostas dos participantes da pesquisa durante a coleta de dados. E agora?



O servidor designado fiscal se sente completamente perdido com esse novo cenário. Quando perguntado sobre os sentimentos que vieram à tona com a nova atribuição, identificamos as expressões e palavras abaixo:

O que estou fazendo aqui
Preocupação
Abalado emocionalmente
Receio
Surpresa
Apavorado
Fiquei sem entender
Complicado
Insegurança

FUI DESIGNADO FISCAL DE CONTRATOS, E AGORA? ENTENDENDO O PROCESSO

Identificar este cenário na nuvem de palavras é entender que já estamos diante de um processo de precarização, este começando pelo feito da designação e atingindo diretamente o servidor designado fiscal.

A partir de agora, faz-se mister entendermos como se dá o processo de contratação, numa visão mais macro, entendendo as etapas existentes, para assim, superarmos o degrau atual que é a percepção de estarmos perdidos, que fomos colocados em um ambiente hostil e que não temos ideia de qual caminho tomar. Calma, vamos juntos na direção correta e perceberemos durante o curso que existe um processo bem definido, e que após este entendimento, teremos melhores condições de posicionamento.

Aqui ainda vale pensarmos um pouco em como está o cenário. O processo de fiscalização de contratos é uma atividade de fundamental importância para as ações do nosso Campus. Essa importância foi corroborada durante a entrevista. Quando os participantes da pesquisa foram perguntados sobre o entendimento do papel do fiscal e da fiscalização, as respostas trouxeram uma unanimidade quanto a sua relevância, seja pelo “andamento dos serviços” ou pelo “controle da verba pública”.

Dessa forma, podemos estabelecer inicialmente que existe um descolamento no que se entende sobre a fiscalização de contratos e o papel do fiscal e como essa fiscalização está sendo definida para os Servidores que são designados. No próximo slide, começaremos efetivamente do começo, a entender os caminhos existentes até a designação do servidor.

Quando falamos do processo de contratações na administração pública, temos que nos remeter as normas estabelecidas na Lei 8.666 de 1993, conhecida como Lei das Licitações e dos Contratos, a qual regulamenta o artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal de 1988, que trata sobre as licitações (compras) e contratos da Administração Pública, além da Instrução Normativa SEGES/MPDG Nº 5, de 26 de maio de 2017, que dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional.

Na Instrução Normativa nº 5, que passaremos a chamar de IN 05, esta traz no seu artigo 1º as observações necessárias para uma contratação “Art. 1º As contratações de serviços para a realização de tarefas executivas sob o regime de execução indireta, por órgãos ou entidades da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, observarão, no que couber:”



I - as fases de Planejamento da Contratação, Seleção do Fornecedor e Gestão do Contrato;



II - os critérios e práticas de sustentabilidade; e



III - o alinhamento com o Planejamento Estratégico do órgão ou entidade, quando houver.

Neste curso, o enfoque será dado ao primeiro item, uma vez que é ele que se faz mais importante como ações pretéritas ao cenário que nos encontramos como fiscais designados.

No próximo slide, teremos uma visão mais detalhada dessas etapas.

FASES DA CONTRATAÇÃO

1

PLANEJAMENTO DA CONTRATAÇÃO

- ESTUDOS PRELIMINARES;
- GERENCIAMENTO DE RISCOS;
- TERMO DE REFERÊNCIA E PROJETO BÁSICO.

2

SELEÇÃO DO FORNECEDOR

- ATO CONVOCATÓRIO;
- PARECER JURÍDICO;
- PUBLICAÇÃO DO CONTRATO.

3

GESTÃO DO CONTRATO

- GESTÃO DO CONTRATO;
- ACOMPANHAMENTO E FISCALIZAÇÃO DO CONTRATO.

A partir do que foi estabelecido no slide anterior, fica claro entendermos que a designação do fiscal de contratos não é o princípio do processo de fiscalização. Fica evidenciado que quando o fiscal é designado sem uma cientificação e sem o uso de um processo de melhores práticas, promove-se então um cenário de precarização no serviço desempenhado pelo servidor, afetando em muitos casos, de forma intensa, a qualidade de vida desse servidor designado fiscal, extrapolando-se essa fragilidade à atuação perante ao contrato e podendo ainda promover uma maior precarização ao funcionário terceirizado.

Como exemplo de melhores práticas que podem ser empregadas pela governança do Campus no processo de contratação, identificamos a alínea D do Art. 21 da IN 05, que trata dos procedimentos iniciais do planejamento da contratação: “a indicação do servidor ou servidores para compor a equipe que irá elaborar os Estudos Preliminares e o Gerenciamento de Risco e, se necessário, daquele a quem será confiada a fiscalização dos serviços, o qual poderá participar de todas as etapas do planejamento da contratação”.



Possuir ciência dos processos de contratação, entender como a máquina administrativa funciona nesse âmbito, traz melhores condições para o servidor ter um maior esclarecimento de onde ele encontra-se no processo e condições até de melhor interação com as atividades propostas e as buscas pelas informações necessárias para uma atividade de fiscalização mais segura.



Dessa forma, entender o processo de contratação e todas as ações administrativas que se deram antes da designação, é condição que avaliamos como importante, para um melhor entendimento das atuações do fiscal dentro do processo de acompanhamento e fiscalização de um contrato terceirizado.



Em sendo uma atribuição inerente ao servidor público, como veremos no slide seguinte, é salutar entender minimamente como é a construção desse ambiente.

Você foi designado fiscal porque você é um servidor público, então encontra-se apto a atuar como fiscal ou gestor de um contrato terceirizado.

Você foi designado fiscal porque a fiscalização da execução de um contrato é obrigatória para todos os órgãos e entidades públicos, não inserindo-se assim na esfera da discricionariedade do gestor a decisão de fiscalizar ou não, sendo o não-exercício desse poder/dever uma falta grave.

O fundamento dessa obrigatoriedade encontra-se na Lei nº 8666/1993, cujo artigo 67 define que “a execução do contrato deverá ser acompanhada e fiscalizada por um representante da Administração especialmente designado, permitida a contratação de terceiros para assisti-lo e subsidiá-lo de informações pertinentes a essa atribuição”.

No que se refere à contratação de terceiros para assistência à fiscalização, é importante deixar claro que a responsabilidade primária pela fiscalização é sempre da Administração, o que, necessariamente, envolve o fiscal do contrato.

Quanto a uma recusa em relação a designação do servidor para realização das atribuições de fiscalização de contrato, o Art. 43 é claro em seu texto que diz “O encargo de gestor ou fiscal não pode ser recusado pelo servidor, por não se tratar de ordem ilegal, devendo expor ao superior hierárquico as deficiências e limitações técnicas que possam impedir o diligente cumprimento do exercício de suas atribuições, se for o caso.”

Não se pode recusar, é um fato, contudo, é importante ao gestor que designa, a observância de alguns fatores. No que se refere ao princípio da segregação de funções, avaliando a designação de servidores que atuam como pregoeiro e os membros da comissão de licitação. Além disso, situações de conflitos de interesses são empecilhos à essa designação, caracterizando-se não como uma recusa, mas como um impedimento legal.

Entretanto, cabe abrir um parênteses para esclarecer que, mesmo diante da obrigatoriedade em exercer a função, nada impede que o servidor peça a revisão da designação, dando luz a aspectos como o afastamento do conhecimento do objeto do contrato, a quantidade de atividades que já executa na esfera da administração pública, ou até mesmo que já possui muitos contratos para gerir ou fiscalizar, de forma que mais contratos sob a sua condução poderá prejudicar as demais atividades. Consequentemente, caberá à autoridade competente do órgão/entidade ponderar sua decisão e atuar com cautela, podendo ser responsabilizado o responsável pela designação por eventual culpa “in eligendo” e “in vigilando”.

No próximo slide, traremos um exemplo dessa manifestação, onde algumas considerações foram feitas pelo servidor que foi cientificado pela administração, quanto a sua futura designação para o cargo de fiscal de contrato terceirizado.

Declaro o recebimento do e-mail e peço licença para realizar as sinalizações abaixo:

- 1 - Conforme informações contidas no site do Comprasnet ([https://contratos.comprasnet.gov.br/transparencia/contratos?orgao=\[%22226433%22\]&unidade=158484&fornecedor=76.535.764/0001-43&](https://contratos.comprasnet.gov.br/transparencia/contratos?orgao=[%22226433%22]&unidade=158484&fornecedor=76.535.764/0001-43&)), o contrato 01/2023 iniciou sua vigência em 04/01/2023, incorrendo em um hiato de responsabilização em relação ao início futuro de minha atuação quanto fiscal técnico titular, que se dará com a publicação da Portaria de gestão e fiscalização.
- 2 - Após a publicação da Portaria, será necessário um tempo para estudo do contrato, uma vez que não participei do processo de planejamento e há um descolamento dos conhecimentos necessários para entendimento do objeto do contrato e sua aplicabilidade.
- 3 - Peço que por gentileza, todo o material necessário para a fiscalização contratual seja enviado, junto da Portaria publicada.
- 4 - Declaro que se possível, gostaria de contar com a ajuda da governança do Campus no custeio da realização de um curso de capacitação em fiscalização de contratos, para assim, poder atualizar-me das melhores práticas para exercer as funções neste contrato.
- 5 - Ênfase também que esse contrato precisará de minha atenção não só como fiscal, mas também como a atuação nos cenários de aplicação da tecnologia necessária para a utilização dos serviços descritos no contrato, o que automaticamente dividirá meu tempo dentre as minhas outras atribuições.

COMO ME MANIFESTAR A PARTIR DA DESIGNAÇÃO

MODULO DO INSTRUTOR



Este módulo traduz os porquês de cada item do e-mail, para auxiliar o responsável pela aplicação do material que queira utilizar esse exemplo.

Item 01 – Foi dado ciência ao recebimento e sinalizou-se de que a responsabilização começaria apenas a partir da publicação da Portaria. Cabe aqui uma correção. Mesmo que aconteça um intervalo entre a assinatura do contrato e a publicação da Portaria, não existe hiato de responsabilização, ficando a responsabilidade em quem assinou o contrato.

Os demais itens são auto explicativos e demonstram, entre outras coisas, pontos importantes que um servidor que será designado fiscal deve analisar e ações que indicamos relevantes, como as questões referentes ao pedido dos documentos e pedido de capacitação.

Os itens 02 e 05 tem a intenção de mostrar à governança institucional, que as ações diárias precisarão das espaço às atividades de fiscalização.

Todas as ações necessárias para o funcionamento da instituição são importantes, contudo, é necessário estarmos cientes que a fiscalização é mais uma dessas ações, além de todas as demais que já são realizadas pelo servidor.

Não se deve compreender aqui a fiscalização como um acúmulo de atividades que devem ser realizadas após o expediente. O servidor designado fiscal deverá desenvolver os aspectos relacionados à fiscalização, dentro do seu horário de expediente. Como foi explicitado no tópico anterior, uma das ações importantes do servidor para com o gestor que o está designando, é deixar claro que a partir da portaria de designação, o servidor que acolher as atribuições de fiscal, o fará dividindo o seu tempo com essa nova atividade. Dessa forma, não se promove um sentimento de fragilidade do servidor designado fiscal e conseqüentemente a atuação poderá acontecer de forma mais eficiente e menos traumática.

Este é um ponto importante, uma vez que os participantes da pesquisa, quando questionados se tinham sinalizado a falta de conhecimento do objeto do contrato, ou sobre as atribuições de fiscal de contratos para a gestão, disseram que não ou que o questionamento foi realizado informalmente.

Superados os trâmites relacionados a cientificação e designação do gestor, fiscal e seus substitutos, conforme definidos na IN 05, será necessário para a atuação, conforme o § 4º do Art. 42 “Para o exercício da função, os fiscais deverão receber cópias dos documentos essenciais da contratação pelo setor de contratos, a exemplo dos Estudos Preliminares, do ato convocatório e seus anexos, do contrato, da proposta da contratada, da garantia, quando houver, e demais documentos indispensáveis à fiscalização.”

Em sendo o acompanhamento e fiscalização dos contratos terceirizados ato contínuo, é de suma importância esse alinhamento dos materiais necessários para essas atividades, agora desempenhadas pelo servidor designado formalmente pela administração pública.

A fiscalização do contrato administrativo é o mecanismo conferido à Administração Pública para assegurar que o objeto contratado será entregue na quantidade, qualidade e tempo devidos.

Dessa forma, a IN 05 em seu Art. 39 define que “As atividades de gestão e fiscalização da execução contratual são o conjunto de ações que tem por objetivo aferir o cumprimento dos resultados previstos pela Administração para os serviços contratados, verificar a regularidade das obrigações previdenciárias, fiscais e trabalhistas, bem como prestar apoio à instrução processual e o encaminhamento da documentação pertinente ao setor de contratos para a formalização dos procedimentos relativos a repactuação, alteração, reequilíbrio, prorrogação, pagamento, eventual aplicação de sanções, extinção dos contratos, dentre outras, com vista a assegurar o cumprimento das cláusulas avençadas e a solução de problemas relativos ao objeto”

Trataremos de forma mais aprofundada esse assunto nos próximos módulos, trazendo efetivamente as distinções das ações do gestor e do fiscal bem como todos os personagens atuantes na fiscalização de contratos administrativos.

Agora que você já faz parte do grupo de fiscais de contratos do Campus e representa a administração pública de forma especial nos contratos terceirizados, é importante que reconheça os aspectos da fiscalização dentro do próprio Campus.

Uma boa prática é saber quem são os gestores e fiscais dos contratos, não só do que foi designado para a fiscalização, mas de todos. Ter conhecimento dessa listagem, de quem são essas pessoas, pode ser um caminho para diminuir a distância de você e do processo que iniciará e promover uma interação bem saudável em relação ao novo caminho que enfrentará.

Hoje o Campus Paracambi conta com um setor de Contratos e Convênios que tem em suas atribuições, na figura de seu coordenador “acompanhar e orientar a fiscalização dos contratos do IFRJ”. Dessa forma, este é um setor de grande importância para o início dos trabalhos dos servidores designados fiscais no Campus Paracambi do IFRJ.

Por fim, entender o funcionamento da fiscalização contratual no seu Campus, pode ser um dos processos de contribuição para o desenvolvimento das atividades do fiscal.

Está é uma parte de suma importância, tanto que a leitura deste curso corrobora à necessidade da capacitação dos servidores designados fiscais.

Agora que você é um fiscal, você está não só cooperando com o funcionamento do seu Campus, mas também, ao desenvolver a atividade com vistas a esse processo de acolhimento que o curso empreende, e dedicando seus esforços, zelo e comprometimento, você com certeza terá atenuado qualquer processo de precarização que venha lhe abater tendo em vistas ações administrativas não realizadas e, terá segurança das ações dentro do contrato e influenciará diretamente na garantia de que os funcionários terceirizados terão seus direitos trabalhistas e previdenciários observados.

Retomando o Art. 43 “O encargo de gestor ou fiscal não pode ser recusado pelo servidor, por não se tratar de ordem ilegal, **devendo expor ao superior hierárquico as deficiências e limitações técnicas que possam impedir o diligente cumprimento do exercício de suas atribuições, se for o caso.**”

Ressaltamos aqui a necessidade de comunicação formal quanto ao que traz o artigo 43, dessa forma a “Administração deverá providenciar a qualificação do servidor para o desempenho das atribuições, conforme a natureza e complexidade do objeto, ou designar outro servidor com a qualificação requerida”.

Aqui vale entendermos que o servidor designado fiscal está imbuído de uma série de atribuições, dessa forma, assim como o servidor não pode recusar-se, ele precisa buscar capacitação, pois não lhe é permitido, não se aceita uma atuação a esmo (com imprudência, negligência, omissão, ausência de cautela e de zelo profissional), sob pena de configurar grave infração à norma legal (itens 31/3 do voto do Acórdão nº 468/2007-P).

A capacitação é peça chave no processo de sucesso de uma fiscalização, uma vez que um dos erros mais comuns do fiscal, é produzir decisões dentro do processo de contratação que estão desamparadas de uma autorização legal. Dessa forma, quanto mais se conhece sobre o assunto, inclusive numa perspectiva crítica, mais se desenvolve o servidor designado, contribuindo assim para a formação no trabalho de um indivíduo emancipado nas suas ações e protagonista de um processo de fiscalização mais humano, atenuante de todas as mazelas existentes quando falamos de precarização.

MÓDULO 01

MÓDULO DO INSTRUTOR – ATIVIDADE ASSÍNCRONA

ATIVIDADE ASSÍNCRONA - FORUM ENTREVISTA BASE

PERCEPÇÕES INICIAIS DA DESIGNAÇÃO

DENTRO DO PROCESSO DE FISCALIZAÇÃO, QUAIS ELEMENTOS DE RELEVÂNCIA VOCÊ CONSEGUE APONTAR?

SOBRE A PRIMEIRA VEZ QUE FOI DESIGNADO. CONSEGUE DESCREVER OS SENTIMENTOS QUE VIERAM À TONA?

VOCÊ ENTENDEU ESSA DESIGNAÇÃO COMO ALGO POSITIVO OU NEGATIVO?

VOCÊ TENTOU DE ALGUMA FORMA QUESTIONAR A DESIGNAÇÃO?

VOCÊ SE CONSIDERA PREPARADO PARA REALIZAR UMA FISCALIZAÇÃO CONTRATUAL?

ATIVIDADE ASSÍNCRONA - FORUM ENTREVISTA BASE

EXPERIÊNCIA SOBRE O TEMA FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS

COMO VOCÊ ENTENDE O PAPEL DO FISCAL DE CONTRATO E DA FISCALIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA?

VOCÊ BUSCOU ALGUMA CAPACITAÇÃO DE FORMA INDIVIDUAL?

VOCÊ POSSUI ALGUM CONHECIMENTO DO ARCABOUÇO LEGAL PARA A ATRIBUIÇÃO DE FISCAL DE CONTRATO?

SABE QUAL INSTRUÇÃO NORMATIVA REGE O(S) CONTRATO(S) QUE FOI DESIGNADO FISCAL?

VOCÊ POSSUI EXPERIÊNCIA ANTERIOR COM FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS? SE SIM, QUAL O PERÍODO?

VOCÊ SABE O ESCOPO DO SEU CONTRATO? SE É DE MÃO DE OBRA EXCLUSIVA? SEM DEDICAÇÃO DE MÃO DE OBRA? ENTENDE ESSES CONCEITOS?

ATIVIDADE ASSÍNCRONA - FORUM ENTREVISTA BASE

A FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS NA PRÁTICA

EM QUANTOS E QUAIS CONTRATOS VOCÊ ATUA COMO FISCAL? TÉCNICO E ADMINISTRATIVO?

EXERCE OU JÁ EXERCEU FUNÇÃO GRATIFICADA CONCOMITANTE À ATUAÇÃO DE FISCAL?

EXISTEM FUNCIONÁRIOS TERCEIRIZADOS NO(S) CONTRATO(S) EM QUE VOCÊ ATUA COMO FISCAL?

QUAL O SEU ENTENDIMENTO SOBRE OS FUNCIONÁRIOS TERCEIRIZADO?

VOCÊ PODERIA DESCREVER AS DIFICULDADES E AS FACILIDADES ENCONTRADAS PARA REALIZAR A FISCALIZAÇÃO?

EXISTE ALGUM FLUXO REFERENTE A REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES NECESSÁRIAS?

ATIVIDADE ASSÍNCRONA - FORUM ENTREVISTA BASE

A FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS NA PRÁTICA

VOCÊ SABE DA EXISTÊNCIA DE UM MANUAL DE FISCALIZAÇÃO DO IFRJ?

NA NORMA DE AÇÃO, DOCUMENTO ESTE UTILIZADO PARA AS DESIGNAÇÕES NO IFRJ, CONSTAM AS ATRIBUIÇÕES DO FISCAL. AO RECEBER ESTE DOCUMENTO, VOCÊ SE SENTIU MAIS TRANQUILO OU A LEITURA DEIXOU TUDO APARENTEMENTE MAIS COMPLEXO?

QUANTO AS DÚVIDAS INICIAIS QUE SURGIRAM, VOCÊ TINHA ALGUMA CLAREZA DE ONDE BUSCAR INFORMAÇÕES OU COM QUEM CONVERSAR SOBRE O TEMA?

VOCÊ JÁ SINALIZOU A FALTA DE CONHECIMENTO DO OBJETO DO CONTRATO OU SOBRE AS ATRIBUIÇÕES DE FISCAL DE CONTRATOS PARA A GESTÃO?

VOCÊ JÁ BUSCOU CAPACITAÇÃO? SE SIM, COMO FOI A PRIMEIRA IMPRESSÃO EM RELAÇÃO A ESSA NOVA ATIVIDADE? CASO NÃO? POR QUE NÃO BUSCOU?

VOCÊ ACREDITA QUE QUANDO FOI DESIGNADO PELA PRIMEIRA VEZ, SE TIVESSE PASSADO POR UM CURSO DE CAPACITAÇÃO INSTITUCIONAL, TERIA UMA OUTRA PERSPECTIVA EM RELAÇÃO A FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS? COMO VOCÊ ACHA QUE O CURSO DE CAPACITAÇÃO PODERIA AJUDAR?

VOCÊ ACHA INTERESSANTE QUE TENHAMOS NO CALENDÁRIO DE CAPACITAÇÃO INSTITUCIONAL UM CURSO DE FISCALIZAÇÃO?

MÓDULO 02

MÓDULO DO INSTRUTOR

CONSTRUÇÃO DO MÓDULO 02

O planejamento deste segundo módulo continua com a base nas entrevistas realizadas durante a pesquisa. Nessa nova etapa, já ultrapassados o módulo introdutório e o módulo 01, discorreremos sobre a legislação, normas e nuances dos contratos de fiscalização terceirizados.



Agora o servidor designado fiscal já foi apresentado a algumas questões básicas e iniciais das ações do fiscal. Nesse cenário, é importante deixar claro para o servidor designado alguns limites. Um dos problemas que podem acontecer durante o acompanhamento e fiscalização de um contrato, é a tomada de decisões por parte do fiscal, sem que essa decisão esteja amparada pela legislação.



Para acompanhar o servidor nessa jornada, como atividade, sugerimos a leitura guiada dos pontos mais importantes da IN 05, seguida de uma leitura de alguns dos documentos existentes na instituição, como o termo de ateste. Sugerimos que essa atividade seja “SÍNCRONA”.

MÓDULO 02

FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS

LEGISLAÇÕES, NORMAS E O CONTRATO

A INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 05/2017.

O CONTRATO, DE ONDE SURGE?

A PARTICIPAÇÃO DO GESTOR E DO FISCAL NOS CONTRATOS.

QUAL O ESCOPO DO CONTRATO AO QUAL SOU FISCAL?

A Instrução Normativa SEGES/MPDG Nº 5, de 26 de maio de 2017 é um documento emitido pela Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão do Governo Federal do Brasil. Dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional. Esta estabelece regras e procedimentos para a elaboração e a gestão de contratos de prestação de serviços de forma a garantir a eficiência e a qualidade dos serviços contratados.

É importante ressaltar que falar da IN 05 não é falar apenas de fiscalização de contratos, pois ela dispõe sobre as regras de contratação, que abrange uma série de ações, como visto nos slides passados, contudo, é de grande importância para o servidor designado como fiscal de contrato, pois fornece orientações claras e objetivas para o desempenho de suas funções, contribuindo para que o contrato seja gerenciado de forma eficiente e que os serviços prestados atendam às necessidades e expectativas do órgão público contratante.

Ao designar um servidor para ser o fiscal de um contrato, o Campus está delegando a essa pessoa a responsabilidade de acompanhar e fiscalizar a execução do contrato, garantindo que os serviços sejam prestados de acordo com as especificações e os critérios estabelecidos. Nesse sentido, a IN 05 é um material primordial, de leitura obrigatória para desempenhar adequadamente suas funções, fazendo parte assim do seu processo de capacitação.

E somente com essa imersão nesse processo, o servidor designado fiscal será capaz de adquirir os conhecimentos necessários para de certa forma, estabelecer uma certa segurança nas ações, alcançando assim uma visão menos embaçada em relação às questões humanas existentes no contrato.

Na atividade proposta para este módulo, poderemos explorar a IN 05, através de uma leitura guiada e marcar os pontos de maior relevância para a atividade do fiscal de contratos.

Para o funcionamento da máquina pública, no caso do Campus Paracambi, faz-se necessária uma série de atividades e atores para que essas funcionem, sejam elas fim ou meio. As contratações e conseqüentemente os contratos, surgem de necessidades identificadas na administração e que precisam ser supridas. Com a constituição da terceirização (que veremos de forma mais aprofundada em outro módulo), a administração pública transfere as atividades meio para outras pessoas (terceiros).

Um contrato administrativo terceirizado é um instrumento utilizado pela Administração Pública para a contratação de serviços especializados, que deve observar as normas e princípios aplicáveis, ser elaborado de forma clara e objetiva e ser gerenciado de forma eficiente e transparente.

Este é outro documento que o fiscal precisa dar total atenção, sendo um dos mais importantes documentos que precisam ser estudados. Nele constam todas as cláusulas que foram avençadas entre contratante e contratado, cláusulas essas que preveem o atendimento das necessidades identificadas e planejadas. É possível até mesmo que no momento da execução, o fiscal possa identificar inconsistências, e a partir daí, sinalizar ao gestor para que este inicie os processos de alinhamento para a correção da cláusula que desequilibra o contrato, seja para a administração pública ou para a contratada.

Agora que temos um contrato, a participação de personagens como o gestor e o fiscal são de total relevância para o sucesso deste contrato.

A partir da IN 05, que revogou a IN 02 de 30 de abril de 2008, as atribuições de gestor e fiscal sofreram uma clara separação, coisa que anteriormente se confundia. O fiscal estará focado com a exigência do cumprimento contratual por parte das empresas que foram contratadas, quanto ao gestor caberá uma ação mais integral.

É importante ressaltar que não existe papel de subordinação entre gestor e fiscal, são personagens com suas atribuições bem definidas e limítrofes, cada um tem sua participação dentro do processo de fiscalização de um contrato administrativo.

Falaremos das atribuições de gestor e fiscal, segundo a IN 05 no módulo 03.

Continuando com o processo de entendimento do que é ser um fiscal de contratos terceirizados, a partir da cientificação e posterior designação, é necessário que os estudos sejam direcionados ao entendimento deste novo cenário, e entender o escopo do contrato é vital, principalmente no contexto de podermos estar diante de um contrato de serviço com regime de dedicação exclusiva de mão de obra.

Então, se existe um servidor terceirizado que atende apenas ao nosso Campus, estamos diante de um contrato de serviço com regime de dedicação exclusiva de mão de obra. Apenas para esses contratos será necessário designar um fiscal administrativo, uma vez que nas atribuições deste fiscal, teremos algumas ações como a fiscalização das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas.

Essa é uma das ações da fiscalização administrativa que se feita com diligência, pode e muito atenuar o processo de precarização advindo do mercado do trabalho e que recai sobre os funcionários terceirizados.

No próximo módulos falaremos mais das atribuições dos fiscais.

MÓDULO 02

MÓDULO DO INSTRUTOR – ATIVIDADE SÍNCRONA

ATIVIDADE SÍNCRONA LEITURA GUIADA

REALIZAR A LEITURA GUIADA DOS DOCUMENTOS ABAIXO

INSTRUÇÃO NORMATIVA NÚMERO 05/2017?

DOCUMENTO DE CIENTIFICAÇÃO E PORTARIA DE DESIGNAÇÃO.

UM CONTRATO TERCEIRIZADO COM DEDICAÇÃO EXCLUSIVA DE MÃO DE OBRA – REALIZAR A ESCOLHA DE UM CONTRATO VIGENTE.

MÓDULO 03

MÓDULO DO INSTRUTOR

CONSTRUÇÃO DO MÓDULO 03

O planejamento deste terceiro módulo teve como base as entrevistas realizadas na pesquisa e encerra a primeira fase do curso. Com esses resultados, ao identificarmos as principais fragilidades levantadas pelos participantes, continuamos a responder os questionamentos que surgiram, trazendo um processo mais prático.

Abordaremos de forma mais aprofundada os caminhos que o servidor designado fiscal precisará percorrer e esperamos no final deste módulo, termos respondido a maioria das dúvidas advindas das entrevistas.

Como atividade deste módulo, sugerimos como atividade “SÍNCRONA”, a confecção em conjunto dos fiscais de relatórios circunstanciados e Instrumentos de Medição de Resultados.

MÓDULO 03

FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS FLUXOS, PRÁTICAS E EXEMPLOS

PRIMEIROS PASSOS.

SOU FISCAL TÉCNICO OU ADMINISTRATIVO? ENTENDENDO
AS DIFERENÇAS.

QUAL A MINHA INTERAÇÃO COM O GESTOR?

COMO MEDIR OS RESULTADOS?

O primeiro passo é entender o novo cenário existente e para isso, o curso contribui mostrando que na verdade existe uma caminhada e os passos devem ser não apenas dados, de forma displicente, mas de forma segura, consciente, crítica e emancipada, com vistas a estabelecer uma melhora na qualidade de vida do próprio servidor designado, um melhor estabelecimento da saúde contratual e da qualidade de vida do funcionário terceirizado, não sendo promotores de uma maior precarização deste funcionário, este é o objetivo do curso. Para isso, é importante estabelecer as primeiras ações tais como:

- ✓ Conhecer o objeto do contrato;
- 🔍 Conhecer as obrigações da empresa contratada e da contratante;
- ✓ Conhecer as normas e regulamentos aplicáveis;
- 🔍 Estabelecer uma comunicação eficiente com a contratada; e
- ✓ Realizar os planejamentos das atividades de fiscalização.

A partir de agora, vamos trazer esses elementos para a nossa realidade e tentar uma aproximação com o que pretendemos como um curso mais prático.

Até aqui já entendemos em que marco temporal encontra-se o fiscal e a fiscalização de contratos, não é o início de tudo, conforme parece acontecer, uma vez que durante as entrevistas, ficou claro que a designação veio de forma direta, sem uma cientificação pretérita. Esse procedimento está amparado pelo parágrafo 1º do Art. 41 da IN 05 “Para o exercício da função, o gestor e fiscais deverão ser cientificados, expressamente, da indicação e respectivas atribuições antes da formalização do ato de designação.”

A partir de um cenário que segue a instrução normativa Nº 05, a servidor responsável pela designação procederá com a cientificação do servidor, podendo este, em tempo, se expressar acerca da indicação. É importante ressaltar que a fala não pode se caracterizar em uma recusa como vimos anteriormente.

Após este e-mail, será realizada a confecção das portarias de gestão e fiscalização e seu envio aos designados, junto dos documentos necessários e, a partir daí, iniciam-se as responsabilidades sobre o contrato.

Podemos já iniciar os passos mesmo antes da designação como fiscal, uma vez recebido este e-mail, é importante para o servidor, posicionar-se em relação ao novo cenário estabelecido, dessa forma, utilizar-se de material similar ao exemplificado no slide **“Como me manifestar a partir da designação”**, constante no Módulo 01, para responder a esse e-mail é uma boa prática, onde é possível deixar o gestor que está procedendo a designação ciente de eventuais fragilidades quanto ao objeto do contrato e a necessidade de capacitação ou suporte específico, até mesmo a troca do servidor designado.

CONHECER O OBJETO DO CONTRATO - O fiscal de contrato deve ter conhecimento detalhado sobre o objeto do contrato, ou seja, os serviços que foram contratados pela Administração Pública, definidos no planejamento da contratação. Dessa forma, é importante que o fiscal tenha acesso aos documentos pertinentes como edital de licitação, a proposta vencedora, o contrato celebrado entre a Administração e a empresa contratada, dentre outros que se fizerem necessários.

O servidor pode tanto responder ao e-mail de cientificação, quanto ao e-mail que lhe foi enviado a portaria. Pode pedir que lhe sejam encaminhados os documentos necessários para o início da fiscalização, como fiz no exemplo.

CONHECER AS OBRIGAÇÕES DA EMPRESA CONTRATADA - O fiscal deve ter conhecimento sobre as obrigações que a empresa contratada assumiu em relação aos serviços contratados, bem como as obrigações relacionadas aos direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores terceirizados, caso seja um contrato com dedicação exclusiva de mão de obra.

Todas essas obrigações estão no contrato. Mais uma vez, fica evidente a importância da leitura do contrato e documentos relacionados, por parte dos servidores designados fiscais e a sinalização da necessidade de capacitação ou suporte de terceiros, uma vez que fiscalizar um contrato, no escopo técnico ou administrativo, pode requerer uma aproximação com temas novos para o servidor.

CONHECER AS NORMAS E REGULAMENTOS APLICÁVEIS - O fiscal de contrato terceirizado deve conhecer as normas e regulamentos aplicáveis à terceirização de mão de obra na Administração Pública, bem como as legislações trabalhistas, previdenciárias e tributárias relacionadas aos serviços contratados.

A capacitação constante em fiscalização de contratos terceirizados, no nosso caso, sob a ótica da Educação Profissional e Tecnológica, é um processo de suma importância para garantirmos o sucesso dos contratos, não só no âmbito da legislação vigente mas também o cuidado do aspecto humano, que muitas vezes é fragilizado por essas mesmas legislações, que se mostram a favor de uma mão de obra em prol apenas do capital.

O curso em si objetiva contribuir com uma nova visão para o servidor designado fiscal de contratos, visão essa crítica de outras dimensões, que alcance o ser humano que presta o serviço, seja ele o servidor designado ou o funcionário terceirizado, indo além e não apenas respondendo ao objetivo hegemônico do capital dentro de um contrato que é garantir a eficiência, a eficácia e a economicidade dos serviços terceirizados. Queremos contribuir com a garantia do processo de desenvolvimento do indivíduo.

ESTABELECEER UMA COMUNICAÇÃO EFICIENTE COM A EMPRESA CONTRATADA – O fiscal deve manter uma comunicação eficiente com a empresa contratada, de modo a estabelecer um canal de diálogo e interação que permita solucionar eventuais problemas que possam surgir durante a execução do contrato.

Assim como a administração pública realiza a designação de um servidor para acompanhar e fiscalizar um contrato, a empresa contratada deve fazer o mesmo com um de seus funcionários, conforme o Art. 44 da IN 05 “O preposto da empresa deve ser formalmente designado pela contratada antes do início da prestação dos serviços, em cujo instrumento deverá constar expressamente os poderes e deveres em relação à execução do objeto.”

“§ 2º As comunicações entre o órgão ou entidade e a contratada devem ser realizadas por escrito sempre que o ato exigir tal formalidade, admitindo-se, excepcionalmente, o uso de mensagem eletrônica para esse fim.” É importante que essas comunicações sejam organizadas e arquivadas.

“§ 4º A depender da natureza dos serviços, poderá ser exigida a manutenção do preposto da empresa no local da execução do objeto, bem como pode ser estabelecido sistema de escala semanal ou mensal.” Para melhorar o entendimento deste parágrafo, esse cenário acontece nos contratos de vigilância, asseio e conservação e motorista que temos no Campus Paracambi. As visitas acontecem em forma de escala.

REALIZAR O PLANEJAMENTO DAS ATIVIDADES DE FISCALIZAÇÃO – O fiscal deve planejar suas atividades de fiscalização de acordo com a complexidade e a criticidade dos serviços contratados, definindo as periodicidades das visitas in loco, os procedimentos de verificação de documentação e a avaliação dos resultados dos serviços prestados.

Alguns contratos serão mais complexos que outros, alguns contratos precisarão de mais tempo que outros para o exercício da fiscalização, dessa forma, fica mais uma vez destacada a necessidade disso ser evidenciado por escrito, formalmente, uma vez que essa não se mostrou uma prática realizada pelos servidores designados fiscais no Campus Paracambi.

Além de realizar o planejamento ressalto a importância de manter todo o histórico da fiscalização organizado. Pois com o término da fiscalização, o servidor precisará atender ao que diz o parágrafo 3º do Art. 42 da IN 05 “3º O gestor ou fiscais e seus substitutos deverão elaborar relatório registrando as ocorrências sobre a prestação dos serviços referentes ao período de sua atuação quando do seu desligamento ou afastamento definitivo.”

Esta informação estará disponível em vários documentos ao longo das ações de certificação e designação. Sendo mais assertivo seguir a informação constante na portaria de designação e nos normativos e leis que regem o tema.

As verificar o seu papel dentro do contrato como servidor designado, já podemos aqui estabelecer uma primeira diferença que é em relação aos contratos. Só existira um fiscal administrativo e seu substituto nos contratos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, ou seja, aqueles em que será necessário o acompanhamento das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. No nosso Campus, temos o exemplo do contrato de Vigilância e Asseio e Conservação. Nesse tipo de contrato também teremos a presença do fiscal técnico e seu substituto, juntamente com o gestor e seu substituto.

Para os contratos sem dedicação exclusiva de mão de obra exclusiva, ou seja, aqueles em que a empresa apenas presta o serviço, teremos apenas o fiscal técnico e seu substituto, juntamente com o gestor e seu substituto. No nosso Campus, temos o exemplo do contrato de ar condicionado e dedetização.

A IN 05 em seu capítulo V, trará "Da gestão do Contrato" e na seção I informará "Das Atividades de Gestão e Fiscalização da Execução dos Contratos".

Art. 39. “As atividades de gestão e fiscalização da execução contratual são o conjunto de ações que tem por objetivo aferir o cumprimento dos resultados previstos pela Administração para os serviços contratados, verificar a regularidade das obrigações previdenciárias, fiscais e trabalhistas, bem como prestar apoio à instrução processual e o encaminhamento da documentação pertinente ao setor de contratos para a formalização dos procedimentos relativos a repactuação, alteração, reequilíbrio, prorrogação, pagamento, eventual aplicação de sanções, extinção dos contratos, dentre outras, com vista a assegurar o cumprimento das cláusulas avençadas e a solução de problemas relativos ao objeto”.

O Art. 39 traz as definições das atividades de gestão e fiscalização e o Art. 40, junto de seus incisos trará as definições de cada personagem do processo de gestão e fiscalização.

Art. 40. “O conjunto de atividades de que trata o artigo anterior compete ao gestor da execução dos contratos, auxiliado pela fiscalização técnica, administrativa, setorial e pelo público usuário, conforme o caso, de acordo com as seguintes disposições”:

I - GESTÃO DA EXECUÇÃO DO CONTRATO: é a coordenação das atividades relacionadas à fiscalização técnica, administrativa, setorial e pelo público usuário, bem como dos atos preparatórios à instrução processual e ao encaminhamento da documentação pertinente ao setor de contratos para formalização dos procedimentos quanto aos aspectos que envolvam a prorrogação, alteração, reequilíbrio, pagamento, eventual aplicação de sanções, extinção dos contratos, dentre outros;

II - FISCALIZAÇÃO TÉCNICA: é o acompanhamento com o objetivo de avaliar a execução do objeto nos moldes contratados e, se for o caso, aferir se a quantidade, qualidade, tempo e modo da prestação dos serviços estão compatíveis com os indicadores de níveis mínimos de desempenho estipulados no ato convocatório, para efeito de pagamento conforme o resultado, podendo ser auxiliado pela fiscalização de que trata o inciso V deste artigo;

III - FISCALIZAÇÃO ADMINISTRATIVA: é o acompanhamento dos aspectos administrativos da execução dos serviços nos contratos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra quanto às obrigações previdenciárias, fiscais e trabalhistas, bem como quanto às providências tempestivas nos casos de inadimplemento;

IV - FISCALIZAÇÃO SETORIAL: é o acompanhamento da execução do contrato nos aspectos técnicos ou administrativos quando a prestação dos serviços ocorrer concomitantemente em setores distintos ou em unidades desconcentradas de um mesmo órgão ou entidade; e

V - FISCALIZAÇÃO PELO PÚBLICO USUÁRIO: é o acompanhamento da execução contratual por pesquisa de satisfação junto ao usuário, com o objetivo de aferir os resultados da prestação dos serviços, os recursos materiais e os procedimentos utilizados pela contratada, quando for o caso, ou outro fator determinante para a avaliação dos aspectos qualitativos do objeto.

É de suma importância a leitura do ANEXO VIII da IN 05 que trata de mais atribuições e ações necessárias para a fiscalização.

Para que as ações de gestão aconteçam, faz-se necessário o auxílio dos fiscais nesse processo. Cada um dos fiscais, de acordo com suas atribuições, ficará encarregado de levar a materialidade necessária para que o gestor possa desempenhar as suas ações, principalmente quando falamos do recebimento definitivo do serviço prestado, devendo a empresa receber ou não sua contrapartida estabelecida no contrato.

Art. 49. "O recebimento provisório e definitivo dos serviços deve ser realizado conforme o disposto nos Arts. 73 a 76 da Lei nº 8.666, de 1993, e em consonância com as regras definidas no ato convocatório."

Art. 50. "Exceto nos casos previstos no Art. 74 da Lei n.º 8.666, de 1993, ao realizar o recebimento dos serviços, o órgão ou entidade deve observar o princípio da segregação das funções e orientar-se pelas seguintes diretrizes."

RECEBIMENTO PROVISÓRIO: O recebimento provisório será realizado pelo fiscal técnico, fiscal administrativo, fiscal setorial ou equipe de fiscalização. A materialização deste recebimento se dá através da elaboração de um documento chamado “Relatório Circunstanciado”.

RECEBIMENTO DEFINITIVO: O recebimento definitivo será realizado pelo gestor do contrato. O gestor deverá analisar os relatórios recebidos das fiscalizações existentes no contrato e proceder a confecção de “Termo Circunstanciado”.

Essa é uma das interações entre os gestores e os fiscais dos contratos, sendo que durante o decorrer do processo de gestão e fiscalização, outras ações conjuntas serão necessárias para o sucesso da execução do contrato, inclusive para tratar das fragilidades que possam vir a acontecer por parte da empresa com seus funcionários terceirizados.

O processo de medição dos resultados é diferente para cada contrato, ocorrendo de formas distintas. O fiscal técnico poderá utilizar o "INSTRUMENTO DE MEDIÇÃO DE RESULTADO (IMR): mecanismo que define, em bases compreensíveis, tangíveis, objetivamente observáveis e comprováveis, os níveis esperados de qualidade da prestação do serviço e respectivas adequações de pagamento.", conforme item IX, do Anexo I da IN 05.

Essas avaliações estão delineadas no ANEXO VIII- DA FISCALIZAÇÃO TÉCNICA e no ANEXO VIII-B DA FISCALIZAÇÃO ADMINISTRATIVA.

Como as ferramentas de avaliações podem ser distintas para cada contrato, cada fiscal, seja técnico ou administrativo, de posse das documentações recebidas, identificará os modelos definidos no planejamento da contratação e aplicará para as suas mensurações e anexará ao relatório circunstanciado para posterior envio ao gestor.

MÓDULO 03

MÓDULO DO INSTRUTOR – ATIVIDADE SÍNCRONA

ATIVIDADE SÍNCRONA LEITURA GUIADA

REALIZAR A LEITURA GUIADA E PREENCHIMENTO DOS DOCUMENTOS ABAIXO

RELATÓRIO CIRCUNSTANCIADO DE FISCALIZAÇÃO;

*INSTRUMENTO DE MEDIÇÃO DE RESULTADOS – IMR**

** IDENTIFICAR DENTRO DO EDITAL O FORMATO DO IMR UTILIZADO OU INSTRUMENTO DE MENSURAÇÃO SIMILAR.*

SEGUNDA PARTE DO CURSO

MÓDULO DO INSTRUTOR

CONSTRUÇÃO DO MÓDULO 04, E FINAL.



Os módulos destinados a segunda parte do curso, tem como intenção desenvolver os temas especificados em cada item e trazer à tona os conceitos, alinhando os aspectos da Terceirização, Precarização, Mercado e Mundo do trabalho, Capacitação, e as humanidades existentes no processo de fiscalização de contratos.



Traremos no módulo 04 o processo da terceirização e precarização, como fio condutor da compreensão de como ela surgiu, e como ela se apresenta para nós dentro do processo de contratação e fiscalização. Aliado a esse entendimento, nos perguntaremos quem são os funcionários terceirizados da nossa instituição e qual o impacto das nossas ações quanto fiscais, para a sua vida?



O módulo final é destinado a entendermos que um processo de capacitação, mediado pela Educação Profissional e Tecnológica, pode contribuir no processo de formação de servidores fiscais de contratos, mais atentos ao que acontece no processo de fiscalização.

MÓDULO 04

MÓDULO DO INSTRUTOR

CONSTRUÇÃO DO MÓDULO 04

Quando sinalizamos a necessidade de aplicação total deste curso, é devido a importância dos próximos módulos, principalmente para evidenciarmos aspectos já citados como a Precarização, Terceirização, Alienação, Mercado do Trabalho, Mundo do Trabalho e Capacitação.



O intuito é revelar os temas, para que o fiscal de contratos tenha a dimensão do impacto que uma fiscalização desprovida de atitudes assertivas pode causar em um contrato, com efeitos negativos direto às pessoas que atuam pela parte da contratada, que são os funcionários terceirizados.



Dessa forma, os próximos módulos servem como um processo de afirmação da importância de uma postura diligente, crítica e protagonista do servidor designado fiscal e não menos importante, um processo de formação contra-hegemônico, uma vez que o processo de terceirização está vinculado ao fenômeno mundial nas sociedades capitalistas.

MÓDULO 04

FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS PENSANDO A TERCEIRIZAÇÃO

O PROCESSO DA TERCEIRIZAÇÃO.

QUEM SÃO OS FUNCIONÁRIOS TERCEIRIZADOS?

O MERCADO DO TRABALHO E O MUNDO DO TRABALHO.

A terceirização tem sido registrada no Brasil desde o final da década de 1960. Esse debate está tendo lugar em diferentes esferas, como a econômica, a social e a política.

Entender a Terceirização começa por saber que, juridicamente, é um recurso legal, mediado por um contrato que transfere a responsabilidade de alguns serviços para uma empresa privada. Burocraticamente acontece, via de regra, por uma licitação, onde a delegação dessas atividades a uma empresa não gera vínculo de subordinação.

Este processo encontra amparo na Lei 8.666 de 1993, conhecida como Lei das Licitações e dos Contratos, a qual regulamenta o artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal de 1988, que trata sobre as licitações (compras) e contratos da Administração Pública.

No Campus Paracambi do IFRJ, percebemos a terceirização refletindo-se nas atividades meio. Dentre elas estão os serviços de limpeza, vigilância e motorista.

O termo terceirização usado no Brasil não é uma tradução, mas o equivalente ao inglês “*outsourcing*”, cujo significado literal é “fornecimento vindo de fora”, significa a contratação de uma empresa para a realização de tarefas antes executadas internamente.

Mas o que é realmente terceirizado? O que é terceirizado é a atividade e não a empresa ou o trabalhador. A empresa terceira contrata o trabalhador, que não é terceirizado, mas faz parte do processo de terceirização.

Esses serviços eram desempenhados por servidores públicos, que possuíam uma carreira e benefícios oriundos administração pública.

Terceirizar promove essa transformação organizacional. A forma de organizar e gerenciar a mão de obra chega distorcida e simplifica a ideia de terceirização para apenas redução de custos.

Durante a pesquisa, identificamos um processo de precarização estabelecido junto à Terceirização. No item anterior, conhecemos e refletimos um pouco sobre a Terceirização, agora, damos rostos aos funcionários que atuam pelas empresas.

No Campus Paracambi do IFRJ, local de investigação desta pesquisa, os funcionários terceirizados nos contratos com dedicação exclusiva de mão de obra, são os funcionários que atuam nos contratos de vigilância, limpeza e motorista.

Perceber a existência desses funcionários e sua importância para o funcionamento institucional, independentemente de estarem atuando em uma função definida como “atividade meio”, é uma questão importante para que possamos pensar as ações enquanto fiscais.

Cuidar do funcionário terceirizado não se resume apenas a uma questão de direitos, isso já está no contrato, estabelecemos aqui, uma proposta mais humana de fiscalização, que pense o sentido de pertencimento deste funcionário para com a instituição que ele atua.

Antes de falarmos das diferenças, definiremos trabalho.

Para Saviani (2007, p. 154): “Ora, o ato de agir sobre a natureza transformando-a em função das necessidades humanas é o que conhecemos com o nome de trabalho. Podemos, pois, dizer que a essência do homem é o trabalho. A essência humana não é, então, dada ao homem; não é uma dádiva divina ou natural; não é algo que precede a existência do homem. Ao contrário, a essência humana é produzida pelos próprios homens. O que o homem é, é-o pelo trabalho. A essência do homem é um feito humano. É um trabalho que se desenvolve, se aprofunda e se complexifica ao longo do tempo: é um processo histórico.”

No **Mercado do Trabalho**, acontece um processo de alienação, onde o trabalho é relacionado direto ao controle de classes nas sociedades capitalistas, conforme Ramos (2008, p. 03): “Nas sociedades capitalistas a forma hegemônica do trabalho se dá pela venda e compra da força de trabalho, regulada contratualmente na forma de emprego. Esse sentido estrutura as práticas de profissionalização, de formação profissional como preparação para o exercício do trabalho”. “Na sociedade moderna a relação econômica vai se tornando fundamento da profissionalização.”

Com efeito, no modo de produção capitalista, o trabalho daqueles desprovidos de propriedade de meios e instrumentos de produção é reduzido à sua dimensão de força-de-trabalho. Uma mercadoria especial que os proprietários dos meios e instrumentos de produção (capitalistas) compram e gerenciam de tal sorte que o dispêndio da mesma pelo trabalhador, no processo produtivo, pague o seu valor de mercado (em forma de salário ou meios de subsistência) e, além disso, produza um valor excedente ou mais-valia que é apropriado pelo comprador. O capital apropria-se privadamente também da ciência e da tecnologia e as incorpora ao processo produtivo como trabalho objetivado (trabalho vivo do trabalhador transformado em trabalho morto) com o fim de ampliar o lucro.

Quando falamos de Mundo do Trabalho, nos afastamos de um processo de formação para apenas o exercício do trabalho, mas sim, de acordo com Ramos (2008, p. 03): “Compreender a relação indissociável entre trabalho, ciência e cultura significa compreender o trabalho como princípio educativo, o que não se confunde com o “aprender fazendo”, nem é sinônimo de formar para o exercício do trabalho. Considerar o trabalho como princípio educativo equivale dizer que o ser humano é produtor de sua realidade e, por isto, se apropria dela e pode transformá-la. Equivale dizer, ainda, que nós somos sujeitos de nossa história e de nossa realidade. Em síntese, o trabalho é a primeira mediação entre o homem e a realidade material e social”.

Ramos (2008, p. 03) explica que: “Sob a perspectiva da integração entre trabalho, ciência e cultura, a profissionalização se opõe à simples a formação para o mercado de trabalho. Antes, ela incorpora valores ético-políticos e conteúdos históricos e científicos que caracterizam a práxis humana. Portanto, formar profissionalmente não é preparar exclusivamente para o exercício do trabalho, mas é proporcionar a compreensão das dinâmicas sócio-produtivas das sociedades modernas, com as suas conquistas e os seus revezes, e também habilitar as pessoas para o exercício autônomo e crítico de profissões, sem nunca se esgotar a elas”.

Nesse sentido, preparar fiscais de contratos não é apenas apresentá-los a legislação vigente ou fazer narrativas sobre conteúdos, mas sim trazer os conceitos históricos e sociais que nos trouxeram até o agora, apresentando ferramentas que permitam que esses servidores consigam perceber que suas ações podem se aproximar às dimensões que compõem os processos inerentes ao Mundo do Trabalho.

MÓDULO 04

MÓDULO DO INSTRUTOR – ATIVIDADE ASSÍNCRONA / SÍNCRONA

ATIVIDADE ASSÍNCRONA / SÍNCRONA VÍDEO / RODA DE CONVERSA

ASSISTIR AOS VÍDEOS “O PRIVILÉGIO DA SERVIDÃO”

[HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=6QO10GHOCYU](https://www.youtube.com/watch?v=6QO10GHOCYU)

[HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=AJMUVPQWUBC&LIST=RDCMUCZWFWOUTUEVXC4D6GGXCQIQ&INDEX=2](https://www.youtube.com/watch?v=AJMUVPQWUBC&LIST=RDCMUCZWFWOUTUEVXC4D6GGXCQIQ&INDEX=2)

[HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=1UVZDWE9BX8&T=7S](https://www.youtube.com/watch?v=1UVZDWE9BX8&T=7S)

[HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=CFPEY35CCFC](https://www.youtube.com/watch?v=CFPEY35CCFC)

[HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=924O6TC2FRK&T=1S](https://www.youtube.com/watch?v=924O6TC2FRK&T=1S)

➔ DISCUTIR A RELAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO COM A PRECARIZAÇÃO.

MÓDULO FINAL

MÓDULO DO INSTRUTOR

CONSTRUÇÃO DO MÓDULO FINAL

O módulo final é destinado a entendermos que um processo de capacitação, mediado pela Educação Profissional e Tecnológica, contribui no processo de formação de servidores fiscais de contratos mais atentos ao que acontece no processo de fiscalização, sob o prisma das dimensões humanas, sociais, políticas, culturais e administrativas.

A fiscalização não deveria ser algo frio, pautado apenas a seguirmos cláusulas de um contrato. Com o alinhamento da EPT com a fiscalização, construímos um material diferenciado, que atinge outras dimensões do servidor, contribuindo para que ele saia de um status de fragilidade e precarização, para um momento de realizações claras e assertivas, identificando os fatores humanos existentes no processo de contratação, não sendo promotor da precarização do mercado de trabalho e transformando-se assim, num servidor mas consciente de suas ações e não envolto em um processo de alienação institucional.

Nesse último módulo, sugerimos que seja disponibilizado um questionário de avaliação do curso, como atividade “SÍNCRONA”. Nesse questionário podem ser estabelecidas métricas para identificação de melhorias no curso. Normalmente surgem sugestões importantes que podem fazer parte do curso para uma versão atualizada.

MÓDULO FINAL

FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA E A FISCALIZAÇÃO

O ALINHAMENTO DAS BASES CONCEITUAIS DA EPT COM A FISCALIZAÇÃO.

O FATOR HUMANO EXISTENTE NA EXECUÇÃO DO CONTRATO.

A NÃO PROMOÇÃO DA PRECARIZAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO.

O FISCAL DE CONTRATO NA PERSPECTIVA OMNILATERAL.

CONSIDERAÇÕES FINAIS.

LEITURAS INDICADAS – INTRODUÇÃO – PRIMEIRA PARTE – SEGUNDA PARTE.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

A Educação Profissional e Tecnológica (EPT) é uma modalidade educacional prevista na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) com a finalidade precípua de preparar “para o exercício de profissões”, contribuindo para que o cidadão possa se inserir e atuar no mundo do trabalho e na vida em sociedade.

Com esta concepção, a LDB situa a educação profissional e tecnológica na confluência de dois dos direitos fundamentais do cidadão: o direito à educação e o direito ao trabalho. Isso a coloca em uma posição privilegiada, conforme determina o Art. 227 da Constituição Federal, ao incluir o direito a “educação” e a “profissionalização” como dois dos direitos que devem ser garantidos “com absoluta prioridade”.

O alinhamento com a fiscalização de contratos se dará pelo trabalho como princípio educativo. Conforme Ciavatta, No caso do trabalho como princípio educativo, a afirmação remete à relação entre o trabalho e a educação, no qual se afirma o caráter formativo do trabalho e da educação como ação humanizadora por meio do desenvolvimento de todas as potencialidades do ser humano.

Outro conceito é a formação humana integral, que sugere superar o ser humano dividido historicamente pela divisão social do trabalho entre a ação de executar e a ação de pensar, dirigir ou planejar.

Quando chamamos a atenção para o fator humano existente na execução de um contrato, não estamos trazendo o conceito dos contratos nas relações humanas, quanto instrumento mediador de direitos e deveres, mas estamos efetivamente trazendo luz a todos os partícipes do processo de fiscalização contratual.

O objetivo desta pesquisa é auxiliar o processo de formação dos servidores designados fiscais no IFRJ – Campus Paracambi, favorecendo uma ampliação do entendimento das suas atribuições enquanto fiscais de contratos de serviços terceirizados.

E nessa ampliação precisamos evidenciar que existe uma série de pessoas que fazem parte desse “fator humano”, a começar pelo fiscal.

Este que inicia a trajetória por um processo deficitário, desde a sua designação, sem o devido amparo, identificado na pesquisa, onde quando muito se promove uma espécie “Concepção Bancária de Educação”, termo utilizado por Paulo Freire na obra Pedagogia do Oprimido: “Em lugar de comunicar-se, o educador faz “comunicados” e depósitos que os educandos, meras incidências, recebem pacientemente, memorizam e repetem”. Valendo aqui uma ressalva, os participantes dessa pesquisa sequer passaram por esse tipo de capacitação.

Estando mergulhado nesse processo, o próprio fiscal não consegue entender seu lugar, na verdade, todos eles dialogam com a possibilidade de sair desse cenário.

Se o próprio fiscal não se enxerga no processo, como “cobrar” que ele perceba os fatores humanos?

A concepção desse material vai de encontro a esse conceito de “Educação Bancária”. Privilegiamos um processo de acolhimento, onde toda a bagagem de vida do servidor possa ser utilizada. Queremos estabelecer uma comunicação, uma via de mão dupla.

Esse cenário de capacitação unilateral e bancário, ofusca a visão para os fatores humanos existentes no contrato, pois o foco é dado totalmente ao arcabouço legal.

Dessa forma, corremos o risco de vislumbrar apenas as linhas frias do contrato e nos deslocarmos dos outros fiscais, dos gestores, dos funcionários terceirizados, dos prestadores de serviços (que também são terceirizados, mas só atuam em momentos pontuais, como manutenção de um ar condicionado), dos funcionários que fazem as entregas, do próprio representante da empresa, denominado preposto e toda a comunidade acadêmica, uma vez que o sucesso ou fracasso de um contrato impacta em todos convivem no dia a dia da instituição.

E por que tudo isso é importante? Vejamos no slide seguinte.

Ao falarmos de Mercado de Trabalho, mostramos a relação direta com a precarização das relações de trabalho, a desarticulação sindical e as incertezas de projeção de futuro para os trabalhadores inseridos.

Dessa forma, a capacitação do servidor designado fiscal, a partir de uma perspectiva omnilateral, faz-se mister, para não permitirmos nas nossas ações de fiscalização, qualquer tipo de precarização maior, que possa se abater nos funcionários terceirizados que prestam serviço nos contratos aos quais os servidores foram designados fiscais. Servidores estes que já estão passando, dentro do serviço público, por um processo de fragilização próprio do Mercado de Trabalho, que é ferramenta do capital e do acúmulo de riqueza de uma classe.

Nesse sentido, mostrar todas essas nuances, trazendo exemplos de tentativas de interpretação do contrato, em prol de um custo mínimo para a empresa, amparada em uma maior precarização do funcionário, devem ser tolhidos pela fiscalização.

Um Fiscal diligente e atento aos fatores humanos existentes no contrato, tem maiores chances de não promover uma maior precarização aos funcionários terceirizados.

Conforme evidenciado, os servidores designados fiscais que participaram da pesquisa foram inseridos em um contexto de participação imediata, numa forte expressão de atendimento a um Mercado de Trabalho que adentra a porta da Instituição em forma de um trabalho terceirizado e precarizado.

Precarização essa que o atinge, pois o contrato, em alguns casos, já está em vigor, sem sua participação no planejamento, por vezes com um descolamento do objeto contratual e sem as noções básicas e, quando busca essas informações, por meio dos cursos de capacitação, essas aparecem de uma forma unilateral.

Essa perspectiva unilateral se desenvolve em um material que abrange de forma superficial as leis, regras e normas, vinculada a uma linguagem narrativa de ações que se não forem realizadas, culminarão em responsabilização ou corresponsabilização do servidor Fiscal.

No intuito de amenizar esse cenário, disponibilizamos esse material. A proposta sugere um diálogo com o servidor que foi designado fiscal e, nesse primeiro momento mostra-se perdido.

Esse acolhimento se dá por parte da integração e “O primeiro sentido que atribuímos à integração é filosófico. Ele expressa uma concepção de formação humana, com base na integração de todas as dimensões da vida no processo formativo”. Estamos falando de um ser humano que precisa entender a nova realidade que está posta, com o intuito de ter ferramentas para transformá-la.

“A integração, no primeiro sentido, possibilita formação omnilateral dos sujeitos, pois implica a integração das dimensões fundamentais da vida que estruturam a prática social. Essas dimensões são o trabalho, a ciência e a cultura.”

“O trabalho, no sentido ontológico, como processo inerente da formação e da realização humana, não é somente a prática econômica de se ganhar a vida vendendo a força de trabalho; antes de o trabalho ser isto – forma específica que se configura na sociedade capitalista – o trabalho é a ação humana de interação com a realidade para a satisfação de necessidades e produção de liberdade. Nesse sentido, trabalho não é emprego, não é ação econômica específica. Trabalho é produção, criação, realização humanas. Compreender o trabalho nessa perspectiva é compreender a história da humanidade, as suas lutas e conquistas mediadas pelo conhecimento humano.”

A contribuição deste material estará em mostrar que o Fiscal de contratos na perspectiva omnilateral é um indivíduo emancipado, capaz de fazer uma leitura crítica de mundo e aplicá-la ao ecossistema em que está inserido em sua instituição. “ser omnilateral no sentido de formar o ser humano na sua integralidade física, mental, cultural, política, científico-tecnológica”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS



Estamos longe do fim. Essa proposta de Capacitação não tem o intuito de trazer desfechos, mas sim, iniciar discussões, uma vez que os processos discutidos neste documento como Trabalho, Educação, passam por mudanças de acordo com a história, assim como as legislações que os acompanha.

O processo formativo traz uma série de indicações de leituras que farão parte do processo de formação. Além das estruturas legais como Leis, Normas e Regulamentos, indicaremos no próximo slide leituras relacionadas a Integração, Terceirização no Serviço Público, Omnilateralidade, Trabalho como Princípio Educativo, Precarização, Alienação, Mercado do Trabalho e Mundo do Trabalho.

A intenção primeira deste projeto é promover a discussão, para assim, contribuirmos para uma visão ampliada do processo de fiscalização. Esperamos que esse material seja utilizado não só no Campus Paracambi do IFRJ, mas também em todos os locais que estejam dispostos a integrar em seus calendários de Capacitação, uma perspectiva omnilateral.

LEITURAS INDICADAS – MÓDULO INTRODUÇÃO

PARA O MÓDULO INTRODUÇÃO, SUGERIMOS A LEITURA DA DISSERTAÇÃO QUE DEU ORIGEM A ESSE PRODUTO EDUCACIONAL.

ENTENDEMOS COMO UMA OPORTUNIDADE DE APROXIMAÇÃO, PRINCIPALMENTE COM ALGUNS CONCEITOS QUE FORAM ESTABELECIDOS NESTE MATERIAL, COMO OMNILATERALIDADE, PRECARIZAÇÃO, TERCEIRIZAÇÃO, MERCADO DE TRABALHO E MUNDO DO TRABALHO.

LEITURAS INDICADAS – PRIMEIRA PARTE DO CURSO

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL – ART. 37, INCISO XXI;

LEI 8.666 DE 21 DE JUNHO DE 1993;

INSTRUÇÃO NORMATIVA SEGES/MPDG Nº 5, DE 26 DE MAIO DE 2017;

DOCUMENTO DE CIENTIFICAÇÃO;

PORTARIA DE DESIGNAÇÃO;

EDITAL DO PREGÃO;

CONTRATO QUE FOI DESIGNADO;

MANUAL DE FISCALIZAÇÃO (SE HOVER);

FLUXOS E MODELOS INSTITUCIONAIS.

LEITURAS INDICADAS – SEGUNDA PARTE DO CURSO

HISTÓRIA E POLÍTICA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL – MARISE RAMOS;

CONCEPÇÃO DO ENSINO MÉDIO INTEGRADO – MARISE RAMOS;

TRABALHO E EDUCAÇÃO: FUNDAMENTOS ONTOLÓGICOS E HISTÓRICOS – DERMEVAL SAVIANI;

EDUCAÇÃO E TRABALHO: BASES PARA DEBATER A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL EMANCIPADORA – GAUDÊNCIO FRIGOTTO;

O MUNDO DO TRABALHO PRECARIZADO E SEUS SIGNIFICADOS – RICARDO ANTUNES

A TRANSFORMAÇÃO DO TRABALHO E A FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA SOCIEDADE DA INCERTEZA – MARIA CIAVATTA;

TRABALHO E EDUCAÇÃO NUMA PERSPECTIVA EMANCIPATÓRIA – MOACIR GADOTTI;

POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO: UMA ALTERNATIVA METODOLÓGICA À DOCTRINA NEOLIBERAL – GAUDÊNCIO FRIGOTTO

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 11 jun. 2022.

BRASIL. Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. **Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8666cons.htm>. Acesso em: 11 jun. 2022.

BRASIL. Instrução Normativa nº 02, de 30 de abril de 2008. **Dispõe sobre regras e diretrizes para a contratação de serviços continuados ou não**. Brasília, DF, 30 abr 2008. Disponível em: <http://www.comprasnet.gov.br/legislacao/in/in02_30042008.htm>. Acesso em: 11 jun. 2022.

BRASIL. Instrução Normativa nº 05, de 26 de maio de 2017. **Dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional**. Brasília, DF, 26 mai 2017. Disponível em:<<https://www.gov.br/compras/pt-br/aceso-a-informacao/legislacao/instrucoes-normativas/instrucao-normativa-no-5-de-26-de-maio-de-2017-atualizada>>. Acesso em: 11 jun. 2022.

BRASIL. Instrução Normativa nº 07, de 20 de setembro de 2018. **Altera a Instrução Normativa nº 5, de 26 de maio de 2017, que dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional**. Brasília, DF, 20 set 2018. Disponível em: <http://www.comprasnet.gov.br/legislacao/in/in02_30042008.htm>. Acesso em: 11 jun. 2022.

BRASIL - TCU – Tribunal de Contas da União. **Recusa à Nomeação de Fiscal – Entendimento do TCU**. Acórdão nº 2.917/2010. Plenário Relatório 5.7.7. Itens 31/3 do voto do Acórdão nº 468/2007-P. Relator: Valmir Campelo; Data do Julgamento: 03/11/2010.

RAMOS, Marise Nogueira. **Concepção do Ensino Médio Integrado**. 2008. Disponível em: <<https://tecnicadmiwj.files.wordpress.com/2008/09/texto-concepcao-doensino-medio-integrado-marise-ramos1.pdf>>. Acesso em: 16 set. 2022.

SAVIANNI, Demerval. Trabalho e Educação: **Fundamentos ontológicos e históricos**. São Paulo. Revista Brasileira de Educação v. 12 n. 34. p. 154. jan./abr. 2007.

MÓDULO FINAL

MÓDULO DO INSTRUTOR – ATIVIDADE SÍNCRONA

ATIVIDADE SÍNCRONA

QUESTIONÁRIO BASE

SUGESTÃO DE PERGUNTAS PARA O QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO CURSO.

- 1 - EM LINHAS GERAIS, QUAL FOI A SUA PERCEPÇÃO SOBRE O PRODUTO EDUCACIONAL “PROPOSTA DE CURSO DE FISCALIZAÇÃO”?
- 2 - VOCÊ TEM ALGUMA SUGESTÃO QUANTO AO FORMATO DO PRODUTO? CARGA HORÁRIA, MODALIDADE DE OFERTA, ETC.?
- 3 - VOCÊ GOSTARIA DE CONTRIBUIR COM ALGUMA SUGESTÃO DE TEMA QUE ACHA INTERESSANTE SER ABORDADO?

➔ A PARTIR DE PERGUNTAS SIMILARES, O RESPONSÁVEL PELA APLICAÇÃO DO CURSO PODERÁ PENSAR EM APERFEIÇOAMENTOS NECESSÁRIOS PARA O MATERIAL.