

Leônidas Luiz Rubiano de Assunção

Gestão Administrativa do Instituto Federal Farroupilha Campus Santo Augusto: a capacitação profissional dos gestores e fiscais de contratos como meio de prevenir a responsabilização subsidiária em ações judiciais trabalhistas de contratos de serviços terceirizados com mão de obra cedida.

— MESTRADO EM EDUCAÇÃO: ESPECIALIZAÇÃO EM
ADMINISTRAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES EDUCATIVAS

Leônidas Luiz Rubiano de Assunção

Gestão Administrativa do Instituto Federal Farroupilha Campus Santo Augusto: a capacitação profissional dos gestores e fiscais de contratos como meio de prevenir a responsabilização subsidiária em ações judiciais trabalhistas de contratos de serviços terceirizados com mão de obra cedida.

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de MESTRE

Orientação

Professora Doutora Paula Cristina Romão Pereira

— MESTRADO EM EDUCAÇÃO: ESPECIALIZAÇÃO EM
ADMINISTRAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES EDUCATIVAS

Dedicatória

Dedico este trabalho à minha mãe e à minha esposa pelo apoio, carinho, amor e paciência.

AGRADECIMENTOS

Às vezes esquecemos das pessoas que construíram os caminhos pelos quais trilhamos, por isso quero agradecer a todos aqueles que de uma forma ou outra me auxiliaram a chegar até aqui.

A minha mãe que mesmo alternando no papel de pai e de mãe conseguiu com muito sacrifício me criar de melhor forma possível.

A minha esposa pelo companheirismo e pelo amor.

A minha orientadora, Professora Doutora Paula Romão pela dedicação e ajuda durante esta jornada.

A Fernanda Mara Peretti por ter-me proporcionado a primeira capacitação relacionada com a Terceirização de Serviços na Administração Pública, ao Professor Mestre Jaci Poli e ao Professor Doutor João Alfredo Braida pelos ensinamentos e exemplos de vida.

Aos colegas Marcos Penno, Leandra Ritter, Verlaine Gerlach, Rosane Arende, Carla Di Benedetto, Juliano Vivian, André Dresseno e Jonathan Corrêa pelo aprendizado, discussões sobre os temas deste trabalho e pelas oportunidades concedidas.

Aos colegas do Instituto Federal Farroupilha que disponibilizaram o seu tempo para participar do processo de validação do questionário.

A Magnífica Reitora Carla Jardim e demais servidores do Instituto Federal Farroupilha pelo trabalho e esforço em viabilizar o Mestrado Junto ao Instituto Politécnico do Porto.

A todos os colegas do Instituto Federal Farroupilha que participaram desta pesquisa.

E a Deus por todas as bênçãos recebidas!

RESUMO

Este trabalho teve como objetivo geral discutir de que forma a capacitação e preparação profissional dos gestores e fiscais de contrato podem contribuir para a prevenção da responsabilização subsidiária do Instituto Federal Farroupilha Campus Santo Augusto junto à Justiça do Trabalho, e com objetivos específicos de (1) investigar a legislação e a jurisprudência atualizada relativa ao fenômeno da Terceirização na Administração Pública e à fiscalização dos contratos administrativos; (2) conhecer quais são as principais reclamações trabalhistas em que o Campus Santo Augusto responde como parte; (3) identificar quais são as maiores dificuldades encontradas pelos servidores na gestão e fiscalização de contratos e (4) analisar as ações dos servidores com funções gerenciais referentes às políticas de capacitação a fim de se prevenir a responsabilização subsidiária em causas trabalhistas. A investigação foi conduzida na Reitoria e no Campus Santo Augusto do Instituto Federal Farroupilha e também na Vara do Trabalho do Município de Três Passos/RS. Foi adotada uma abordagem qualitativa, na forma de estudo de caso. Como instrumento de recolha de dados foi utilizado à pesquisa documental, o inquérito por questionário e o inquérito por entrevista os quais tiveram participação de quinze servidores públicos com funções de gestão e fiscalização e funções gerenciais de coordenação e de direção. Os resultados demonstraram que existe a previsão legal da possibilidade de a Instituição ser responsabilizada de forma subsidiária pela Justiça do Trabalho, a qual é afastada quando se comprove que a Instituição, por meio dos fiscais e gestores de contrato, executa as suas obrigações dentro das previsões legais, e que a política de capacitação profissional desenvolvida pela Instituição não está plenamente implementada trazendo insegurança para o servidor no desempenho das funções de fiscalização e de gestão de contratos.

PALAVRAS-CHAVE: Terceirização, serviço público, contratos, responsabilização.

ABSTRACT

This study aimed to discuss how the training and professional preparation of contract managers and prosecutors can contribute to the prevention of the subsidiary accountability of the Federal Institute Farroupilha Campus Santo Augusto to the Labor Court, as well as to investigate the legislation and the updated jurisprudence referring to the phenomenon of Outsourcing in Public Administration and the supervision of administrative contracts; to know what are the main labor claims in which the Santo Augusto Campus responds as a party; identify the greatest difficulties encountered by the employees in the management and supervision of contracts and analyze the actions of the employees with managerial functions regarding the training policies in order to prevent subsidiary liability in labor claims. The research was conducted in the Rectory and Campus Santo Augusto of the Federal Institute Farroupilha and also in the Labor Court of the Municipality of Três Passos / RS. A qualitative approach was adopted, in the form of a case study. As a data collection instrument, documentary research, the questionnaire survey and the interview survey were used, with the participation of fifteen public servants with management and supervisory functions and management and coordination functions. The results showed that there is a legal provision for the Institution to be held liable in a subsidiary manner by the Labor Court, which is dismissed when it is established that the Institution, through the prosecutors and contract managers, performs its obligations within the legal provisions ; and that the professional training policy developed by the Institution is not fully implemented, causing insecurity for the server in performing the functions of supervision and contract management.

KEYWORDS: Outsourcing, public service, contracts, accountability.

ÍNDICE

LISTA DE ABREVIATURAS E SÍMBOLOS	xi
ÍNDICE DE QUADROS	xii
ÍNDICE DE TABELAS	xiii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xvii
INTRODUÇÃO	1
1. CAPÍTULO I – QUADRO TEÓRICO-LEGAL	4
1.1 A Natureza Jurídica do Instituto Federal Farroupilha	5
1.1.1. Licitações	8
1.1.2. Contratos Administrativos	13
1.2 Gestão e fiscalização de contratos	16
1.2.1 Os papéis do Fiscal e do Gestor de Contratos	18
1.2.2 Sanções Administrativas	21
1.2.3 Empenho, liquidação e pagamento da despesa contratual	24
1.3 A Terceirização na Administração Pública	27
1.3.1 Limites da Terceirização	29
1.3.2 Responsabilização da Administração Pública em causas Trabalhistas	31
1.4 A Administração Pública Gerencial	33
1.4.1 Capacitação Profissional do Servidor Público	35
2 CAPÍTULO II - ESTUDO EMPÍRICO	39
2.1 Problema e Objetivos	39
2.1.1 Problema e sua justificação	39
2.1.2 Objetivos	43

2.2	Metodologia	45
2.2.1	Pesquisa qualitativa e quantitativa	45
2.2.2	Estudo de caso	46
2.3	Local de estudo e participantes	47
2.3.1	Local de estudo	47
2.3.2	Participantes	48
2.4	Técnicas de recolha de dados a utilizar	49
2.4.1	Pesquisa documental	49
2.4.2	Questionário	50
2.4.3	Entrevista	53
2.5	Técnicas de tratamento de dados a utilizar	55
2.6	Termo de Consentimento livre e esclarecido	57
2.7	Confiabilidade e validade	58
3	CAPÍTULO III - ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	61
3.1	Apresentação dos Resultados da Pesquisa Documental	61
3.2	Apresentação dos Resultados do Inquérito por Questionário	66
3.3	Apresentação dos Resultados do Inquérito por Entrevista	87
3.4	Discussão dos resultados	102
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	110
5	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	115
	APÊNDICES	129
	APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO- TCLE QUESTIONÁRIO	130
	APÊNDICE B - INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO	132

APÊNDICE C - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO- TCLE ENTREVISTA	139
APÊNDICE D – GUIÃO INQUÉRITO POR ENTREVISTA	141
ANEXOS	144
ANEXO A: PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP	145

LISTA DE ABREVIATURAS E SÍMBOLOS

TCU: Tribunal de Contas da União.

TST: Tribunal Superior do Trabalho.

ESAF: Escola de Administração Fazendária.

ENAP: Escola Nacional de Administração Pública.

FGTS: Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

INSS: Instituto Nacional do Seguro Social.

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho.

IFFar: Instituto Federal Farroupilha.

UFFS: Universidade Federal da Fronteira Sul.

PROEJA: Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos - Educação Profissional Técnica de Nível Médio / Ensino Médio.

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1: Normas aplicáveis para licitações e contratos administrativos.	14
--	----

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1:	Fontes documentais.	62
Tabela 2:	Organização e análise dos dados obtidos na pesquisa documental.	63
Tabela 3:	Responsabilização subsidiária do IFFar Campus Santo Augusto - Relação das ações concluídas e em andamento.	64
Tabela 4:	Caracterização dos participantes do Inquérito por questionário.	66
Tabela 5:	Estrutura do questionário e distribuição das questões.	67
Tabela 6:	Resultados da questão 2.1 – Número de contratos de serviço terceirizado em que o participante é fiscal.	68
Tabela 7:	Resultados da questão 2.2 – A acumulação de funções tem impacto na eficiência da sua atividade de fiscalização/gestão de contratos.	69
Tabela 8:	Resultados da questão 2.3 – Há quanto tempo você desempenha a função de fiscal/gestor de contratos de serviços terceirizados com mão de obra cedida.	70
Tabela 9:	Resultados da questão 2.4 – Realizou alguma capacitação profissional antes de ser designado como gestor/fiscal de contrato.	71
Tabela 10:	Resultados da questão 2.5 – Conhece as atribuições do gestor e do fiscal de contratos previstos na legislação.	71
Tabela 11:	Resultados da questão 2.6 – Conhece as penalidades administrativas que podem ser aplicadas ao gestor e ao fiscal de contratos previstos na legislação em caso de omissão na fiscalização/gestão.	72
Tabela 12:	Resultados da questão 2.7 – Considera-se preparado profissionalmente para desempenhar as funções de fiscal/gestor de contratos de serviços com mão de obra cedida.	73
Tabela 13:	Resultados da questão 2.8 – Sua designação como gestor/fiscal de contratos ocorreu por.	73
Tabela 14:	Resultados da questão 3.1 – Indique o número de capacitações em que participou, caso nunca tenha	74

	participado deixe o item em branco.	
Tabela 15:	Resultados da questão 3.2 – A Instituição oferece programas internos de capacitação profissional relacionados com a gestão/fiscalização de contratos.	75
Tabela 16:	Resultados da questão 3.3 – A Instituição proporciona condições de apoio (diárias, passagens, pagamento de inscrições) para a capacitação profissional relacionada com a gestão/fiscalização de contratos em eventos externos (cursos, palestras, congressos).	76
Tabela 17:	Resultados da questão 3.4: Já participou em algum evento externo como cursos, palestras e/ou congressos com a temática de gestão/fiscalização de contratos.	76
Tabela 18:	Resultados da questão 3.5 – Em sua opinião, a capacitação profissional possibilitar-lhe-iam melhores condições para exercer as funções de fiscal/gestor de contratos.	77
Tabela 19:	Resultados da questão 3.6 – Avalie o seu conhecimento sobre os tópicos a seguir assinalando o seu grau de conhecimento sobre cada um dos itens com o número 1 o mínimo de conhecimento e o número 4 como o máximo de conhecimento sobre o tema.	78
Tabela 20:	Resultados da questão 4.1 – Possui cópia do Edital, Termo de Referência, Proposta e/ou contrato do qual você é o gestor/fiscal.	80
Tabela 21:	Resultados da questão 4.2 – Possui cópia do Edital, Termo de Referência, Proposta e/ou contrato do qual você é o gestor/fiscal.	81
Tabela 22:	Resultados da questão 4.3 – Conhece as cláusulas presentes no instrumento contratual.	81
Tabela 23:	Resultados da questão 4.4 – Realiza a verificação dos documentos admissionais como: carteira de trabalho assinada, contrato de trabalho e exame admissional.	82
Tabela 24:	Resultados da questão 4.5 – Realiza a verificação dos documentos demissionais como carteira de trabalho assinada, termo de rescisão devidamente assinado e	83

	homologado (se for o caso), exame demissional e comprovante de pagamento das verbas rescisórias.	
Tabela 25:	Resultados da questão 4.6 – Já representou a Instituição junto à Justiça do Trabalho.	83
Tabela 26:	Resultados da questão 4.7 – Já respondeu ou está respondendo a algum processo administrativo – PAD, devido a alguma denúncia omissão ou falha na fiscalização de contratos.	84
Tabela 27:	Resultados da questão 4.8 – Fiscaliza/verifica com que frequência o cumprimento das seguintes obrigações trabalhistas, previdenciárias e para com o FGTS? Utilize a seguinte escala: 1- nunca; 2- trimestralmente, 3 – bimestralmente, 4- mensalmente.	85
Tabela 28:	Estrutura do Guião de Entrevista.	87
Tabela 29:	Resultados obtidos a partir da análise de conteúdo sobre a Caracterização Pessoal dos Participantes.	90
Tabela 30:	Resultados obtidos a partir da análise de conteúdo do Tópico 1: Sobre a política de capacitação profissional desenvolvida pela Instituição.	91
Tabela 31:	Resultados obtidos a partir da análise de conteúdo do Tópico 2: Sobre o processo de designação do servidor para exercer as funções de gestão e fiscalização de contratos e sobre a existência de capacitação ou treinamento profissional prévio.	94
Tabela 32:	Resultados obtidos a partir da análise de conteúdo do Tópico 3: Sobre as dificuldades encontradas pelo servidor para conciliar as atribuições da rotina de trabalho para com as funções administrativas de gestão e fiscalização de contratos.	96
Tabela 33:	Resultados obtidos a partir da análise de conteúdo do Tópico 4: Sobre a participação do gestor e fiscal de contrato em capacitações e treinamentos profissionais referentes à Legislação Trabalhista.	97
Tabela 34:	Resultados obtidos a partir da análise de conteúdo do Tópico 5: Sobre a existência de processos judiciais junto à Justiça do Trabalho em que o	98

Instituto Federal Farroupilha participou (ou participou).

Tabela 35: Resultados obtidos a partir da análise de conteúdo - 100
Gostaria de falar mais sobre este tema e que considere importante.

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Número de Contratos por participante	69
---	----

INTRODUÇÃO

Os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia foram criados a partir da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, recebendo natureza jurídica de autarquia com autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar.

Devido à sua natureza autárquica, os Institutos Federais desempenham atividades características da Administração Pública devido à sua personalidade jurídica de direito público obtendo para si, por meio de outorga, os mesmos poderes (da Administração Pública) para o desempenho de sua função administrativa, inclusive os privilégios e proibições (Alexandrino & Paulo, 2013).

Com o propósito de direcionar a atenção da Administração Pública para a finalidade de sua atividade, que no caso do Instituto Federal Farroupilha - IFFar é a oferta de ensino público gratuito – conforme artigo 2º da Lei nº 11.892/2008, o legislador determinou por meio do Decreto nº 2.271, de 7 de julho de 1997 que as atividades acessórias poderão ser executadas de forma indireta, através da delegação da função a iniciativa privada, sendo estas atividades acessórias, por exemplo: limpeza, vigilância, telefonista, etc.

De acordo com a Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, as compras e contratações realizadas por autarquias deverão ser precedidas por licitação e os seus contratos deverão ter a sua gestão e fiscalização realizada por servidor público especialmente designado.

Por esse motivo, quando a Administração Pública falha nas suas obrigações de fiscalização e gestão dos contratos acaba por ser responsabilizada, inclusive, nas questões relacionadas a terceirização de serviços relacionados às atividades acessórias, caso se comprove a sua conduta culposa no cumprimento de suas obrigações, poderá responder de forma subsidiária com

a empresa contratada em ações judiciais trabalhistas conforme dispõe a Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho - TST.

Diante deste cenário é que foi desenvolvida a presente pesquisa que possui como problema de partida a seguinte questão: De que forma a capacitação profissional dos gestores e fiscais de contratos podem contribuir para a prevenção da responsabilização subsidiária do Instituto Federal Farroupilha Campus Santo Augusto junto à Justiça do Trabalho? O objetivo geral consistiu em discutir de que forma a capacitação e a preparação profissional dos servidores públicos que desempenham as funções de gestor e fiscal de contrato podem contribuir para a prevenção da responsabilização solidária do Campus Santo Augusto em causas trabalhistas.

Os objetivos específicos consistiram em investigar a legislação e a jurisprudência atualizada referente à terceirização na Administração Pública e a fiscalização dos contratos administrativos; conhecer quais são as principais reclamações trabalhistas em que o Instituto Federal Farroupilha Campus Santo Augusto responde como parte; identificar quais são as maiores dificuldades encontradas pelos servidores na gestão e fiscalização de contratos de serviços terceirizados e como a capacitação e treinamento podem contribuir para superá-las e analisar as ações dos servidores com funções gerenciais referente às políticas de capacitação profissional a fim de se prevenir a responsabilização subsidiária em causas trabalhistas.

No Capítulo I são abordados os referenciais teóricos que fundamentam esta pesquisa de modo a abordar a natureza jurídica do Instituto Federal Farroupilha; o procedimento administrativo utilizado para efetuar compras e contratações de serviços chamado de licitação; os contratos administrativos originados das licitações; a gestão e a fiscalização de contratos e os papéis dos servidores públicos designados para essas tarefas; as sanções administrativas previstas nos contratos administrativos; as fases que compõem a despesa pública sendo estas o empenho, a liquidação e o pagamento; a conceitualização e a identificação do fenômeno da terceirização na Administração Pública; os limites impostos por meio da lei para a

terceirização; a previsão legal da possibilidade da responsabilização da Administração Pública em causas trabalhistas; a administração gerencial e seu impacto na reforma do estado e sobre a capacitação profissional do servidor público.

No Capítulo II é apresentada a metodologia utilizada na presente pesquisa, sendo esta uma pesquisa de abordagem qualitativa, na modalidade de estudo de caso, sendo os locais de estudo: a Reitoria e o Campus Santo Augusto do Instituto Federal Farroupilha e a Vara do Trabalho do Município de Três Passos. As técnicas de recolha de dados utilizadas foram a pesquisa documental, o inquérito por questionário e o inquérito por entrevista cujos participantes consistiram em servidores públicos lotados na Reitoria e no Campus Santo Augusto cujas funções são a de fiscais e gestores de contratos, coordenadores e diretores setoriais.

No Capítulo III fazemos a apresentação, a análise e a discussão dos resultados obtidos na investigação.

Por fim, foram apresentadas as Considerações Finais tendo-se refletido e retomado a problemática apresentada na investigação, o objetivo geral e os objetivos específicos e a sua relação com os resultados obtidos seguido das Referências Bibliográficas, Anexos e Apêndices produzidos.

1. CAPÍTULO I – QUADRO TEÓRICO-LEGAL

Neste capítulo pretende-se referenciar a natureza jurídica do Instituto Federal Farroupilha como órgão da Administração Pública Indireta, considerando para isso sua finalidade, obrigações, deveres e responsabilidades.

Em seguida, são apresentados os referenciais legais e teóricos sobre a o procedimento de contratação de serviços e a aquisição de bens na Administração Pública chamado de Licitação, sobre o instrumento contratual e como ocorre o processo de gestão e fiscalização de contratos administrativos.

Segue-se a análise dos procedimentos inerentes à aplicação de sanção administrativa em empresas contratadas pela Administração Pública e o procedimento de criação e extinção da despesa pública.

No tópico seguinte será abordado o fenômeno da Terceirização de Serviços na Administração Pública, suas possibilidades, limites, proibições, vantagens e desvantagens; sobre a possibilidade responsabilização subsidiária da Administração Pública como parte em reclamações junto à Justiça do Trabalho, isto é, assumir a responsabilidade em complementar o que a empresa contratada não foi capaz de cumprir para com o trabalhador.

Por fim, será apresentada a evolução dos modelos de gestão da Administração Pública, bem como o surgimento da Profissionalização do Serviço Público como proposta para melhoria da máquina pública ancorada numa prestação de serviço eficiente e de qualidade para a população.

1.1 A NATUREZA JURÍDICA DO INSTITUTO FEDERAL FARROUPILHA

O Instituto Federal Farroupilha, localizado no estado brasileiro do Rio Grande do Sul, pertencente a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, vinculado ao Ministério da Educação, foi criado através da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008 a qual institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais.

A referida lei determinou no parágrafo único, inciso V do artigo 1º, que os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia possuem “natureza jurídica de autarquia, detentoras de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar” (Brasil, 2008).

O conceito de autarquia é definido por Scatolino e Trindade (2016) como uma pessoa jurídica de direito público que tem sua criação por meio de lei específica para o desempenho de atividade típica de Estado, sendo estas exemplificadas como fiscalização, regulação e assistência social; sendo a autarquia vinculada a entidade estatal a que pertence estando a mesma, nos termos da lei, sujeita ao controle por órgãos internos e externos.

Em concordância Scatolino e Trindade (2016), Carvalho (2015) enriquece a conceitualização de autarquia ao afirmar que essa possui liberdade de ação dentro dos limites específicos da lei.

Carvalho (2015) corrobora com Alexandrino e Paulo (2013) e com Scatolino e Trindade (2016), quando frisa sobre a autonomia administrativas, financeira e patrimonial das autarquias bem como sua personalidade jurídica.

Mello (2010) aprofunda a conceitualização de autarquia quando cita em sua obra a importância da personalidade de pessoa jurídica de direito público pois, conforme o autor, é essa característica que a torna titulares de interesses públicos. Em consonância com Scatolino e Trindade (2016), Mello (2010) ensina que o simples fato da autarquia ser criada por uma lei já qualifica a atividade a ela atribuída como típica da Administração Pública.

Para Scatolino e Trindade (2016) as autarquias são o resultado da descentralização da Administração Direta, tornando-as como uma das entidades que compõem a Administração Indireta, sendo estas: as autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista.

Logo, conforme exposto por Mello (2010) às entidades da Administração Indireta estão sujeitas ao controle ou supervisão do Ministério que estejam vinculadas. Essa forma de fiscalização, segundo o autor, tem como objetivo garantir que as finalidades elencadas na lei de sua criação sejam cumpridas, ou seja, harmonizar suas ações com a política e programas governamentais, vigiar pela manutenção e continuidade da eficiência e autonomia administrativa, financeira e operacional.

Alexandrino e Paulo (2013) ensinam que devido às autarquias desempenharem atividades características da Administração Pública e por terem personalidade jurídica de direito público acabam por receberem, através de outorga, os mesmos poderes para o desempenho de sua função administrativa, inclusive os privilégios e restrições (proibições).

Scatolino e Trindade (2016) incrementam os poderes outorgados para as autarquias citado por Alexandrino e Paulo (2013) adicionando: “o privilégio da imunidade tributária, prazos dilatados em juízo, execução fiscal e a obrigação de realizar licitação, concurso público, prestação de contas ao Tribunal de Contas competente” (Scatolino & Trindade, 2016, p. 154).

Conforme observado por Carvalho (2015), às autarquias não recebem a delegação de um serviço público, mas sim, representam o próprio ente estatal ao praticar a atividade típica do Estado. Segundo Carvalho (2015), por estar personificado como o Estado surge a justificativa para que a autarquia precise usufruir de todas as prerrogativas citadas por Alexandrino e Paulo (2013) e Scatolino e Trindade (2016).

Por possuir os mesmos poderes e sujeições que vinculam o Estado, as autarquias têm os seus atos caracterizados como atos da administração ou atos administrativos, os quais possuem a presunção de serem legítimos dotados do poder de se exigir e de se executar (Mello, 2010).

Os contratos firmados pela autarquia, segundo Alexandrino e Paulo (2013), são considerados contratos administrativos sujeitos ao mesmo regime jurídico de direito público dos contratos firmados pela administração direta. Inclusive, os autores clarificam que os contratos e ajustes celebrados pela autarquia, em regra, são precedidos de licitação, salvo as exceções previstas em lei.

Devido aos direitos e deveres absorvidos pela autarquia ante a prática de suas atribuições definidas em lei, as quais refletem através dos atos caracterizados pelo Estado, surgem, conforme Meirelles (2016), os princípios básicos da administração pública que vinculam a autarquia e seus agentes sendo estes os princípios da “legalidade, moralidade, impessoalidade ou finalidade, publicidade, eficiência, razoabilidade, proporcionalidade, ampla defesa, contraditório, segurança jurídica, motivação e supremacia do interesse público” (Meirelles, 2016, pp.92-93).

Os princípios básicos da administração pública citado por Meirelles (2016), são explicados por Alexandrino e Paulo (2013) como concepções do sistema administrativo, dando a ele, através de diretrizes, um sentido lógico. Esses princípios, segundo os autores, prescreve os limites de ação e o sentido das regras do sistema jurídico do ente.

Por exemplo, o princípio da supremacia do interesse público, significa que o poder público, na prática de suas atividades, em prol do interesse da coletividade, cria obrigações e aplica penalidades sem necessitar de sentença ou determinação judicial em virtude da legislação que rege o direito privado, conforme refere Carvalho (2015).

Já o princípio da legalidade, de acordo com Carvalho (2015), é o reflexo da existência do Estado de Direito o qual torna a pessoa jurídica de direito público submissa à legislação por ela mesmo criada e aplicável a todos os cidadãos. Avança o autor com a descrição desse princípio, que o agente público tem suas ações balizadas e guiadas conforme determina a lei, ou seja, o agente tem como limitação a própria lei sendo vedadas ações por ela não previstas.

Verifica-se assim que a natureza jurídica do Instituto Federal Farroupilha o obriga, além de ofertar educação pública superior, básica e profissional, a obedecer à Legislação Brasileira bem como aos princípios da Administração Pública, que por consequência o obriga, salve as exceções legais, a realizar o procedimento previsto no inciso XXI do artigo 37 da Constituição Federal de 1988 chamado de Licitação.

1.1.1.Licitações

Segundo Cintra (2012), o instituto das licitações surgiu devido à necessidade da Administração Pública realizar contratações de serviços e aquisições de materiais e equipamentos para o desenvolvimento de suas atividades e ao mesmo tempo criar um método mais eficaz quanto à gestão dos recursos públicos nos termos da lei.

Esse instituto é algo de grande relevância para a Administração Pública e para a população brasileira já que as licitações tem como destaque manter o equilíbrio e a transparência das contas públicas (Pereira, Vieira, & Saraiva, 2009). Segundo os autores, a licitação traz vantagens para a Administração Pública como a possibilidade de gerenciar os recursos públicos aplicados em construções de obras, contratações de serviços e aquisições de materiais e produtos de qualidade adequada e preços justos, inclusive, serve como instrumento para coagir o proveito de benefícios ilícitos aos agentes públicos durante os processos de aquisições e contratações.

Já para Garcia e Ribeiro (2012), a licitação sofreu grandes mudanças nos tempos atuais, deixando de ser encarada apenas como um procedimento para contratação e aquisição de serviços e bens para se tornar, também, uma figura reguladora do mercado servindo, inclusive, como forma de implementar as políticas públicas governamentais.

Contudo, conforme Filho (2010), a licitação não pode ser vista como uma ferramenta da vontade da Administração no uso da supremacia dos seus interesses sobre os interesses particulares, pois o único valor de supremacia é a dignidade humana, logo, o interesse público nunca poderá infringir direitos e garantias fundamentais constitucionais da população.

A licitação, de acordo com Cintra (2012), é regida pela Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, a qual institui normas para licitações e contratos da Administração Pública; possui como referência o atendimento aos princípios da isonomia e impessoalidade bem como o atendimento a satisfação do interesse público. Ao concordar com Cintra (2012), Pereira et al (2009) elencam que a licitação é um instrumento obrigatório para a Administração Pública Direta, sendo essas: a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios; bem como a Administração Pública Indireta, composta por: autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista, etc.

Nesse mesmo cenário, Gomes e Maia (2013), reforçam a obrigação de licitar para as pessoas jurídicas de direito público, cabendo a essas, estabelecer critérios objetivos para selecionar, junto às pessoas jurídicas de direito privado propostas que tragam vantagem para o desempenho de suas funções.

Segundo Di Pietro (2014) a licitação se conceitua na criação de condições fixadas no instrumento convocatório que traga a competitividade aos participantes que as atendam.

Essas condições, citadas por Di Pietro (2014), são abordadas por Mastrodi e Brito (2017) quando ensinam que a melhor proposta varia conforme o tipo de licitação, sendo estas o menor preço, a melhor técnica e preço, melhor técnica ou maior oferta. Os autores também ressaltam que, para existir propostas é imprescindível a não existência de cláusulas ou condições que comprometam ou tragam restrição quanto à participação de interessados.

São seis as modalidades de licitação, sendo estas “concorrência, tomada de preços, convite, concurso, leilão e pregão” (Cintra, 2012, p. 2). Cada uma das modalidades de licitação tem características específicas que variam da

modalidade de contrato ao valor da própria contratação; tendo como modalidade mais recente o pregão o qual proporciona maior competitividade e oportunidade de participação, sendo possível, inclusive, no formato eletrônico a fim de reduzir custos além de dar maior celeridade ao processo de compra (Cintra, 2012).

As modalidades de licitação são conceituadas por Braz (2012) da seguinte forma:

a) Concorrência:

“Concorrência, como define o § 1º do art. 22 da Lei das Licitações, é a modalidade de licitação entre quaisquer interessados que, na fase inicial de habilitação preliminar, comprovem possuir os requisitos mínimos de qualificação exigidos no Edital para execução do seu objeto”. (Braz, 2012, p. 148).

b) Tomada de Preços:

“Tomada de Preços é a modalidade de licitação entre interessados devidamente cadastrados ou que atenderem a todas as condições exigidas para o cadastramento até o terceiro dia anterior à data do recebimento das propostas, observada a necessária qualificação”. (Braz, 2012, p. 150).

c) Convite:

“Convite é a modalidade de licitação entre interessados do ramo pertinente ao seu objeto, cadastrados ou não, escolhidos e convidados em número mínimo de 3 (três) pela unidade administrativa, a qual afixará, em local apropriado, cópia do instrumento convocatório e o estenderá aos demais cadastrados na correspondente especialidade que manifestarem seu interesse com antecedência de até 24 (vinte e quatro) horas da apresentação das propostas.” (Braz, 2012, p. 151).

d) Concurso:

“Concurso é a modalidade de licitação entre quaisquer interessados para escolha de trabalho técnico, científico ou artístico, mediante a instituição de prêmios ou remuneração aos vencedores, conforme critérios constantes de Edital publicado com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias.” (Braz, 2012, p. 153).

e) Leilão:

“O Leilão é a modalidade de licitação entre quaisquer interessados para a venda de bens imóveis ou de bens móveis inservíveis para a Administração ou de produtos legalmente apreendidos ou penhorados, a quem oferecer maior lance, igual ou superior ao da avaliação”. (Braz, 2012, pp. 154-155).

f) Pregão:

“Como modalidade de licitação, é a maneira pela qual a disputa pelo fornecimento de bens ou serviços comuns, qualquer que seja o valor estimado da contratação, é feita em sessão pública por meio de proposta de preços escrita em envelope lacrado, e lances verbais”. (Braz, 2012, p. 203).

g) Pregão Eletrônico:

“Como normatiza o art. 2º do Decreto nº 5.450, acima referido, o Pregão, na forma eletrônica, como modalidade de licitação do tipo menor preço, realizar-se-á quando a disputa pelo fornecimento de bens ou serviços comuns for feita a distância em sessão pública, por meio de sistema que promova a comunicação pela *internet*”. (Braz, 2012, p. 215).

Após definida a modalidade de licitação, cabe à Administração elaborar o projeto básico ou termo de referência, o qual traz informações relevantes aos participantes como o preço de referência, a qualidade do produto ou serviço, a viabilidade e a disponibilidade do mercado fornecer o que necessita a Administração (Nahmias, Ferreira, & Kato, 2013).

Conforme Filho (2010) o projeto básico deverá estar à disposição dos interessados em fase anterior à licitação. Nahmias et al (2013) explicam que a qualidade do projeto básico está proporcionalmente condicionada ao seu nível de detalhes, especificações bem como de informações que sejam relevantes ao objeto da licitação.

Para os autores, é possível enumerar requisitos necessários para a correta elaboração desse documento como: informações detalhadas do objeto, quantitativo, dimensões, motivo pelo qual a Administração precisa do material ou serviço, quem são os agentes públicos que elaboraram o documento, definição de como o objeto será fornecido ou executado, por fim, o cronograma de execução e o orçamento detalhados dos preços que compõem o objeto.

Uma das fases mais importantes da licitação é a chamada habilitação dos participantes, essa fase inicia-se com a habilitação jurídica composta pela comprovação da configuração da participante como pessoa jurídica de direito privado, regularidade fiscal trabalhista, federal e previdenciária, cabendo ao agente público incumbido de operar a licitação a sua verificação (Barbosa, 2012).

Segundo o autor, após a habilitação jurídica passa-se à qualificação técnica, sendo essa uma característica das licitações de obras e serviços. A qualificação técnica tem como objetivo comprovar a aptidão do participante para a prática da atividade pertinente em características, quantidades e prazos compatíveis com o objeto da licitação, através de documentos emitidos por pessoas jurídicas de direito público ou privado referente a contratos executados ou em execução (Barbosa, 2012).

Após a habilitação dos participantes, procede-se à análise das propostas, segundo Alexandrino e Paulo (2013), isso consiste na verificação das ofertas de acordo com os requisitos estabelecidos no projeto básico ou termo de referência e no edital da licitação.

Uma vez verificada a conformidade da proposta, caberá à autoridade competente da entidade a homologação e a adjudicação do objeto da licitação ao fornecedor vencedor, tornando-o detentor do direito de firmar contrato com a entidade (Alexandrino & Paulo, 2013).

1.1.2. Contratos Administrativos

O contrato administrativo, de acordo com Di Pietro (2014) é um termo utilizado para designar os ajustes que a Administração firma com pessoas físicas jurídicas, públicas e privadas para obtenção e concretização de fins públicos de acordo com o regime jurídico do direito público.

A segunda forma, segundo Travain (2011) é o Contrato Administrativo, que têm como principal característica a finalidade dos serviços que o ente presta à população. Ainda, segundo o autor, esse tipo de contrato é regido pelas normas do direito público.

A Contratação, conforme ensina Sousa (2012), é antecedida pela licitação, norma de fulcro constitucional, sendo as seguintes normas aplicáveis para a licitação e o contrato administrativo, segundo Amaral (2010):

	Normas
Licitações e Contratações Administrativas	<i>Previsão na Constituição Federal: Artigo nº. 37, caput, e seu inciso XXI.</i>
	<i>Leis nºs: 8.666/1993, 8.987/1995, 9.074/1995, 10.520/2002 e 11.079/2004, aplicando-se, supletivamente, as normas do Código Civil.</i>

Quadro 1: Normas aplicáveis para licitações e contratos administrativos.

Fonte: Adaptado de Amaral (2010), p. 191.

Conforme prescrito na Lei nº 8.666/1993, a administração pública tem o direito, quanto ao contrato administrativo, de o modificar, rescindir, *fiscalizar a execução* e aplicar sanções administrativas (Braz, 2012). O autor também ressalta que, conforme previsto na Lei nº 8.666/1993, o contrato administrativo deverá ter cláusulas específicas que determinem, por exemplo, os prazos de início e término, as garantias para assegurar sua execução, os direitos e deveres das partes.

Medeiros (2008) traz, como principal característica do contrato administrativo, as chamadas cláusulas exorbitantes. Conforme o autor, essas cláusulas criam condições vantajosas para a administração pública para com o contratado.

As garantias para assegurar a execução do contrato, citada por Braz (2012), são abordadas por Travain (2011) como um direito que a administração pública tem de exigir da contratada “caução em dinheiro ou títulos da dívida pública, seguro garantia ou fiança bancária” (p.12). A garantia fica com a

administração pública até à execução do contrato podendo a mesma retê-las como indenização por prejuízos causados pela contratada (Travain, 2012).

Vencidas as etapas da Licitação e da Contratação restam os procedimentos de gestão e fiscalização do contrato administrativo com o objetivo de se verificar e acompanhar a execução dos serviços pela empresa contratada.

1.2 GESTÃO E FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS

Segundo Costa (2013), de acordo com o previsto no artigo 37º, inciso XXI, da Constituição Federal de 1988, os serviços, as compras e as alienações, salve as exceções previstas em lei, deverão ser contratados através de licitação, sendo que essa deverá contemplar cláusulas que criem obrigações que contemplem, por exemplo, o pagamento e as condições de proposta.

O autor refere que o contratado deverá manter durante o período da execução do contrato todas as condições de habilitação e qualificação exigida na licitação.

Afinal, do que serviria a elaboração dos documentos de referência da licitação como o projeto básico e o termo de referência se durante a execução do contrato fossem substituídos os serviços ou os materiais por outros de qualidade inferior (Costa, 2013).

Nesse sentido é que o autor ressalta a importância da função de se fiscalizar a execução dos contratos administrativos com o objetivo de se verificar o cumprimento das condições estabelecidas na licitação pela contratada durante a execução contratual.

O gerenciamento do contrato é considerado um importante mecanismo para proteger o interesse público e conseqüentemente o interesse do próprio contratado (Vieira, 2014). A Lei nº 8.666/1993 deixa claro que os contratos administrativos devem ser geridos e fiscalizados e que isso é de observância obrigatória para órgão ou entidades da administração pública (Vieira, 2014).

A fiscalização dos contratos, conforme Almeida (2009), é um tema de relevância na gestão pública e que não são exceções os casos em que, devido a problemas na fiscalização, se perdem licitações e contratos.

A ação de fiscalizar a execução dos contratos é uma obrigação para todos os órgãos e entes que compõem a administração pública (Almeida 2009). Diz o autor que não cabe e nem compete ao gestor a decisão de fiscalizar o contrato e que não exercitar este poder-dever é uma ação gravosa.

A administração pública demonstra grande interesse na busca pela excelência de seus atos e ações administrativas com o objetivo de produzir um efeito real para com a economia e a eficiência no uso dos recursos públicos (Santos, 2017). Para alcançar esse objetivo, isto é, a economia e a eficiência no uso dos recursos públicos, refere o autor que é de grande relevância o papel desempenhado pelos servidores públicos designados para a função de fiscalizar e gerir o contrato.

Para a administração pública, conforme Gomes (2016), a fiscalização da execução do contrato administrativo não é apenas uma atividade formal, mas uma atividade que carece atenção e cuidado quanto ao tipo de serviço, prazos de entrega ou de execução, qualidade e quantidade do objeto contratado.

Ressalta o autor que a correta gestão dos contratos reflete na garantia de resultados satisfatórios para a sociedade, sendo esses resultados caracterizados pela prestação de serviços, fornecimento de bens ou a utilização de imóveis.

Esse cenário descrito por Gomes (2016) vai ao encontro do Princípio da Eficiência, o qual segundo Alexandrino e Paulo (2013) consiste em um princípio que visa certificar que os serviços públicos sejam prestados com adequação para com a sociedade.

O gestor público tem como obrigação procurar a melhor solução que busque atender aos interesses da sociedade, considerando, para isso, o correto aproveitamento dos recursos (Alexandrino & Paulo (2013).

Os autores referem que a eficiência tem como consequência a qualidade e que esse princípio é o norte da atividade administrativa resultando na fiscalização da própria sociedade a fim de exigir a garantia dos seus direitos.

De acordo com Gomes (2016) e com Alexandrino e Paulo (2013) a Lei nº 8.666/1993, em seu artigo 67º, procura, de forma semi exclusiva, abordar a gestão dos contratos administrativos visando a garantia da eficiência da contratação.

Essa garantia de eficiência é produzida, de acordo com Junior e Santos (2016) através do fiscal de contrato o qual é designado através da autoridade da entidade através de ato formal.

Já o gestor de contratos, deverá, assim como o fiscal de contratos, pertencer aos quadros da Administração e tem como atribuições o contato com o contratado, sugerir alterações contratuais, comunicar e relatar os problemas identificados (Costa, 2013).

1.2.1 Os papéis do Fiscal e do Gestor de Contratos

A designação do agentes envolvidos na fiscalização de contratos não deve ser vista apenas como uma formalidade, afinal, esse agente estará envolvido em todas as fases da execução contratual, iniciando pelo planejamento e terminando no processo de liquidação da despesa (Vieira, 2014). O autor ensina que existem diferenças entre as funções de gestor e de fiscal de contratos, o primeiro deverá estar envolvido em todo o processo que antecede a contratação já o segundo, tem como atividade pontual a verificação da qualidade e quantidade do objeto contratual.

Ressalta Costa (2013) que mesmo que a função de fiscal e gestor seja acessível apenas para a pessoa que integre os quadros da entidade, ainda assim é possível a contratação de terceiros para prestar auxílio técnico.

A execução do contrato está condicionada a designação formal de representante da entidade, cabe salientar que o Tribunal de Contas da União – TCU tem apresentado como irregulares a falta de designação de representante da administração para acompanhar os contratos, ressaltando que é possível aplicar sanções aos responsáveis por tal falha (Santos, 2017)

De acordo com Junior e Santos (2016), ao referenciar o manual elaborado pelo Ministério da Defesa, intitulado como Orientações a Fiscais de Contratos, traz as atribuições e características necessárias para o fiscal de contratos, com

por exemplo: o conhecimento prévio de suas competências, conhecimento do contrato e suas cláusulas, exigir da contratada a correta execução do contrato, não aceitar o serviço irregular e verificar a correta liquidação da despesa.

Essas atribuições são o reflexo da condição do fiscal de contratos como servidor público, ou seja, deve esse cumprir o que a lei e a administração determina (Junior & Santos, 2016).

Para Vieira (2014) a atividade do fiscal não deve ser vista como algo simples, mas sim vista com atenção, pois o gestor deve observar que o servidor designado seja detentor vasto de conhecimento sobre as leis que regulam as licitações e contratos bem como o próprio objeto contrato.

Conforme ensina Alves (2004) a atribuição de aceitar uma tarefa ou serviço exige que a pessoa tenha familiaridade com o objeto, que seja detalhista e organizado, esteja ciente de suas atribuições, inclusive, ter conhecimento sobre os processos disciplinares e sancionadores quanto a incorreta fiscalização do contrato. Reforça o autor que o ordenador de despesa deve criar mecanismos de segurança ao indicar o fiscal sendo esse portador de um perfil profissional ajustado para a atividade.

Costa (2013) lembra da importância de se escolher uma pessoa com conhecimento técnico suficiente do objeto para ser fiscal, pois as falhas na fiscalização podem ser revertidas a autoridade que nomeou o fiscal. O Acórdão nº 277/2017 do TCU, citado por Costa (2013), levanta as obrigações do superior hierárquico de prestar apoio aos subordinados. Para Costa (2013) o gestor que não observa as características do objeto, o conhecimento técnico do fiscal e que não vigiar suas ações acaba também por responder junto ao órgão de controle.

Ao ser designado como fiscal ou gestor de contrato, ao servidor não cabe o direito de recusa, a única hipótese de recusa é quando o servidor possui impedimentos de parentesco para com o contratado, for cônjuge dele ou não possuir conhecimento para fiscalizar o contrato (Costa, 2013).

O agente público, na função de fiscal de contratos, devido as várias responsabilidades que lhe são atribuídas pelas legislações atuais, acaba por ser obrigado a manter-se constantemente atualizado (Santos, 2017).

A atualização e treinamento dos agentes é defendido por Alves (2004) devido a dinamicidade de legislação, a alteração constante nas regras e jurisprudências o que leva a complexidade das decisões administrativas justificando assim a necessidade permanente de estarem atualizados.

Devido a impossibilidade, salve exceções previstas em lei, de recusar a designação de fiscal (Costa,2013), é permitido ao fiscal solicitar sua capacitação, inda mais, deve o fiscal pedir que seja realizada uma verificação de sua qualificação para com a exigida para exercício da atividade de fiscalização (Barral, 2016).

Conforme Barral (2016), a autoridade superior tem a obrigação de criar condições adequadas para exercício da fiscalização sob pena de responsabilidade se não o fizer.

A atividade de fiscalização contratual visa garantir a execução correta do contrato conforme previsto nos seus termos bem como na licitação (Barral, 2016).

Segundo Di Pietro (2014) a fiscalização de contratos é um direito previsto no inciso III, artigo 58º da Lei nº 8.666/1993 o qual exige que a execução dos serviços contratados sejam acompanhados e fiscalizados por um representante da Administração devidamente designado.

Referencia o autor que o fiscal deverá “anotar em registro próprio todas as ocorrências relacionadas com a execução do contrato, determinando o que for necessário à regularização das faltas ou defeitos observados.” (Di Pietro, 2014, p. 284).

Os agentes públicos que pratiquem atos lesivos aos preceitos da lei das licitações estão sujeitos às sanções por ela previstas, afinal, a responsabilidade é recíproca tanto para os licitantes quanto para os representantes da administração (Braz, 2012)

A negligência do fiscal de contrato no uso de suas atribuições pode resultar na responsabilização na esfera judiciária civil por negligência ou imprudência; responsabilização penal por facilitar ou fraudar o contrato e na responsabilidade na esfera administrativa, por prática lesiva ao patrimônio público (Barral, 2016).

Por este motivo é de grande importância que o gestor e o fiscal de contratos tenham conhecimento dos procedimentos relacionados a sanção administrativa para com as empresas infratoras uma vez que é obrigação aplicar sanções quando comprovada a falha ou a inexecução do contrato administrativo firmado.

1.2.2 Sanções Administrativas

A sanção administrativa possui a finalidade de desencorajar o comportamento errôneo da contratada e também de puni-la (Puccetti, 2010).

O particular que contrata com a Administração Pública tem a obrigação de cumprir corretamente o objeto contratado estando o mesmo submetido às sanções previstas em lei (Sanches & Franceschet, 2015).

De acordo com Braz (2012) a sanção administrativa é o resultado do descumprimento das obrigações assumidas pela empresa contratada como: a recusa em assinar o contrato ou de retirar o instrumento equivalente, do atraso injustificado na execução do objeto contratual, da inexecução total ou parcial das obrigações assumidas.

A sanção administrativa é o resultado negativo em virtude da infração da norma aplicada por servidor competente para tal ação (Puccetti, 2010). É dever do estado, no exercício de suas atividades, identificar as infrações, e após a apuração, aplicar a sanção administrativa ao infrator (Fleury, 2016).

Conforme Alexandrino e Paulo (2013) e Costa (2013) a Administração poderá aplicar sanções administrativas ao contratado sem a prévia manifestação do poder judiciário.

Contudo, a aplicação da sanção administrativa está vinculada ao direito de ampla defesa e do contraditório em processo administrativo regular conforme refere Braz (2012).

Ao citar a Lei nº 8.666/1993, Alexandrino e Paulo (2013) apresentam as seguintes sanções:

- a) multa de mora, por atraso na execução do contrato (art. 86);
- b) advertência (art. 87, I);
- c) multa, na forma prevista no instrumento convocatório ou no contrato, por inexecução total ou parcial do contrato (art. 87, II);
- d) suspensão temporária da possibilidade de participação em licitação e impedimento de contratar com a administração, por prazo não superior a dois anos (art. 87, III);
- e) declaração de inidoneidade para licitar ou contratar com a administração pública (art. 87, IV) (Alexandrino & Paulo, 2013, p. 545).

Ao discorrer o assunto, Tourinho (2017) fala que a advertência é considerada uma penalidade que reflete no cunho moral do contratado. A multa, segundo Braz (2012) não é multa de mora pelo atraso na execução do objeto e sim multa contratual devidamente estabelecida no contrato e no edital de licitação com valor proporcional ao valor do contrato firmado.

A suspensão temporária de participar em licitação e o impedimento de contratar com a administração, segundo Tourinho (2017), consiste em uma sanção de caráter restritivo no âmbito do ente ou do órgão por prazo de no máximo dois anos.

Já a declaração de inidoneidade, segundo autor, tem caráter restritivo, é por prazo indeterminado, com abrangência em toda a administração pública,

isto é, a administração direta e indireta dos entes federativos, dos municípios e do Distrito Federal.

Ao discordar de Tourinho (2017), Sanches e Franceschet (2015) dizem que o caráter eterno da declaração de inidoneidade apenas existe enquanto a contratada não se reabilita e que, conforme o artigo 5º, inciso XLVII da Constituição Federal de 1988 não existem penas perpétuas. Portanto, conforme os autores, a declaração de inidoneidade por prazo indefinido viola o dispositivo constitucional.

De acordo com o artigo 78º da Lei nº 8.666/1993, citado por Costa (2013), são várias as causas que podem trazer, para o contratado, a aplicação de sanções administrativas e à rescisão contratual, como: não cumprir as cláusulas contratuais, não atentar aos prazos de execução ou fornecimento, causar a lentidão na execução do contrato.

O fiscal de contrato, segundo Santos (2013), deve tomar registro de todas as ocorrências durante a execução do contrato e o que não for possível de se resolver dentro de suas competências, deve o mesmo encaminhar a demanda para a autoridade responsável, propondo a aplicação das penalidades previstas em lei.

Nesse sentido Almeida (2009) ressalta a importância da relação do fiscal de contrato com a aplicação de penalidades pelo ente público. Essa importância é vista devido às próprias características do serviço de fiscalização de contratos que consiste, essencialmente, na identificação das irregularidades cometidas pela empresa contratada (Almeida, 2009). Segundo o autor é da correta fiscalização, anotação das regularidades, verificação das ocorrências é que resultará a possibilidade de exercício do poder sancionador pela Administração.

Em caso de erros ou imperfeições na fiscalização que tragam prejuízo a patrimônio público, caberá a Administração responsabilizar o servidor pelos erros cometidos (Martins, 2013).

Ao concordar com Santos (2013) e Almeida (2009), Costa (2013) diz que para a verificação da falha ou infração contratual é de grande importância que

o fiscal mantenha o devido registro das alterações percebidas durante a execução do contrato, sendo que esses registros serão vitais para a instauração do processo administrativo sancionador.

Conforme Martins (2013), a autoridade competente é obrigada a instaurar processo administrativo sancionador e notificar a contratada para apresentar defesa. O autor enfatiza, que não existe o direito de a Administração relevar o dever de aplicar sanção administrativa e que não há previsão de perdão em virtude da infração contratual, cabendo ao gestor, observando os princípios da proporcionalidade razoabilidade aplicar as devidas sanções administrativas.

O processo Administrativo será conduzido com imparcialidade e da decisão da autoridade administrativa caberá recurso, inclusive, o processo administrativo poderá ser visto pelo controle judiciário conforme previsão Constitucional (Martins, 2013).

Após a conferência e fiscalização dos serviços prestados pela empresa por parte do gestor e do fiscal de contratos e considerando que os mesmo foram prestados conforme previsto no contrato administrativo, restará ao fiscal de contrato iniciar os procedimentos referentes ao pagamento da despesa contratual.

1.2.3 Empenho, liquidação e pagamento da despesa contratual

De acordo com Costa (2013) em concordância com Haddad e Mota (2010) a despesa pública “passa por três etapas: o empenho, a liquidação e o pagamento” (Costa, 2013, pg. 116). Conforme o autor, ao citar o artigo 58º da Lei nº 4.320/1964, o empenho “é o ato emanado de autoridade competente que cria para o Estado a obrigação de pagamento pendente ou não de implemento de condição” (pg. 116). Segundo Costa (2013) o empenho é uma

parte do orçamento do ente e que sua existência é pré-requisito para a criação de despesas.

A liquidação, conforme ensinado pelo autor “consiste na verificação do direito adquirido pelo credor tendo por base os títulos e documentos comprobatórios do respectivo crédito” (Costa, 2013, pg. 116). A liquidação tem por objetivo comprovar se houve a execução do pactuado no contrato e a verificação de a quem e quanto se deve pagar (Costa, 2013).

A liquidação está diretamente relacionada à atuação do fiscal do contrato, pois a este cabe averiguar o correto dimensionamento e execução do objeto contratado bem como o registro de infrações que possam gerar desconto nas faturas apresentadas (Costa, 2013).

Após a autorização por escrito do fiscal do contrato, ocorrerá a liquidação da despesa e, após a manifestação da autoridade competente, ocorrerá o pagamento (Costa, 2013).

Devido aos contratos administrativos estarem regidos por princípios constitucionais e legislativos, se faz necessário que os contratos possuam um cronograma de pagamento, estando este vinculado diretamente à plena execução do objeto ou da parcela correspondente (Pinto, 2014).

Pinto (2014) ao citar o artigo 40º da Lei nº 8.666/1993 refere que as cláusulas contratuais devem prever as condições de pagamento como o prazo, sendo esse de no máximo trinta dias, o cronograma para o desembolso e critérios de atualização dos valores em caso de atraso de pagamento.

Reforça o autor, ao citar o artigo 65º, inciso II, alínea c, da referida Lei, que não é permitido o pagamento antecipado sem antes a prestação ou o fornecimento do objeto contratual.

A Lei nº 8.666/1993 deixa claras as sanções administrativas que podem ser aplicadas aos fornecedores infratores, contudo, a mesma Lei também apresenta sanções a serem aplicadas para o ente contratante quando do atraso do pagamento devido ao fornecedor, mediante a aplicação de correção monetária (Neves, 2015).

Conforme o autor, ao citar o artigo 78º, inciso XV, da Lei nº 8.666/1993, o atraso no pagamento superior a noventa dias poderá levar à rescisão ou a suspensão do contrato.

Para Sampaio (2015), exigir que a contratada permaneça a executar o contrato por um período de noventa dias sem receber o devido pagamento é visto como um desrespeito. Complementa o autor que a supremacia do interesse público não justifica o risco a própria existência da empresa pois devido ao atraso nos pagamentos essa terá dificuldades para manter o pagamento dos salários dos funcionários, impostos e demais obrigações legais.

1.3 A TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A ideia da terceirização surgiu a partir da década de 70 do século XX, com a proposta de substituição da antiga forma de fabricação verticalizada onde as indústrias se responsabilizavam por todas as etapas de produção, por um modelo onde as etapas de produção eram divididas em empresas menores (Arabi & Araújo, 2018).

Este modelo evoluiu para além da descentralização de etapas de produção, passando a alcançar os recursos humanos vinculados diretamente à atividade produtiva (Arabi & Araújo, 2018). Segundo os autores, a partir desta evolução é que o termo terceirização abrange, também, a intermediação de trabalho por onde se transfere a responsabilidade da atividade aos funcionários de uma empresa contratada para prestar os serviços que eram de responsabilidade dos funcionários da contratante.

Para a Administração Pública, a terceirização é um modelo de gerenciamento que se baseia na descentralização (Silva, 2017). Conforme o autor, é possível encontrar entendimentos jurisprudenciais que afirmam que terceirização é uma prática da privatização onde se busca uma parceria com o setor privado para a prestação de serviços públicos.

O processo de terceirização teve seu início por meio do Decreto Lei nº 200 de 25 de fevereiro de 1967 o qual estabeleceu diretrizes para a reforma administrativa durante o Regime Militar no Brasil (Lima, 2017).

Ao mencionar o parágrafo 7º do artigo 10º do Decreto Lei nº 200/1967, Lima (2017) explica que o Estado adotou o sistema de terceirização com o objetivo de conter o crescimento da máquina pública e desobrigar-se de realização de atividades executivas que poderiam ser contratadas com a iniciativa privada.

Foi a Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, que estabeleceu diretrizes para a classificação de cargos do serviço civil da União e das autarquias federais, que trouxe a relação de serviços que poderiam ser terceirizados, como por exemplo, as atividades de limpeza e de transporte.

Na esfera do setor público se destaca, também, o Decreto nº 2.271, de 7 de julho de 1997, o qual dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública, onde, segundo Arabi e Araújo (2018), foi vedado a inclusão de termos contratuais que permitam a subordinação à Administração Pública dos empregados das empresas terceirizadas.

O mesmo decreto trouxe o conceito de atividades-meio, isto é, atividades que não constituem como centro de atuação do órgão público (Arabi & Araújo (2018).

Para o direito do trabalho, a terceirização é “a contratação, por determinada empresa (tomador de serviço), do trabalho de terceiros para o desempenho da atividade-meio” (Di Pietro, 2014, p. 361). Logo, conforme a autora, quando a Administração Pública delega a terceiros suas atividades, ela está de fato terceirizando.

De acordo com Silva (2017) esse processo de terceirização visa a eficiência da prestação do serviço público já que se espera que os trabalhadores da empresa contratada possuam maiores qualificações com menor custo para a Administração.

Para o autor um dos motivos que a Administração Pública procurou a terceirização é a relação das despesas necessárias para custear um servidor público em prol da contratação de uma empresa especializada para prestar o serviço utilizando mão de obra qualificada para isso.

A terceirização traz vantagens e desvantagens para a Administração Pública, segundo Silva (2012), são vantagens da terceirização “geração de emprego e renda; desenvolvimento da economia; foco na atividade-fim; aumento da qualidade com maior agilidade nas decisões; redução orçamentária de custos na aplicação em investimento e na busca da eficiência administrativa e do equilíbrio fiscal” (p.13).

Como desvantagem, o autor elenca: “problemas com a imagem do órgão no caso de falha do contratado, aumento da dependência de terceiros, dificuldade de encontrar parceiro ideal e perda do controle dos custos dos serviços terceirizados” (Silva, 2012, p. 13).

Um vez identificadas as previsões legais da Terceirização bem como suas vantagens e desvantagens, resta saber quais são os limites impostos pela lei para a terceirização de serviços pela Administração Pública.

1.3.1 Limites da Terceirização

A contratação de serviços terceirizados assenta no ordenamento jurídico do Brasil. Contudo, para que a terceirização seja legítima é preciso que a Administração tome precauções quanto ao serviço a ser contratado (Fernandes, 2017).

Por exemplo, segundo Di Pietro (2014), a Administração Pública deve evitar a contratação de trabalhadores por intermédio do contrato de prestação de serviço, pois tal ação defraudaria a exigência do concurso público. O trabalhador que presta o serviço terceirizado não é empossado em cargo, emprego ou função pública uma vez que tais características são exclusivas do servidor público (Di Pietro, 2014).

Por isso, deve a Administração requerer atenção no momento da elaboração do edital de licitação, uma vez que, segundo Di Pietro (2014), o objeto da contratação não é o fornecimento de mão de obra, mas sim a prestação de serviço pela empresa contratada.

Ao referenciar a Instrução Normativa nº 05, de 26 de maio de 2017, a qual dispõe sobre as regras e diretrizes nos procedimentos de contratação de serviço no âmbito da Administração Pública Federal, Fernandes (2017) ensina que é vedado a contratação de atividades que envolvam, por exemplo: a tomada de decisões, o planejamento, a supervisão, o poder de fiscalização, de regulação, inclusive, às funções abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou entidade.

De acordo com Lima (2017) a impossibilidade de se terceirizar as atividades citadas por Fernandes (2017) são justificadas através da obrigatoriedade no ingresso do cargo público através de concurso de provas ou provas e títulos.

De acordo com com Lima (2017) e Fernandes (2017), Arabi e Araújo (2018) as atividades-fim de um órgão são consideradas funções públicas do estado, que conseqüentemente só podem ser contratadas através do concurso público, conforme previsto no artigo 37º, inciso II, da Constituição Federal de 1988.

Contudo, com a publicação da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, a qual dispõe sobre o trabalho temporário e sobre as relações de trabalho em empresas de prestação de serviços terceirizados, surgiu a possibilidade de se terceirizar a própria atividade-fim da Administração Pública (Lima, 2017). De acordo com a autora a terceirização da máquina pública poderá, caso isso aconteça, provocar a queda da qualificação do funcionário e estimular a corrupção.

a terceirização irrestrita no âmbito da Administração Pública, pois, além de burlar o princípio constitucional do concurso público, a terceirização integral na seara pública pode provocar uma queda na qualificação do funcionário e também estimular a prática do nepotismo, da corrupção e da pejotização¹. (Lima, 2017, p. 29)

São consideradas práticas vedadas no processo de terceirização, segundo Fernandes (2017), a ingerência por parte da Administração Pública ou dos seus servidores na gestão operacional da empresa, direcionar a contratação de pessoas e permitir o desvio de função dos trabalhadores. O autor, ao referenciar a Instrução Normativa nº 05/2017, afirma que a Administração

¹ Pejotização ocorre quando o trabalhador constituir pessoa jurídica para realizar um trabalho para uma outra empresa com o intuito de disfarçar relações de emprego (Brianezi, 2011).

Pública está impedida de fixar benefícios ou salários, exceto os previstos em acordos ou convenções coletivas de trabalho.

Alerta Fernandes (2017) que, ao realizar as práticas vedadas ou ilegais da terceirização, a Administração Pública poderá ser responsabilizada e sofrer a aplicação de sanções graves pelo Tribunal de Contas da União – TCU e também nas esferas judiciais.

1.3.2 Responsabilização da Administração Pública em causas Trabalhistas

O processo de terceirização é uma ação que obedece às regras e princípios da lei e do direito administrativo, contudo, muitas vezes a terceirização cria condições de ludibriar os direitos sociais do trabalhador da empresa terceirizada o que coloca a Administração Pública na área do direito do trabalho, conseqüentemente, sujeitar-se à Justiça do Trabalho (Di Pietro, 2014).

Ao referenciar ao artigo 71º da Lei nº 8.666/1993, Fernandes (2017) ensina que a empresa contratada é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato. Contudo, o referido dispositivo previa a responsabilização solidária com a empresa contratada referente aos encargos previdenciários oriundos do contrato de prestação de serviço (Fernandes, 2017).

Para o Tribunal Superior do Trabalho – TST, os débitos trabalhistas poderiam levar a responsabilização da Administração (Fernandes, 2017). O que de fato se concretizou com a Súmula nº 331, de 17 de dezembro de 1993, expedida pelo TST a qual apresenta em seu texto original que o não cumprimento das obrigações trabalhistas pela empresa resultaria na responsabilização subsidiária do tomador do serviço, inclusive se este for um órgão da Administração Pública (Di Pietro, 2014).

De acordo com Di Pietro (2014), a Súmula nº 331 apresentava um 'aparente' conflito com artigo 71º, parágrafo 1º da Lei nº 8.666/1993 já que o dispositivo retirava a responsabilização da Administração Pública para com o inadimplemento das obrigações trabalhistas, fiscais e comerciais. No entendimento de Di Pietro (2014), não existe conflito uma vez que o dispositivo da Lei nº 8.666/1993 trata dos contratos abrangidos por esta Lei, enquanto que a Súmula nº 331 se refere ao fornecimento de mão de obra.

Devido a esta fragilidade explícita quanto aos entendimentos da Lei nº 8.666/1993 e do TST, o Governo do Distrito Federal propôs em 07/03/2007 a Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 16 a qual procurou o reconhecimento da constitucionalidade do artigo 71º, parágrafo 1º da referida lei, a qual resultou no entendimento do Supremo Tribunal Federal - STF de que a inadimplência do da empresa não transfere a responsabilidade para a Administração Pública (Fernandes, 2017).

Após o julgamento da Ação Constitucional, o TST alterou a redação da Súmula nº 331 no item V a qual destaca que, comprovada a conduta culposa da Administração Pública no cumprimento das obrigações legais, esta responderá subsidiariamente perante o inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador.

Segundo Fernandes (2017), o STF não descartou a aplicação da jurisprudência do TST, pelo contrário, ficou consignado que não há impedimentos de reconhecer a responsabilidade subsidiária da Administração Pública no caso de ser comprovada falha na fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas pela empresa terceirizada.

Ao concordar com Fernandes (2017), Di Pietro (2014) afirma que a Administração Pública não responde subsidiariamente pelas obrigações a menos que, conforme dito por Fernandes (2017), tenha existido omissão ou falha na fiscalização do contrato.

O TCU, segundo Fernandes (2017), tem dado orientações aos órgãos da Administração Pública que adotem medidas preventivas, com o objetivo de

diminuir os riscos de responsabilização trabalhista devido ao entendimento do TST.

1.4 A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA GERENCIAL

Segundo Cavalcante & Carvalho (2017) institucionalizar um quadro profissional burocrático no governo não é fruto de um momento ímpar da história de um governo. Pelo contrário, para o autor o corpo burocrático abrange uma série de mudanças e transformações ao longo do tempo.

As transformações que antecederam o modelo de Administração Gerencial no Brasil não surgiram ao acaso, mas sim remontam à evolução do pensamento sobre a sociedade e seus anseios bem como sobre o significado do interesse público.

Os modelos que antecederam a Administração Gerencial no Brasil foram os modelos Patrimonialistas e Burocráticos (Licório, 2015). Conforme Licório (2015), o modelo Patrimonialista vigorou no Brasil desde o período colonial até a República Velha (1500-1930). Este modelo era caracterizado pela supremacia do interesse pessoal sob o interesse público, o que influenciava a escolha dos funcionários públicos que geralmente eram contratados devido a amizade, parentesco ou a troca de favores (Paula, 2005, citado por Licório, 2015).

Para Cavalcante e Carvalho (2017) o modelo patrimonialista era viável uma vez que proporcionava a Coroa a coleta de impostos e delegava a administração pública aos políticos locais.

Já o modelo burocrático (1930-1990), de acordo com o que ensina Licório (2015), é baseado na teoria de Max Weber, caracterizado pela meritocracia. Segundo Pereira (2006) a meritocracia é a ascensão mediante o merecimento, seja este por atingir metas ou através dos resultados esperados. De fato, fica

evidente através do modelo burocrático a separação do interesse público e do privado em comparação com o modelo anterior (Licório, 2015).

De acordo com Silva, Santos, e Barbos (2016) a Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998, que modifica o regime e dispõe sobre os princípios e normas da Administração Pública; foi o marco da Reforma Administrativa do Estado Brasileiro. O objetivo da Reforma Administrativa foi propor a melhoria da eficiência na prestação do serviço público através do modelo de gestão gerencial em vista da substituição da administração burocrática, existente até então no país (Silva, Santos, & Barbos (2016).

Segundo os autores, a administração pública gerencial motivou a análise das atribuições, funções e formas de atuação do Estado em busca do atendimento às exigências da população. Esta revisão dos papéis do Estado foram os precursores da profissionalização da administração pública uma vez que ficou evidente a crescente pressão do povo pela prestação de serviços públicos com qualidade (Silva, Santos, & Barbos (2016).

A necessidade de se diligenciar a eficiência na prestação dos serviços públicos motivou o governo a criar políticas públicas a fim de garantir a eficiência e a qualificação dos servidores (Silva, Santos, & Barbos (2016).

O modelo de Administração Gerencial necessita de um corpo de funcionários capacitados e com competências adequadas para suprir as demandas da administração pública (Souza, 2002). Este modelo institui a transparência das ações e das decisões do gestor público bem lhe atribui autonomia vinculada à responsabilidade social (Souza, 2002).

Por consequência, a autonomia delegada ao gestor leva a:

novas formas de controle: controle de resultados, efetivado por intermédio de indicadores de desempenho; controle dos gastos, que leva à busca de estratégias que viabilizem a implementação de políticas públicas; controle da qualidade dos serviços; e controle social (Souza, 2002, p. 84)

As formas de controlo citadas demonstram as principais características desse modelo de gestão o qual está voltado diretamente para a população usuária do serviço público e, por consequência a democratização do poder uma vez que é a população que determina suas necessidades (Souza, 2002).

Devido à realidade imposta pela Administração Gerencial, surge a necessidade de caracterizar o perfil esperado pelo gestor público, sendo este, conforme Souza (2002) a capacidade de iniciativa, assumir e aceitar responsabilidades, tomar decisões frente a situações adversas, inteligência prática voltada ao conhecimento profissional, capacidade de desenvolver e aplicar novos conhecimentos e técnicas, liderança e habilidades interpessoais e conhecimento técnico prévio.

Portanto, é perceptível que a prática da Administração Gerencial está condicionada a profissionalização do servidor público onde este deixa de ser um mero ator e passa a ser, de fato, um diretor em seu meio. Souza (2002) reforça que ter e manter gestores públicos capacitados são fundamentais para a concretização da reforma do Estado.

1.4.1 Capacitação Profissional do Servidor Público

A gestão de recursos humanos tornou-se uma questão estratégica nas empresas conforme ensinam Pereira & Marques (2004). Segundo os autores é através dos funcionários da empresa que se percebe os resultados positivos e negativos já que é através deles que as ações da empresa se concretizam.

A capacitação profissional surgiu inicialmente junto à iniciativa privada com a busca da melhoria e aumento da produtividade (Lacerda, 2013). De acordo com o autor percebeu-se que, além de contribuir com a eficiência na produtividade das empresas, a capacitação profissional também beneficiou melhorias nas relações interpessoais e no ambiente da organização.

Pereira e Marques (2004) incidiam que o processo de capacitação das empresas seguem preferencialmente o modelo sistêmico, o qual tem como característica considerar no processo de capacitação as necessidades e aspirações do funcionário.

As transformações mundiais mostram a necessidade de modernização e eficiência, não apenas para as empresas mas também para os Estados. Segundo Pereira e Marques (2004) os Estados estão adotando uma postura “de enfrentamento considerando essas novas transformações que se configuram no cenário mundial, pois o setor público não pode ficar imune e alheio a esses movimentos que determinam sua dinâmica na contemporaneidade” (p.3).

Os Recursos Humanos no sentido de recurso estratégico e de capital humano tornaram-se objeto de estudo por parte do governo (Pereira & Marques, 2004) motivado principalmente pelos princípios da Administração Pública os quais reclamam a prestação de serviços públicos de qualidade para a população.

Para Sá (2016), as organizações públicas devem exercer o seu papel social de prestação de serviços públicos com qualidade, economia e responsabilidade sem esquecer os princípios fundamentais da Administração Pública, que são os princípios da “legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, que devem ser cumpridos por órgãos e entidades públicos” (Sá, 2016, p. 2).

Contudo, percebe-se que a Administração Pública não consegue alcançar os seus objetivos uma vez que são evidentes as constantes reclamações sobre a péssima qualidade dos serviços prestados (Manfredini, From, & Selow (2015). De acordo os autores a Administração Pública deveria avaliar com frequência o perfil profissional dos servidores públicos em razão da própria finalidade do órgão com o objetivo de se verificar as fragilidades do servidor.

De acordo com Pereira e Marques (2004) a Administração Pública deve criar planos de capacitação estruturados com o objetivo de contribuir para o desenvolvimento pessoal, profissional e também com a atualização do

servidor público diligenciando assim a efetivação dos princípios da Administração Pública.

Por esse motivo foi criado o Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, o qual institui a política e as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública o qual, segundo Appugliese (2010), tem como finalidade melhorar a eficiência, eficácia e a qualidade na prestação dos serviços públicos prestados a população. Para alcançar estes objetivos é preciso existir um programa de desenvolvimento permanente do servidor público (Appugliese, 2010).

A evolução na ideia da capacitação profissional dos servidores com o fim de melhorar os serviços prestados pela Administração Pública é vista por Manfredini, From, e Selow (2015) ao referenciar Amorim e Silva (2012) como uma política de valorização de pessoal para que os servidores tenham condições de atender às necessidades e solicitações da sociedade atual.

Conforme os ensinamentos de Stillman (2017) é evidente que em países desenvolvidos e em desenvolvimento os profissionais públicos e o profissionalismo contribuem com sucesso para o crescimento do Produto Interno Bruto – PIB do país. De acordo com o autor são os profissionais públicos que contribuem para o funcionamento do governo e para a mobilização da sociedade.

Os servidores públicos possuem grande influência na tomada de decisão e no comportamento governamental, fato este que afeta diretamente os rumos que o país vai traçar bem como o desenvolvimento da sociedade, a prosperidade da economia e a defesa da democracia (Stillman (2017).

De acordo com o autor a maior parte das decisões do setor público são tomadas por servidores públicos, que diferentes dos políticos não são eleitos, mas possuem estabilidade profissional. Isto significa, que o poder está nas mãos dos políticos, mas cabe aos servidores públicos a concretização das metas e dos planos.

Stillman (2017) reforça que a qualidade das decisões tomadas pelos servidores públicos dependem de suas habilidades, conhecimento, valores e

que essas características são moldadas de seu histórico profissional, formação acadêmica e do seu convívio social.

A grande maioria das decisões do setor público, mesmo as decisões-chave, é determinada por profissionais públicos que são amplamente não eleitos e possuem estabilidade funcional; A qualidade e os tipos de decisões e ações que esses profissionais públicos fazem dependem de suas habilidades, orientação, perspectivas e valores; Essas qualidades profissionais dependem fortemente de seu histórico, formação, escolaridade, desenvolvimento de carreira, bem como seu envolvimento atual em quaisquer associações ou grupos profissionais (Stillman, 2017, p. 918).

A Administração Pública reclama a necessidade da preparação contínua dos programas e processos de capacitação profissional dos servidores para que estes estejam preparados para aprender e reaprender suas habilidades visando a prestação de serviços eficazes e de qualidade para a sociedade (Manfredini, et al, 2015).

Segundo os autores muitos órgãos públicos iniciaram políticas de capacitação e qualificação dos seus servidores, contudo é preciso que seja criado um ambiente eficiente onde o servidor seja reconhecido e valorizado, fazendo-o perceber a importância de seu trabalho para a organização e para a sociedade.

A profissionalização do servidor público além de trazer ganhos para o servidor também traz ganho para o órgão uma vez que com o trabalho mútuo será possível atender os anseios e demandas da população (Manfredini, et al, 2015).

2 CAPÍTULO II - ESTUDO EMPÍRICO

2.1 PROBLEMA E OBJETIVOS

2.1.1 Problema e sua justificção

O problema apresentado nesta investigação surgiu da experiência profissional no desempenho das funções administrativas do pesquisador nas duas instituições federais de ensino em que trabalhou, sendo estas a Universidade Federal da Fronteira Sul – UFFS (2012-2013) e o Instituto Federal Farroupilha - IFFar (2013 – presente).

Em ambas as instituições houve a designação do pesquisador para trabalhar em setores diretamente relacionados com a gestão e a fiscalização de contratos de prestação de serviços terceirizados com mão de obra cedida.

Esta espécie de contrato surgiu no decurso do Decreto nº 2.271, de 7 de julho de 1997, o qual dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública direta, autárquica e fundacional.

Cabe destacar que o termo utilizado para representar o Instituto Federal Farroupilha, por ser uma autarquia, é ‘a Administração Pública’, uma vez que, segundo Alexandrino & Paulo (2013), o termo ‘Administração Pública’ representa os órgãos integrantes da Administração Direta, como por exemplo a Presidência da República e a Polícia Federal; e a Administração Indireta, representada pelas autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista.

De acordo com o Decreto nº 2.271/1997, a Administração Pública poderá contratar, no formato de execução indireta “atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares aos assuntos que constituem área de

competência legal do órgão ou entidade” (Artigo 1º). O parágrafo 1º do artigo 1º do Decreto nº 2.271/1997, exemplifica os serviços que poderão ser contratados de forma indireta, como: limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção predial.

Já o parágrafo 2º do mesmo artigo determina que não é permitida a contratação de serviços cujas atividades são inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou entidade, exceto por disposição legal que autorize a contratação ou quando for em razão de cargo extinto, total ou parcialmente no âmbito do quadro geral de pessoal.

O legislador entendeu que a Administração Pública deverá direcionar a sua atenção para a atividade fim (para a qual foi criada), que no caso do Instituto Federal Farroupilha é o ensino, conforme artigo 2º da Lei nº 11.892/2008; já para as demais atividades, isto é, atividades meio (atividades que viabilizam a execução da atividade fim), a sua execução dar-se-á através de contratação de empresas especializadas na prestação do serviço requerido, citamos como exemplo: serviço de vigilância, de jardinagem, de cozinha e de limpeza.

O artigo 4º do Decreto nº 2.271/1997 afirma que o objeto da contratação não poderá conter cláusulas que permitam: a indexação de preços por índices gerais, caracterização do objeto como fornecimento de mão-de-obra, previsão de reembolso de salários pela contratante e subordinação dos empregados da contratada à administração da contratante.

Pois bem, considerando que a Administração Pública tem como um dos princípios o da Legalidade, o qual se traduz, de acordo com Alexandrino & Paulo (2013) na ideia de que suas atividades (da Administração Pública) só podem ser exercidas conforme a lei. Nisto, ficou evidente que o Instituto Federal Farroupilha precisa requisitar servidores capacitados e treinados para fiscalizar de forma correta e eficiente os contratos administrativos, uma vez que a própria lei o obriga a fiscalizar os seus contratos, conforme previsto no inciso III, artigo 58º da Lei nº 8.666/1993.

Com o objetivo de guiar a Administração Pública no desafio da terceirização de serviços, o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão - MP Publicou a Instrução Normativa nº 02, de 30 de abril de 2008, a qual dispõe sobre regras e diretrizes para a contratação de serviços continuados ou não; posteriormente, em 26 de maio de 2017, o Ministério do Planejamento Publicou a Instrução Normativa nº 05, a qual implementou o novo modelo de gestão objetivando o aumento da produtividade, inovação e redução de custos.

As orientações da Instrução Normativa nº 05/2017 vieram balizar as ações da Administração no processo de terceirização, principalmente quanto: evitar que a terceirização seja instrumento de burla a concurso público, a contratação é de serviço não de pessoas, impedimento do desvio da função dos trabalhadores da empresa contratada, os trabalhadores não podem ser considerados como colaboradores eventuais do órgão, impedimento da Administração de direcionar a contratação e o pagamento por serviço prestado não por pessoas.

No contexto da terceirização ficou claro uma sequência lógica de ações e reações entre a Administração Pública, a empresa contratada e o funcionário prestador do serviço que por sinal refletiam diretamente nas atividades de gestão e fiscalização de contratos, já que cabe à Administração Pública fiscalizar seus contratos conforme a lei determina.

Pois bem, durante os processos de gestão e fiscalização dos contratos foi percebido que mesmo com a publicação de dispositivos regulamentares como, na época, a Instrução Normativa nº 02/2008 e atualmente a Instrução Normativa nº 05/2017, ainda assim os fiscais e gestores de contratos depararam com diversas situações que envolviam questões do âmbito do direito trabalhista bem como, por questões que envolviam a própria fiscalização do contrato, os quais requerem conhecimento e estudos técnicos específicos, sendo que ficou claro a falta de preparação dos respectivos servidores para o desempenho de atividade.

Um exemplo claro é o cuidado que é requerido na fiscalização das obrigações das empresas contratadas para com as obrigações previstas na legislação trabalhista como: pagamento salarial dentro dos prazos estabelecidos, pagamento das horas extras, pagamento dos percentuais de insalubridade e periculosidade, fornecimento dos uniformes e equipamentos de segurança, pagamento das verbas rescisórias e apresentação dos documentos admissionais e demissionais, conforme previsto no artigo 39º da Instrução Normativa nº 05/2017.

Percebeu-se a demasiada complexidade na fiscalização dos contratos a qual ultrapassa os limites de fiscalizar o de executar e do não executar já que o artigo 5º da Instrução Normativa 05/2017 ressalta os impedimentos, isto é, os atos de ingerência que são proibidos para à Administração Pública em seus contratos como por exemplo: tratamento de subordinação entre a Administração e o trabalhador da empresa, direcionar a contratação de pessoas, aceitar o desvio de função e conceder aos trabalhadores da contratada direitos aplicáveis apenas aos servidores públicos como o recesso e o ponto facultativo².

A responsabilização subsidiária da Administração Pública é discutida na Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho, onde se extrai em seu inciso V que a Administração Pública responderá de forma subsidiária quando evidenciado sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora.

Ou seja, quando a Administração Pública falha na fiscalização de seus contratos, principalmente quanto aos direitos trabalhistas dos trabalhadores da empresa contratada, esta (a Administração Pública) acaba por tomar

² Ponto facultativo é presença opcional do trabalhador no local de trabalho.

posição de possível responsabilização subsidiária caso os trabalhadores da empresa contratada movam ações judiciais na a Justiça do Trabalho.

Como se percebe, a falha ou omissão na gestão e fiscalização dos contratos poderá resultar em apuramento de responsabilidade dos agentes envolvidos e prejuízos financeiros aos cofres públicos.

E é diante do contexto apresentado que surge a problemática desta investigação: De que forma a capacitação profissional dos gestores e fiscais de contratos podem contribuir para a prevenção da responsabilização subsidiária da Instituição na Justiça Trabalhista?

2.1.2 Objetivos

Objetivo Geral:

- Discutir de que forma a capacitação e a preparação profissional dos gestores e fiscais de contrato podem contribuir para a prevenção da responsabilização subsidiária do Instituto Federal Farroupilha Campus Santo Augusto junto à Justiça do Trabalho.

Objetivos Específicos:

- Investigar a legislação e a jurisprudência atualizada referente à terceirização na Administração pública e a fiscalização dos contratos administrativos.
- Identificar as principais ações judiciais trabalhistas em que a Instituição responde como parte.
- Identificar as maiores dificuldades encontradas pelos servidores na gestão e fiscalização de contratos de serviços terceirizados e como a capacitação e treinamento podem contribuir para superá-las.
- Analisar as ações dos servidores, com funções gerenciais, referente às políticas de capacitação e treinamento a fim de se prevenir a

responsabilidade subsidiária em ações judiciais trabalhistas, isto é, suportar com os pagamentos dos valores devidos ao ex-funcionário caso a empresa prestadora de serviço não o possa pagar.

2.2 METODOLOGIA

2.2.1 Pesquisa qualitativa e quantitativa

Referente à abordagem, a presente investigação possui um caráter qualitativo e quantitativo, uma vez que, buscou o aprofundamento da compreensão de um determinado grupo social (Gerhardt & Silveira, 2009) e também na análise quantificada dos dados obtidos por meio da linguagem matemática como forma de descrever as causas da problemática da investigação (Fonseca, 2002).

De acordo com Minayo (2009) a pesquisa qualitativa trabalha com o “universo de significados, dos motivos, das aspirações, dos valores e das atitudes” (p. 21). Para o autor, esses fenômenos humanos são vistos como parte da realidade social, pois os seres humanos não se diferenciam apenas pelo agir mas também por pensar o que fazem e pela interpretação de suas ações dentro e a partir da realidade vivida e partilhada para com os seus semelhantes (Minayo, 2009).

Para Gerhardt e Silveira (2009) as características da pesquisa qualitativa são: a possibilidade de se objetivar fenômenos, criar hierarquias nas ações de compreender, explicar e descrever, observar as diferenças entre o mundo social e o mundo natural e a busca de resultados válidos e fiéis.

Segundo Pereira (2012) o método quantitativo possui como característica principal a utilização da quantificação, seja na forma da coleta de dados ou no tratamento dos mesmos, isto é, utilizando técnicas estatísticas como percentual, média ou mediana.

Contudo, os autores alertam para os limites e riscos da pesquisa qualitativa como por exemplo o excesso de confiança no pesquisador e no instrumento de pesquisa, influência do pesquisador sobre o objeto de estudo, ausência de

detalhes sobre os processos por meio dos quais as conclusões foram alcançadas e o envolvimento do pesquisador na situação pesquisada.

2.2.2 Estudo de caso

A modalidade de pesquisa utilizada para esta investigação foi o estudo de caso. Segundo Fonseca (2002), o estudo de caso tem como objetivo investigar de forma profunda uma determinada situação, procurando descobrir o que “há nela de mais essencial e característico” (p. 34).

Alvez-MAzzotti (2006, citado por Gerhard & Silveira, 2009) ao concordar com Fonseca (2002) afirma que os exemplos mais comuns para esta modalidade de investigação são os estudos que focalizam apenas uma unidade, como um indivíduo, um grupo de pessoas, uma instituição, um programa ou um evento.

Segundo Gil (2012) o estudo de caso tem por característica “o estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado” (p. 57). Para Yin (2001) o estudo de caso é um estudo que investiga um fenômeno atual dentro de seu quadro situacional no contexto da realidade.

2.3 LOCAL DE ESTUDO E PARTICIPANTES

2.3.1 Local de estudo

A investigação foi realizada em três locais distintos, sendo estes o Campus Santo Augusto, a Reitoria do Instituto Federal Farroupilha e a Vara do Trabalho do Município de Três Passos.

O Instituto Federal Farroupilha Campus Santo Augusto é um Campus do Instituto Federal Farroupilha e está localizado no município de Santo Augusto, Estado do Rio Grande do Sul. O Campus Santo Augusto oferece educação gratuita para cinco cursos Técnicos Integrados ao Ensino Médio, sendo estes Técnico em: Administração, Agropecuária, Alimentos, Informática e Agroindústria (na modalidade PROEJA – Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos); bem como cursos superiores de Bacharelado (Administração e Agronomia), Licenciaturas (Ciências Biológicas e Computação) e Tecnólogos (Agronegócio e Alimentos).

A Reitoria do Instituto Federal Farroupilha, é o órgão de administração central do Instituto Federal Farroupilha, a qual está localizada no município de Santa Maria/RS. A Reitoria do Instituto Federal Farroupilha é composta por uma Reitora e cinco Pró-Reitores, onde cada Pró-Reitor responde a uma Pró-Reitoria, sendo estas: Pró-Reitoria de Ensino, Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação, Pró-Reitoria de Extensão, Pró-Reitoria de Administração e Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional.

A Vara do Trabalho do Município de Três Passos é o local de atuação do Juiz do Trabalho sendo este a primeira instância da Justiça do Trabalho conforme inciso IV do artigo 92 da Constituição Federal alínea 'a' do artigo 2º do Decreto Lei nº 1.237, de 2 de maio de 1939 o qual organiza a Justiça do Trabalho.

A Justiça do Trabalho, nos termos do artigo 114º da Constituição Federal de 1988, tem como atribuições, de forma sucinta, conciliar e julgar ações de trabalho entre trabalhadores e empregados. Os órgãos da Justiça do Trabalho são, de acordo com o artigo 111º da Constituição Federal de 1988: em primeira instância os Juízes do Trabalho que atuam nas Varas do Trabalho, em segunda instância os Tribunais Regionais do Trabalho e em terceira instância o Tribunal Superior do Trabalho. Justifica-se a escolha deste local pelo motivo de sua proximidade com o município de residência do investigador.

2.3.2 Participantes

Esta investigação foi realizada em quinze servidores da Reitoria do Instituto Federal Farroupilha e do Campus Santo Augusto. Com o objetivo de manter o sigilo dos participantes, entendeu-se não dever registrar as funções, cargos ou características que possam identificá-los. Contudo, é plausível salientar que os participantes estão diretamente relacionados com o problema apresentado nesta investigação e que alguns possuem funções de coordenação e de direção, enquanto outros desempenham funções de gestores e fiscais de contratos.

Os participantes foram previamente contatados, sendo-lhes enviada a carta de apresentação e convite para participar na investigação.

Considerando os objetivos desta investigação foi criado um único critério pelo investigador, que foi a relação direta dos participantes com o problema da investigação.

A relação direta dos participantes com o problema da investigação se materializa na prática das atividades de fiscalização e gestão dos contratos de serviço terceirizado com mão de obra cedida e também no exercício de funções gerenciais e administrativa do participante na idealização de políticas de capacitação profissional e gerenciamento da equipe de fiscais de contrato.

São esses participantes que melhor podem opinar e expressar suas ideias referente às dificuldades e problemas identificados durante a fiscalização dos contratos.

Os participantes com funções de gestão e fiscalização de contratos participaram desta investigação por meio do preenchimento do questionário; já os participantes com funções de coordenação e de direção participaram por meio de entrevista.

2.4 TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS A UTILIZAR

2.4.1 Pesquisa documental

Considerando a problemática da investigação, foi necessário efetuar uma pesquisa documental junto à Vara da Justiça do Trabalho do município de Três Passos para identificar os arquivos digitais das ações judiciais trabalhista em que Campus Santo Augusto responde (ou respondeu) como parte subsidiária, a quantidade de ações e os objetos das ações judiciais e também junto aos arquivos da Direção de Administração do Instituto Federal Farroupilha Campus Santo Augusto para se obter dados sobre a existência de outras ações judiciais.

De acordo com Marconi e Lakatos (2011) a pesquisa documental tem por característica a coleta de dados em documentos escritos ou não escritos que registram o momento em que o evento ocorreu.

De acordo com os autores, a pesquisa documental possui diversas fontes que podem ser utilizadas pelo investigador como: os arquivos públicos, arquivos particulares e fontes estatísticas.

Para esta investigação foi assumido como fonte os arquivos públicos, sendo os mesmos documentos oficiais e jurídicos disponibilizados na Vara do Trabalho do município de Três Passos, bem como os documentos produzidos e armazenados pela Direção de Administração do Campus Santo Augusto.

Para os autores, os documentos oficiais são, de forma geral, a fonte mais fidedigna de dados que dizem respeito a atos individuais e atos da vida política de alcance variado em suas esferas de atuação (Marconi & Lakatos, 2011). Contudo, Marconi e Lakatos (2011) alertam os pesquisadores que se deve utilizar os dados com cautela, selecionando o que de fato lhe interessa uma vez que o pesquisador não possui controle sobre a forma como estes documentos foram criados.

Os documentos jurídicos por sua vez, são considerados pelos autores como “uma fonte rica de informes do ponto de vista sociológico, mostrando como uma sociedade regula o comportamento de seus membros e de que forma se apresentam os problemas sociais” (Marconi & Lakatos, 2011, p.52). Os autores também alertam os pesquisadores sobre os cuidados que deve existir ao utilizar os documentos jurídicos uma vez que muitas decisões jurídicas podem estar viciadas por vários motivos, como por exemplo confissões que influenciam a base do processo judicial.

2.4.2 Questionário

A técnica de recolha de dados utilizada junto servidores que desempenham funções e atividades de gestão e fiscalização de contratos foi o questionário. Para Gil (2012) o questionário é uma técnica de investigação “composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com propósito de se obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado” (p.121).

A construção do questionário, segundo Gil (2012), deve representar os objetivos da pesquisa através de questões específicas. Por meio das respostas, o pesquisador irá obter os dados para descrever as características dos participantes ou testar as hipóteses levantadas (Gil, 2012).

O autor recomenda que se tenha cuidado ao se elaborar um questionário, devendo ser observado: a sua eficácia para verificação dos objetivos da pesquisa, determinação da forma e do conteúdo das questões, a quantidade e a ordem em que as questões são apresentadas, o texto e a construção das alternativas, a apresentação e o pré-teste do questionário.

Para Gil (2012) o questionário apresenta vantagens e desvantagens, como por exemplo, no caso das vantagens: a possibilidade de atingir um número expressivo de pessoas em locais distantes entre si, a garantia do anonimato dos participantes, a possibilidade do participante responder no momento que entender ser mais oportuno. Já as desvantagens são marcadas, segundo o autor, pela exclusão de pessoas analfabetas, ausência de auxílio ou informações complementares uma vez que o pesquisador poderá não estar presente e não garante o preenchimento total pelo participante.

Quanto à forma das questões utilizadas no questionário, as mesmas foram no formato fechado e dependentes. As questões no formato fechado, segundo Gil (2012), são aquelas em que os participantes poderão escolher uma alternativa entre as apresentadas numa lista. As questões definidas como dependentes possuem uma natureza de complemento ou de aprofundamento quanto à questão anterior (Gil, 2012).

Também foram utilizadas questões no formato de escalas social semelhante a escala *Likert*, a qual, segundo Gil (2012) é um instrumento construído com o objetivo de medir a intensidade das opiniões e atitudes de forma objetiva com base numa escala de intervalos.

O conteúdo das questões foi definido a partir da estrutura de categorias do questionário sendo estas:

- a) Caracterização Pessoal;
- b) Experiência Profissional;

- c) Capacitação e Treinamento;
- d) Fiscalização e Gestão de Contratos Administrativos.

Gil (2012) ressalta a importância de “estabelecer as distinções entre os diferentes tipos de questões no referente ao seu conteúdo” (p. 124). Seguindo os ensinamentos do autor, as questões foram desenvolvidas de forma a abordar a sua categoria num processo linear de aprofundamento, buscando ao máximo uma sequência lógica na apresentação das questões, bem como sua implicância com os procedimentos de tabulação e análise dos dados.

Para a elaboração do conteúdo das questões, seguiu-se a metodologia apresentada por Gil (2012) observando: a formulação clara da questão, o nível de informação dos participantes, não sugerir respostas e referenciar uma ideia de cada vez.

O número e a escolha das questões foram definidos a partir das observações propostas por Gil (2012), considerando para isso: a relação da questão ao problema apresentado, a possibilidade de se obter os dados por outros meios, o nível de conhecimento e dificuldade para responder à questão, bem como os fatores que motivariam os participantes ao seu preenchimento.

Para elaboração da quantidade de alternativas por questão, foram considerados o contexto do questionamento e os ensinamentos de Gil (2012), o qual ressalta que algumas questões condizem com apenas duas ou mais alternativas enquanto outras questões possibilitam a definição de diversas alternativas (Gil, 2012).

Inclusive, o questionário apresenta, em algumas questões, à alternativa ‘não sei’ e ‘em parte’ pelo fato de que estas questões envolvem de forma literal o conhecimento sobre o assunto abordado.

Para a apresentação do questionário foram observadas as recomendações de Gil (2012) relativamente à:

- a) Introdução do questionário: apresentação e identificação da pesquisa, ênfase quanto à inexistência de conhecimento prévio para o preencher, o tempo médio para preenchimento, a confidencialidade dos dados obtidos, a estrutura das categorias do questionário e o local onde será possível aceder ao resultado da pesquisa.
- b) Apresentação gráfica: no sentido de ter cuidado com o papel a ser utilizado na impressão, a fonte, o tamanho, o espaçamento das questões, a apresentação dos quadros das alternativas, procurando-se deste modo facilitar a leitura do questionário e o seu preenchimento.
- c) No início de cada categoria de questões abertas, fechadas e no formato de escala, foram incluídas instruções de preenchimento elucidando o participante sobre o objetivo da categoria e informações sobre o tema abordado.

2.4.3 Entrevista

A técnica de recolha de dados utilizada junto aos servidores com funções e cargos de gestão e de direção foi a entrevista. Segundo Marconi e Lakatos (2011), a entrevista é o encontro entre duas pessoas com o objetivo de uma delas obter informações sobre determinado assunto.

Conforme informam os autores, a entrevista tem como “objetivo principal a obtenção de informações do entrevistado, sobre determinado assunto ou problema” (Marconi & Lakatos, 2011, p. 81). Referente ao conteúdo da entrevista Selltiz (1965, citado por Marconi & Lakatos, 2011) enfatiza os seguintes objetivos: “Averiguação dos “fatos””, “Determinação das opiniões sobre os fatos”, “Determinação de sentimentos”, “Descoberta de planos de ação”, “Conduta atual ou do passado”, “Motivos conscientes para opiniões, sentimentos, sistemas ou condutas” (Selltiz, 1995, citado por Marconi & Lakatos, 2011, p. 81).

A entrevista realizada foi do tipo semiestruturada a qual, segundo Marconi e Lakatos (2011), proporciona ao pesquisador a possibilidade de explorar mais amplamente uma questão podendo a mesma ser respondida dentro de uma conversação informal.

Segundo Marconi e Lakatos (2011), a técnica de coleta de dados do tipo entrevista oferece ao pesquisador vantagens e desvantagens, por exemplo, como vantagem os autores listam: a possibilidade da entrevista ser aplicada com todos os segmentos da população (analfabetos, deficientes visuais, etc); fornece uma amostragem melhor da população; existe maior flexibilidade em sua aplicação uma vez que o pesquisador poderá esclarecer, explicar ou até mesmo reformular a pergunta.

Sobre as desvantagens, os autores alertam o pesquisador sobre: dificuldade de expressão ou comunicação entre as partes; incompreensão por parte do entrevistado do significado das perguntas; possibilidade do pesquisador influenciar o entrevistado por meio do seu aspecto físico, suas atitudes, etc; disposição do entrevistado em participar; ocupa muito tempo e é difícil de ser realizada.

A preparação da entrevista seguiu a metodologia proposta por Marconi e Lakatos (2011) referente à sua elaboração considerando para isso: o planejamento da entrevista quanto aos objetivos a serem alcançados, o conhecimento prévio dos participantes e seus níveis de familiaridade com o assunto da pesquisa, efetuar contato prévio para agenda de local e horário, garantir o sigilo e confidencialidade da entrevista e da identidade do participante, organização prévia do roteiro (Guião) da entrevista.

O pesquisador fez contato prévio com os participantes enviando por *e-mail* o documento de Apresentação da Pesquisa e o convite para participar da entrevista, posteriormente à aceitação dos participantes, foram agendadas datas e horários bem como locais para realização das entrevistas.

2.5 TÉCNICAS DE TRATAMENTO DE DADOS A UTILIZAR

Para o tratamento dos dados obtidos foram utilizadas as técnicas de análise de conteúdo, a categorização dos dados, a tabulação e a análise estatística.

Segundo Gil (2011), a análise de conteúdo desenvolveu-se em três fases:

- a) Pré-análise: é a fase da organização onde se inicia com a leitura dos documentos, a seleção dos documentos, à formulação de hipóteses e a preparação dos documentos para análise;
- b) Exploração do material: caracterizada pela codificação dos dados, mensuração das unidades de medida, regras de contagem ou de cálculos e a escolha das categorias;
- c) Tratamento dos dados: de acordo com o autor, o tratamento dos dados é realizado através de “procedimentos estatísticos que possibilitam estabelecer quadros, diagramas e figuras que sintetizam e põem em relevo as informações obtidas” (Gil, 2011, p.153).

Após a análise de conteúdo foram estabelecidas categorias para organizar os dados obtidos, segundo Gil (2011) o agrupamento das respostas em categorias é necessário para a adequada análise das mesmas. Inclusive, segundo o autor é preciso que as categorias sejam organizadas de modo que seja impossível inserir determinada resposta em mais de uma categoria, ou seja, deve-se zelar pela coerência dos conjuntos de categorias e suas respostas.

Uma vez organizados os dados em categorias, os mesmos foram codificados em símbolos para serem posteriormente tabulados. A tabulação dos dados foi realizada de acordo com a metodologia proposta por Gil (2011) sendo estas a tabulação simples, a qual consiste na contagem das frequências das respostas de cada categoria; e a tabulação cruzada, que consiste na contagem das frequências das respostas que ocorrem em duas ou mais categorias.

Para a tabulação dos dados foi utilizada a planilha eletrônica do LibreOffice versão Calc 6.0.5.2, disponível no pacote LibreOffice, uma vez que a sua utilização viabiliza: a agilidade na tabulação simples e cruzada, a criação de gráficos e a aplicação da estatística descritiva.

A análise estatística dos dados foi realizada de acordo com o valor da variância que corresponde à medida de dispersão dos dados para com o valor central e mediana, que é o valor central encontrado em um grupo de dados. Entre o valor da mediana encontram-se 50% de cada distribuição e a sua identificação representa uma posição ao invés de grandeza (Marconi & Lakatos, 2010).

A correlação entre os valores estatísticos da variância e da mediana contribuirá para a identificação do nível de concordância das respostas apresentadas para as análises dos resultados obtidos na pesquisa documental, no inquérito por questionário e no inquérito por entrevista.

2.6 TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, conforme dispõe as Resoluções do Conselho Nacional de Saúde do Brasil nº 441, de 12 de maio de 2011 e nº 466, de 12 de dezembro de 2012, é um documento indispensável para a realização de pesquisa envolvendo seres humanos no Brasil e tem como objetivo garantir ao participante o respeito aos seus direitos.

De acordo com o determinado nas resoluções referenciadas, o pesquisador elaborou o TCLE para o Inquérito por Questionário e para o Inquérito por Entrevista de acordo com o modelo disponibilizado pelo Comitê de Ética na Pesquisa do Instituto Federal Farroupilha.

2.7 CONFIABILIDADE E VALIDADE

De acordo com Gil (2012) após o questionário ser desenvolvido ele deverá passar por um pré-teste com o objetivo de se identificar falhas na redação como: “complexidade das questões, imprecisão na redação, desnecessidade das questões, constrangimentos ao informante³, exaustão, etc.” (p. 134).

Conforme o autor, para que o pré-teste seja eficaz é preciso que os participantes sejam conhecedores do tema da pesquisa e que aceitem voluntariamente responder ao questionário com maior dedicação de tempo e atenção que os participantes definitivos.

Para Gil (2012) o pré-teste tem por objetivo “assegurar-lhe a validade e precisão” (p. 134). O pré-teste segundo o autor, deve buscar a garantia de que o questionário esteja bem elaborado.

Relativamente ao referenciado por Gil (2012) foi elaborado uma versão de pré-teste do questionário de modo a ser avaliado as perguntas, suas alternativas, a relevância das perguntas para com o objeto de estudo, a coerência das alternativas da questão e a clareza e compreensão das perguntas e suas alternativas.

A versão de pré-teste foi apresentada à Orientadora e após a sua análise foi autorizada a sua aplicação junto aos participantes.

O pesquisador contatou previamente os servidores públicos dos Campi do Instituto Federal Farroupilha que tinham relação direta e conhecimento especializado com o objeto de estudo como Coordenadores de Licitações e Contratos e também Auditores Internos, convidando-os a participar do pré-teste. Após a concordância expressa dos participantes, a versão de pré-teste do questionário foi apresentada e os participantes fizeram a sua análise, observações e críticas.

³ Participante do inquérito.

Salientamos que os participantes do questionário de pré-teste não participaram da aplicação da versão final do questionário sendo a sua participação limitada à fase de confiabilidade e validação dos dados.

Os resultados do pré-teste foram encaminhados para conhecimento da Orientadora juntamente com a versão corrigida do questionário em resposta aos apontamentos e sugestões registrados pelos participantes.

As questões do inquérito por questionário 3.6 e 4.8 foram desenvolvidas no formato de escala social semelhante à escala Likert, para medir a confiabilidade destas questões e os seus resultados foram submetidos à aplicação do Coeficiente Alfa de Cronbach, o qual segundo Matthiensen (2011) é uma medida utilizada de confiabilidade da consistência interna dos questionários. O coeficiente é calculado por meio da variância das respostas de cada participante e da variância da soma das respostas dos participantes.

Para indicar uma consistência aceitável foi determinado o valor mínimo do coeficiente de 0,7. Após a aplicação do coeficiente alfa obtivemos os valores para questão 3.6 de 0,71 e para a questão 4.8 de 0,82 o que indicam grau de confiabilidade e consistência aceitável.

Não submetemos a aplicação do Coeficiente Alfa de Cronbach para as demais questões dada à complexidade apresentada, por o número de alternativas não serem iguais entre as questões e devido às questões não tratarem de um único tema ou aspecto.

Após a concessão de autorização para a aplicação do questionário pela Orientadora, o mesmo foi submetido ao Comitê de Ética na Pesquisa do Instituto Federal Farroupilha através da Plataforma Brasil juntamente com os TCLE do Inquérito por Questionário e do Inquérito por Entrevista os quais tiveram sua aprovação pelo Comitê de Ética na Pesquisa conforme Parecer Substanciado nº 2.572.155 de 30 de março de 2018.

3 CAPÍTULO III - ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

3.1 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA DOCUMENTAL

A Pesquisa Documental foi realizada com o objetivo de se recolher informações e dados prévios sobre a problemática apresentada nesta investigação.

Para atingir esse objetivo, realizamos uma pesquisa documental em dois locais específicos, o primeiro local foi a Vara da Justiça do Trabalho do Município de Três Passos e o segundo local foi junto aos arquivos da Direção de Administração do IFFar Campus Santo Augusto.

Os documentos obtidos foram classificados seguindo a metodologia proposta por Marconi e Lakatos (2010) onde foram classificados em três variáveis: fontes escritas, fontes primárias e fontes contemporâneas. Em seguida os documentos foram identificados quanto a sua descrição física, fonte documental, período de sua existência e o total de processos identificados, conforme apresentados na Tabela 1 a seguir.

Tabela 1: Fontes documentais.

FONTE ESCRITA			
Fonte Primária	Compilados pelo pesquisador		
Fonte Contemporânea	Documentos de Órgãos Públicos		
Descrição Física dos Documentos	Fonte Documental	Período	Total de Ações
Ações judiciais movidas contra empresa contratante e subsidiariamente o IFFar Campus Santo Augusto concluídas ou em andamento.	Vara da Justiça do Trabalho do Município de Três Passos/RS	2010-2018	3
Ações judiciais movidas contra empresa contratante e subsidiariamente o IFFar Campus Santo Augusto em fase de apresentação de defesa.	Arquivos documentais da Direção de Administração do IFFar Campus Santo Augusto	2010-2018	5

Os dados apresentados na Tabela 1 demonstram que os documentos analisados foram produzidos por órgãos públicos, sendo estes a Vara da Justiça do Trabalho do Município de Três Passos/Rs e o IFFar Campus Santo Augusto. Os documentos foram descritos como ações judiciais movidas por ex-empregados contra suas antigas empregadoras e também, de forma subsidiária, contra o IFFar Campus Santo Augusto.

O período da produção dos documentos analisados foi entre 2010 e 2018 o qual se justifica pela identificação dos mesmos nas fontes documentais sendo desconhecido a existência de outras ações judiciais com datas anteriores a 2010.

Após a classificação dos documentos, foi aplicada a metodologia proposta por Gil (2011) em que se realizou a pré-análise dos documentos que se iniciou com a leitura, formulação de hipóteses e preparação dos documentos para análise estatística.

Os dados obtidos foram organizados por tema, categoria, subcategoria, contagem e análise estatística. O tema definido para a organização dos dados foi a ação judicial trabalhista, as categorias criadas foram: a responsabilização subsidiária da Instituição na ação trabalhista e os Direitos do Trabalhador referente ao processo de demissão; as subcategorias criadas foram: consta

(pedido de responsabilização solidária) como requisição na ação judicial, danos morais, pagamento de aviso prévio e verbas rescisórias, rescisão indireta do contrato de trabalho, não foi pago o 13º salário e férias proporcionais, não foram depositadas parcelas do FGTS e multa de 40%, não foi pago insalubridade no grau máximo, retificação da causa demissional, não foram pagas horas extras e baixa da carteira de trabalho conforme apresentados na Tabela 2.

Tabela 2: Organização e análise dos dados obtidos na pesquisa documental.

Tema	Categoria	Subcategoria	Contagem	
			Nº	%
Ação Judicial Trabalhista	Responsabilização Subsidiária da Instituição na ação trabalhista	Consta da responsabilização da instituição como requisição na ação judicial	8	100%
		Danos morais	8	100%
	Direitos do trabalhador referente ao processo de demissão	Pagamento de aviso prévio e verbas rescisórias	5	62,50%
		Rescisão indireta do contrato de trabalho	4	50%
		Não foi pago o 13º salário e férias proporcionais	3	37,50%
		Não foram depositadas parcelas do FGTS e multa de 40%	2	25%
		Não foi pago insalubridade no grau máximo	2	25%
		Retificação da causa demissional	2	25%
		Não foram pagas horas extras	3	37,50%
		Baixa da carteira de trabalho	3	37,50%

Observa-se que nos oito documentos analisados duas subcategorias se destacam por estarem presentes em todos eles, sendo estas: consta pedido de responsabilização na ação judicial e danos morais.

A categoria pagamento de aviso prévio e verbas rescisórias esteve presente em 62,50% das ações, rescisão indireta do contrato de trabalho em 50%, não foi pago o 13º salário e férias proporcionais em 37,50%, não foram depositadas parcelas do FGTS e multa de 40% em 25% das ações, não foi pago insalubridade no grau máximo em 25%, retificação da causa demissional em 25%, não foram pagas horas extras em 37,50% e baixa da carteira de trabalho em 37,50%.

A Tabela 3 apresenta o resultado da análise das ações judiciais em que o IFFar Campus Santo Augusto participa ou participou e o resultado da decisão do Juiz quanto à responsabilização subsidiária.

Os dados obtidos foram organizados em tema, categoria, subcategoria e contagem. O tema é a responsabilização subsidiária do IFFar Campus Santo Augusto, a categoria é a responsabilização subsidiária que foi afastada do IFFar Campus Santo Augusto, a primeira subcategoria é: por ter comprovado a fiscalização dos contratos, e a segunda subcategoria é: ação judicial não concluída.

Tabela 3: Responsabilização subsidiária do IFFar Campus Santo Augusto - Relação das ações concluídas e em andamento.

Tema	Categoria	Subcategoria	Contagem	
			Nº	%
Responsabilização subsidiária do IFFar Campus Santo Augusto.	A responsabilização subsidiária foi afastada do IFFar Campus Santo Augusto.	Por ter comprovado a fiscalização dos contratos	4	50%
		Ação judicial não concluída	4	50%

Os resultados da análise documental indicam que quatro das oito ações judiciais existentes foram concluídas. Referente às ações judiciais concluídas, percebe-se que em 100% delas a responsabilização subsidiária foi afastada pelo motivo de o IFFar Campus Santo Augusto ter provado que os contratos

de serviço terceirizado foram devidamente fiscalizados. Nas demais ações não foi possível constatar o resultado pois ainda não foram concluídas.

3.2 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DO INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO

O inquérito por questionário foi aplicado em dez participantes, sendo os mesmos servidores públicos federais do IFFar Campus Santo Augusto, os quais desempenham, além de suas funções de carreira, atribuições de fiscais e gestores de contratos administrativos com mão de obra cedida.

A escolha da amostra não objetivou a representação de uma grande população, mas sim a um determinado grupo de indivíduos que possuem como único requisito serem fiscais e gestores de contratos, conforme apresentado na Tabela 4 a seguir.

Tabela 4: Caracterização dos participantes.

Faixa etária	Entre 31 e 50 anos de idade		
Sexo:	Feminino	Masculino	
	6	4	
	60%	40%	
Maior Grau de Escolaridade	Ensino Superior	Especialização	Mestrado
	2	3	5
	20%	30%	50%
Categoria Profissional	Técnico Administrativo em Educação	Docente do Ensino Básico e Tecnológico	
	9	1	
	90%	10%	

Tempo (em anos) que trabalha no serviço público federal	Entre 2 e 4 anos	Mais de 5 anos
	1	9
	10%	90%

De acordo com a análise da Tabela 4, os participantes caracterizam-se como estando na faixa etária de trinta a cinquenta anos de idade. A maior parte dos participantes é do sexo feminino. A amostragem é representada de forma expressiva por servidores da carreira técnico administrativo em educação e um participante da carreira docente do ensino básico tecnológico e que trabalham, em sua maioria, há 5 anos no serviço público.

O grau de escolaridade dos participantes na sua totalidade é o ensino superior, uma vez que este é o requisito mínimo para ascender aos demais níveis de ensino. Os resultados demonstram que dos dez participantes, dois possuem somente o ensino superior, três possuem o título de especialista e cinco possuem o título de mestrado.

Iniciaremos a apresentação dos resultados obtidos em cada uma das categorias que formam a estrutura do questionário, conforme demonstrado na Tabela 5:

Tabela 5: Estrutura do questionário e distribuição das questões.

ESTRUTURA DO QUESTIONÁRIO	QUESTÕES
Experiência Profissional	2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7 e 2.8
Capacitação e Treinamento	3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5 e 3.6
Fiscalização e Gestão de Contratos Administrativos	4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7 e 4.8

As tabelas que apresentaremos serão compostas da identificação e descrição da questão, do número total de respostas para cada alternativa,

representado pelo valor absoluto percentual equivalente da amostragem, a variância e a mediana.

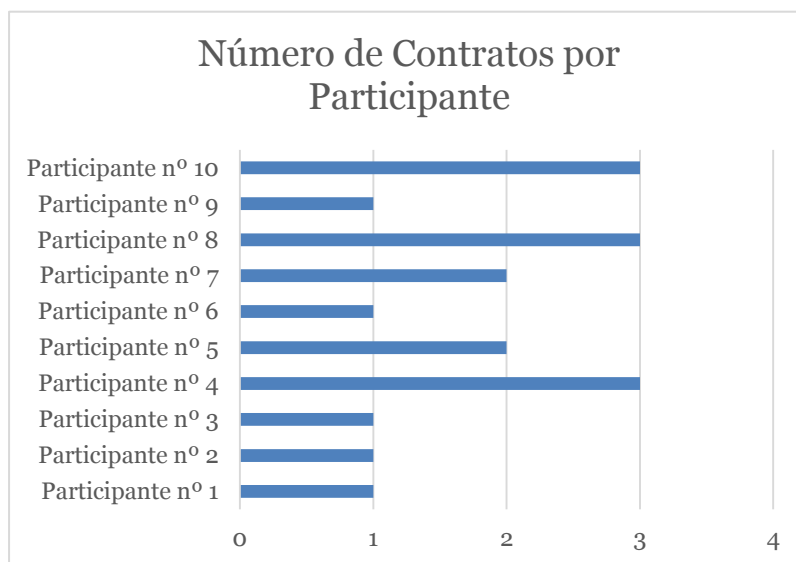
A questão número 2.1 procurou identificar o número de que contratos em que o participante é fiscal, conforme identificado na Tabela 6:

Tabela 6: Resultados da questão 2.1 – Número de contratos de serviço terceirizado em que o participante é fiscal.

	Identificação	Nº
2.1 Número de contratos de serviço terceirizado em o participante que é fiscal	Participante nº 1	1
	Participante nº 2	1
	Participante nº 3	1
	Participante nº 4	3
	Participante nº 5	2
	Participante nº 6	1
	Participante nº 7	2
	Participante nº 8	3
	Participante nº 9	1
	Participante nº 10	3
Análise estatística		
	Mediana	1,50
	Variância	0,84

O valor da variância e da média (V: 0,84 e M: 1,50) demonstram uma alta tendência a dispersão de respostas, o que demonstra uma quantidade desigual de números de contratos em que o servidor é fiscal que está representado no Gráfico 1 onde se identifica que 50% dos participantes são fiscais de um contrato, 30% são fiscais de três contratos e 20% de dois contratos.

Gráfico 1: Número de Contratos por participante.



Na Tabela 7 são apresentados os resultados obtidos das respostas dos participantes referentes à questão 2.2 quanto ao impacto da acumulação de funções na eficácia da atividade de fiscalização e gestão de contratos.

Tabela 7: Resultados da questão 2.2 – A acumulação de funções tem impacto na eficiência da sua atividade de fiscalização/gestão de contratos.

2.2 A acumulação de funções tem impacto na eficácia da sua atividade de fiscalização/gestão de contratos

Alternativa	Nº	%
Sim	1	10%
Não	3	30%
Em parte	6	60%
Mediana	3	
Variância	0,50	

O valor da mediana e da variância (V: 0,50 e M: 3) indicam a tendência das respostas em concordar que a acumulação de funções impacta na eficiência das atividades de fiscalização e gestão de contratos em parte.

Os resultados da questão 2.3 são demonstrados na Tabela 8 onde identifica o tempo em anos que o participante é fiscal de contratos.

Tabela 8: Resultados da questão 2.3 – Há quanto tempo você desempenha a função de fiscal/gestor de contratos de serviços terceirizados com mão de obra cedida.

Alternativa	Nº	%
Menos de 1 (um) ano.	1	10%
Entre 1 e 2 anos.	6	60%
Entre 2 e 4 anos	2	20%
Mais de 5 anos	1	10%
Mediana	2	
Variância	0,67	

Verifica-se que os valores da mediana e da variância (M: 2 e V: 0,67) indicam alta concordância para o tempo de fiscalização identificado entre 1 e 2 anos.

A Tabela 9 apresenta os resultados da questão 2.3 a qual perguntou aos participantes se foi realizada capacitação anterior a designação como gestor/fiscal de contrato.

Tabela 9: Resultados da questão 2.4 – Realizou alguma capacitação profissional antes de ser designado como gestor/fiscal de contrato.

2.4. Realizou alguma capacitação profissional antes de ser designado como gestor/fiscal de contrato?

Alternativa	Nº	%
Sim	7	70%
Não	3	30%
Mediana	1	
Variância	0,23	

Os valores apresentados na Mediana e Variância (M: 1 e V: 0,23) indicam baixa dispersão nas respostas dos participantes. Os resultados indicam a concordância para a alternativa que representa que houve a capacitação profissional anterior à designação de gestor/fiscal para 70% dos participantes e 30% afirmou que não houve capacitação prévia.

A Tabela 10 apresenta os resultados obtidos da questão 2.5 a qual pergunta aos participantes se os mesmos possuem conhecimento sobre as atribuições do gestor e do fiscal de contratos previstos na legislação.

Tabela 10: Resultados da questão 2.5 – Conhece as atribuições do gestor e do fiscal de contratos previstos na legislação.

2.5. Conhece as atribuições do gestor e do fiscal de contratos previstos na legislação?

Alternativa	Nº	%
Sim	4	40%
Não	1	10%
Em parte	6	60%
Mediana	2,5	
Variância	0,98	

A análise dos dados apresentados nos valores da mediana e da variância (M: 2,5 e V: 0,98) indicam uma forte tendência das respostas para a alternativa que representa o conhecimento parcial sobre as atribuições de gestor e fiscal de contratos.

A questão 2.6 cujos resultados são apresentados na Tabela 11, perguntaram aos participantes se os mesmos conhecem as sanções administrativas que podem ser aplicadas ao gestor e ao fiscal de contratos previstos na legislação.

Tabela 11: Resultados da questão 2.6 – Conhece as penalidades administrativas que podem ser aplicadas ao gestor e ao fiscal de contratos previstos na legislação em caso de omissão na fiscalização/gestão.

2.6. Conhece as penalidades administrativas que podem ser aplicadas ao gestor e ao fiscal de contratos previstos na legislação em caso de omissão na fiscalização/gestão?

Alternativa	Nº	%
Sim	3	30%
Não	0	0%
Em parte	7	70%
Mediana	3	
Variância	0,93	

Os valores da mediana e da variância (M: 3 e V: 0,93) indicam uma baixa dispersão de respostas o que leva a uma alta tendência para com a alternativa que representa o conhecimento parcial das sanções administrativas.

A Tabela 12 apresenta o resultado da questão 2.7 a qual possui o sentido de uma questão de autoavaliação uma vez que possibilita ao participante avaliar seus conhecimentos e sua experiência para declarar se o mesmo considera-se preparado para o desempenho das funções de gestor e fiscal de contratos.

Tabela 12: Resultados da questão 2.7 – Considera-se preparado profissionalmente para desempenhar as funções de fiscal/gestor de contratos de serviços com mão de obra cedida..

2.7. Considera-se preparado profissionalmente para desempenhar as funções de fiscal/gestor de contratos de serviços com mão de obra cedida?		
Alternativa	Nº	%
Sim	6	60%
Não	1	10%
Em parte	3	30%
Mediana	1	
Variância	0,90	

Os valores da Mediana e da Variância (M: 1 e V: 0,90) indicam uma forte tendência para a afirmação de que os participantes sentem-se preparados para o desempenho das funções de gestão e fiscalização de contratos.

A questão 2.8 cujos resultados são apresentados na Tabela 13, perguntou aos participantes sobre a forma em que ocorreu a designação de gestor/fiscal de contratos.

Tabela 13: Resultados da questão 2.8 – Sua designação como gestor/fiscal de contratos ocorreu por.

2.8. Sua designação como gestor/fiscal de contratos ocorreu por:		
Alternativa	Nº	%
De pedido	1	10%
De ofício	9	90%
Ambos	0	0
Mediana	2	
Variância	0,1	

Os valores identificados na Mediana e na Variância (M: 2 e V: 0,1) indicam uma baixa dispersão o que direcionam para uma altíssima tendência de

respostas para a forma de designação por ofício. A designação por ofício, significa que o servidor foi designado mediante determinação da Administração enquanto a designação por pedido significa que o servidor pediu para exercer tal função.

Serão apresentadas o bloco de questões referentes à estrutura Capacitação e Treinamento do questionário.

A Tabela 14 indica o resultado da questão 3.1 que buscou identificar o número de capacitações que o participante realizou.

Tabela 14: Resultados da questão 3.1 – Indique o número de capacitações em que participou, caso nunca tenha participado deixe o item em branco .

3.1 Indique o número de capacitações em que participou, caso nunca tenha participado deixe o item em branco.		
Alternativa	Nº	%
3.1.1 Gestão/Fiscalização de Contratos:	8	80%
3.1.2 Elaboração de Termo de Referência	2	20%
3.1.3 Legislação Trabalhista	0	0
3.1.4 Aplicação de Sanções Administrativas	0	0
3.1.5 Instrução Normativa nº 02/2008 e/ou 05/2017	0	0
3.1.6 Outro(s):	0	0
Mediana	1	
Variância	0,17	

De acordo com os resultados da Mediana e da Variância (M: 1 e V: 0,17) percebe-se uma baixa dispersão de respostas as quais indicam uma elevadíssima tendência para a respostas que indica o curso de gestão e fiscalização de contratos como o único curso de capacitação em que 80% dos participantes realizou e o curso de Elaboração de Termo de Referência onde 20% dos participantes realizou.

A questão 3.2, cujos resultados são apresentados na Tabela 15, procurou informações sobre programas internos de capacitação profissional

desenvolvidos pela Instituição e relacionados com a gestão e fiscalização de contratos.

Tabela 15: Resultados da questão 3.2 – A Instituição oferece programas internos de capacitação profissional relacionados com a gestão/fiscalização de contratos .

3.2 A Instituição oferece programas internos de capacitação profissional relacionados com a gestão/fiscalização de contratos?

Alternativa	Nº	%
Sim	8	80%
Não	2	20%
Não Sei	0	0
Mediana	1	
Variância	0,17	

Os valores da Mediana e da Variância (M: 1 e V: 0,17) indica baixa dispersão nas respostas apresentadas o que indica uma elevada tendência aos participantes responderem que a instituição oferece cursos de capacitação relacionados a gestão e fiscalização de contratos.

A questão 3.3 cujos resultados são apresentados na Tabela 16, perguntou aos participantes se a Instituição proporciona condições de apoio como diárias, passagens e pagamento de inscrições para capacitação profissional relacionada com a gestão e fiscalização de contratos em eventos externos como cursos, palestra e congressos.

Tabela 16: Resultados da questão 3.3 – A Instituição proporciona condições de apoio (diárias, passagens, pagamento de inscrições) para a capacitação profissional relacionada com a gestão/fiscalização de contratos em eventos externos (cursos, palestras, congressos).

3.3 A Instituição proporciona condições de apoio (diárias, passagens, pagamento de inscrições) para a capacitação profissional relacionada com a gestão/fiscalização de contratos em eventos externos (cursos, palestras, congressos)?		
Alternativa	Nº	%
Sim	7	70%
Não	0	0
Não Sei	3	30%
Mediana		1
Variância		0,93

Os participantes indicam elevada concordância em afirmar que a instituição proporciona condições de apoio para participação de cursos de capacitação, conforme constatado nos valores da Mediana e da Variância (M: 1 e V: 0,93).

A Tabela 17 apresenta o resultado obtido da questão 3.4 a qual perguntou aos participantes se os mesmos já participaram em eventos externos, isto é, realizados por outras instituições, como cursos, palestras e congressos com a temática de gestão e fiscalização de contratos.

Tabela 17: Resultados da questão 3.4: Já participou em algum evento externo como cursos, palestras e/ou congressos com a temática de gestão/fiscalização de contratos.

3.4 Já participou em algum evento externo como cursos, palestras e/ou congressos com a temática de gestão/fiscalização de contratos?		
Alternativa	Nº	%
Sim	4	40%
Não	4	40%
Não, mas tenho interesse	2	20%
Mediana		2
Variância		0,62

De acordo com os valores da Mediana e da Variância (M: 2 e V: 0,62), as respostas apresentam uma dispersão entre si, o que demonstra um nível de discordância entre as respostas apresentadas. Isso indica que, conforme os resultados apresentados, 40% dos respondentes já participou de eventos externos enquanto 40% não participaram. No entanto, do percentual dos respondentes que afirmou que não participou, 20% complementou sua resposta ao afirmar que tem interesse em participar de eventos externos.

A Tabela 18 apresenta os resultados da questão 3.5 a qual pergunta aos participantes se as capacitações profissionais lhes possibilitaram melhores condições para exercer as funções de fiscal e gestor de contratos.

Tabela 18: Resultados da questão 3.5 – Em sua opinião, a capacitação profissional possibilitar-lhe-iam melhores condições para exercer as funções de fiscal/gestor de contratos.

3.5 Em sua opinião, a capacitação profissional possibilitar-lhe-iam melhores condições para exercer as funções de fiscal/gestor de contratos?		
Alternativa	Nº	%
Sim	10	100%
Não	0	0
Não Sei	0	0
Mediana	1	
Variância	0	

Os valores da Mediana e da Variância (M: 1 e V:0) indicam que não houve dispersão nos resultados apresentados o que demonstra total concordância entre os participantes ao afirmar que a capacitação lhes proporciona melhores condições para exercer as funções de fiscal/gestor de contratos.

Os resultados da questão 3.6 estão presentes na Tabela 19. Esta questão foi elaborada em um formato de escala social, onde o participante avaliou seu conhecimento sobre os tópicos apresentados indicando como mínimo de conhecimento o número 1 e como máximo de conhecimento sobre o tema o número 4.

Tabela 19: Resultados da questão 3.6 – Avalie o seu conhecimento sobre os tópicos a seguir assinalando o seu grau de conhecimento sobre cada um dos itens com o número 1 o mínimo de conhecimento e o número 4 como o máximo de conhecimento sobre o tema.

3.6 Avalie o seu conhecimento sobre os tópicos a seguir assinalando o seu grau de conhecimento sobre cada um dos itens com o número 1 o mínimo de conhecimento e o número 4 como o máximo de conhecimento sobre o tema.

Alternativa	1		2		3		4		Mediana	Variância
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
3.2.1 Direito e Legislação Trabalhista	3	30%	6	60%	1	10%	0	0	2	0,40
3.2.2 Direito Administrativo	5	50%	2	20%	3	30%	0	0	1,5	0,84
3.2.3 Direito Constitucional	6	60%	4	40%	0	0	0	0	1	0,26
3.2.4 Gestão e Fiscalização de Contratos	2	20%	3	30%	5	50%	0	0	2,5	0,67
3.2.5 Instrução Normativa nº 05/2017.	4	40%	3	30%	3	30%	0	0	2	0,76
3.2.6 Manual de Gestão e Fiscalização de Contratos do IFFar.	4	40%	1	10%	5	50%	0	0	2,5	0,98
3.2.7 Instrução Normativa de Sanções Administrativas do IFFar	5	50%	5	50%	0	0	0	0	1,5	0,27

Os resultados da questão 3.2.1 apresentam forte concordância com a grau de conhecimento número 2 o qual significa um conhecimento levemente superior ao mínimo sobre o Direito Trabalhista e Legislação Trabalhista, conforme valores da Mediana e Variância apresentados (M: 2 e V: 0,40).

Os resultados da questão 3.2.2 apresentam elevada dispersão das respostas conforme valores da Mediana e da Variância (M: 1,5 e V: 0,84). Os resultados indicam que 50% dos participantes concordou que seu conhecimento sobre Direito Administrativo é mínimo, 20% dos participantes concordou que seu conhecimento é levemente superior ao mínimo e 30% concordou que seu conhecimento é levemente inferior ao máximo.

Os resultados da questão 3.2.3 apresentam alta concordância para o número 1 – com significado de conhecimento mínimo e para o número 2 com resultado levemente superior ao mínimo, conforme constatado nos valores da Mediana e da Variância (M: 1 e V: 0,26).

Os resultados da questão 3.2.4 apresentam dispersão em suas respostas conforme valores da Mediana e da Variância (M: 2,5 e V: 0,67). Os resultados demonstram que uma tendência crescente indicando referente ao grau de conhecimento sobre a Gestão e Fiscalização de Contratos, com percentuais de 20% para o grau 1, 30% para o grau 2 e 50% para o grau 3.

Os resultados da questão 3.2.5 apresentam dispersão em suas respostas conforme valores da Mediana e da Variância (M: 2 e V: 0,76). Os resultados indicam um pico decrescente para o grau 1, com 40% de concordância dos respondentes e uma declinação e estabilização para os graus 2 e 3 com percentuais de concordância de 30% para cada um dos graus.

Os resultados da questão 3.2.6 apresentam dispersão em suas respostas conforme valores da Mediana e da Variância (M: 2,5 e V: 0,98). Os resultados indicam uma concordância de 40% com o grau 1, 10% com o grau 2 e 50% com o grau 3 referente ao conhecimento sobre o Manual de Gestão e Fiscalização de Contratos do IFFar.

A questão 3.2.7 apresentou baixa dispersão em suas respostas conforme valores da Média e da Variância (M: 1,5 e V: 0,27). O resultado demonstra uniformidade na concordância das respostas para o grau 1 e para o grau 2, ambos com a participação de 50% dos respondentes.

A Tabela 20 representa os resultados da questão 4.1 a qual perguntou aos participantes se possuem cópia do Edital, do Termo de Referência, da Proposta e do Contrato.

Tabela 20: Resultados da questão 4.1 – Possui cópia do Edital, Termo de Referência, Proposta e/ou contrato do qual você é o gestor/fiscal.

4.1. Possui cópia do Edital, Termo de Referência, Proposta e/ou Contrato do qual você é gestor/fiscal?		
Alternativa	Nº	%
Possuo cópia de todos os documentos citados	10	100%
Possuo cópia de parte dos documentos citados.	0	0
Não possuo cópia dos documentos citados	0	0
Mediana	1	
Variância	0	

Os valores da Mediana e da Variância (M:1 e V:0) indicam a inexistência de dispersão de respostas o que significa que a totalidade dos participantes concordou com a alternativa que indica a posse de todos os documentos citados na questão.

A questão 4.2 perguntou aos respondentes se a designação para exercer as funções de fiscal e de gestor de contratos foi realizada por meio de portaria ou de ordem de serviço cujos resultados obtidos estão na Tabela 21 a seguir.

Tabela 21: Resultados da questão 4.2 – Possui cópia do Edital, Termo de Referência, Proposta e/ou contrato do qual você é o gestor/fiscal.

4.2. Foi formalmente designado, através de portaria ou ordem de serviço, para desempenhar as funções de fiscal/gestor de contratos?

Alternativa	Nº	%
Sim.	10	100%
Não	0	0
Não sei.	0	0
Mediana	1	
Variância	0	

Os valores da Mediana e da Variância (M:1 e V:0) demonstram a inexistência de dispersão de respostas, isto indica que a totalidade dos participantes concordou que sua designação ocorreu por meio de portaria ou de ordem de serviço.

A Tabela 22 apresenta os resultados da questão 4.3 a qual perguntou se os participantes conhecem as cláusulas presentes no instrumento contratual.

Tabela 22: Resultados da questão 4.3 – Conhece as cláusulas presentes no instrumento contratual.

4.3. Conhece as cláusulas presentes no instrumento contratual?

Alternativa	Nº	%
Sim.	7	70%
Não.	0	0
Em parte	3	30%
Mediana	1	
Variância	0,93	

Os resultados indicam que há elevados índices de concordância a alternativa que indica que os participantes (70%) conhecem as cláusulas do instrumento contratual e que 30% responderam que conhecem em parte.

A Tabela 23 apresenta os resultados da questão 4.4.

Tabela 23: Resultados da questão 4.4 – Realiza a verificação dos documentos admissionais como: carteira de trabalho assinada, contrato de trabalho e exame admissional.

Alternativa	Nº	%
Sim.	4	40%
Não.	4	40%
Em parte	2	20%
Mediana	2	
Variância	0,62	

Os valores da Mediana e da Variância (M: 2 e V: 0,62) indicam elevada dispersão nas respostas o que demonstra uma variedade de opiniões. De acordo com os resultados 40% concordou que realiza a verificação dos documentos admissionais, 40%

A questão 4.5 cujos resultados são demonstrados na Tabela 24, perguntou aos participantes se é realizado a verificação dos documentos demissionais.

Tabela 24: Resultados da questão 4.5 – Realiza a verificação dos documentos demissionais como carteira de trabalho assinada, termo de rescisão devidamente assinado e homologado (se for o caso), exame demissional e comprovante de pagamento das verbas rescisórias.

4.5. Realiza a verificação dos documentos *demissionais* como: carteira de trabalho assinada, termo de rescisão devidamente assinado e homologado (se for o caso), exame demissional e comprovante de pagamento das verbas rescisórias?

Alternativa	Nº	%
Sim.	2	20%
Não.	5	50%
Em parte	3	30%
Mediana	2	
Variância	0,54	

Os valores da Mediana e da Variância (M: 2 e V: 0,54) indicam que há elevada dispersão nas respostas. Os resultados indicam que 20% dos participantes realiza a verificação dos documentos demissionais, 50% não realizam e 30% realiza em parte.

A Tabela 25 apresenta os resultados da questão 4.6 a qual perguntou aos participantes se já representaram a Instituição junto à Justiça do Trabalho.

Tabela 25: Resultados da questão 4.6 – Já representou a Instituição junto à Justiça do Trabalho.

4.6. Já representou a Instituição junto à Justiça do Trabalho?

Alternativa	Nº	%
Sim.	1	10%
Não.	9	90%
Mediana	2	
Variância	0,100	

Os valores da Mediana e da Variância (M: 2 e V: 0,10) indicam baixa dispersão nas respostas o que representa uma elevada concordância quanto a

não ter representado a instituição na justiça do trabalho. Os resultados indicam que 1 dos 10 participantes representou a instituição.

A Tabela 26 apresenta os resultados da questão 4.7 a qual pergunta aos participantes se já responderam a algum processo administrativo devido a alguma denuncia, omissão ou falha na fiscalização de contratos.

Tabela 26: Resultados da questão 4.7 – Já respondeu ou está respondendo a algum processo administrativo – PAD, devido a alguma denuncia, omissão ou falha na fiscalização de contratos.

4.7. Já respondeu ou está respondendo a algum Processo Administrativo – PAD devido a alguma denuncia, omissão ou falha na fiscalização de contratos?		
Alternativa	Nº	%
Sim.	1	10%
Não.	9	90%
Mediana	2	
Variância	0,10	

Os valores da mediana e da variância (M: 2 e V: 0,10) indicam baixa dispersão nas respostas o que representa elevada concordância pelos participantes para com não ter respondido a processos administrativos.

A questão 4.8 foi elaborada no formato de escala social onde os participantes indicaram a frequência com que verificam o cumprimento, por parte da empresa, das obrigações trabalhistas, previdenciárias e para com o FGTS, cujo resultado consta na Tabela 27 a seguir.

Tabela 27: Resultados da questão 4.8 – Fiscaliza/verifica com que frequência o cumprimento das seguintes obrigações trabalhistas, previdenciárias e para com o FGTS? Utilize a seguinte escala: 1- nunca; 2- trimestralmente, 3 – bimestralmente, 4- mensalmente.

**4.8 Fiscaliza/verifica com que frequência o cumprimento das seguintes obrigações trabalhistas, previdenciárias e para com o FGTS?
Utilize a seguinte escala: 1- nunca; 2- trimestralmente, 3 – bimestralmente, 4- mensalmente.**

Alternativa	1		2		3		4		Mediana	Variância
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
4.8.1 Pagamento do salário dentro dos prazos estabelecidos em lei.	2	20%	1	10%	1	10%	6	60%	4	1,65
4.8.2 Concessão de férias remuneradas e o pagamento do respectivo adicional.	2	20%	1	10%	3	30%	4	40%	3	1,43
4.8.3 Pagamento do auxílio transporte, alimentação e saúde quando devido.	4	40%	0	0%	2	20%	4	40%	3	2,04
4.8.4 Pagamento das obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados até a data da extinção do contrato.	4	40%	1	10%	2	20%	3	30%	2,5	1,82
4.8.5 Análise e verificação do cartão ponto.	0	0%	0	0%	2	20%	8	80%	4	0,17

A questão 4.8.1 apresenta elevada dispersão de respostas conforme valores da Mediana e da Variância (M: 4 e V: 1,65). Os resultados indicam que 60% dos participantes verificam o pagamento dos salários dos trabalhadores de forma mensal, 10% bimestral, 10% trimestral e 20% não realiza essa verificação.

A questão 4.8.2 apresenta elevada dispersão de respostas conforme valores da Mediana e da Variância (M:3 e V: 1,43). Os resultados indicam que

40% dos participantes verificam a concessão de férias remuneradas e o pagamento do adicional de férias de forma mensal, 30% bimestral, 10% trimestral e 20% não realiza essa verificação.

A questão 4.8.3 apresenta elevada dispersão de respostas conforme valores da Mediana e da Variância (M:3 e V: 2,04). Os resultados indicam que 40% dos participantes realizam a verificação do pagamento do auxílio transporte, alimentação e saúde de forma mensal, 20% de forma bimestral e 40% não realizam essa verificação.

A questão 4.8.4 apresenta elevada dispersão de respostas conforme valores da Mediana e da Variância (M: 2,5 e V: 1,82). Os resultados indicam que 30% dos participantes realizam a verificação do pagamento das obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados até a data da extinção do contrato de forma mensal, 20% bimestral, 10% trimestral e 40% não realizam essa verificação.

A questão 4.8.5 apresenta baixa dispersão de respostas conforme valores da Mediana e da Variância (M: 4 e V: 0,17). Os resultados apresentam alta concordância para a verificação mensal do cartão ponto dos trabalhadores.

3.3 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DO INQUÉRITO POR ENTREVISTA

O inquérito por entrevista foi realizado junto a cinco servidores públicos federais com atribuições de Coordenação e de Direção. Estes servidores estão lotados no Campus Santo Augusto e na Reitoria do Instituto Federal Farroupilha.

O Guião de Entrevista foi elaborado de forma a abordar a questão da investigação, o objetivo geral e os objetivos específicos, conforme apresentado na Tabela 28 a seguir:

Tabela 28: Estrutura do Guião de Entrevista.

OBJETIVO	PERGUNTAS
Caracterização Pessoal Experiência Profissional	<ul style="list-style-type: none">• Qual a sua idade?• É docente ou técnico administrativo em educação?• Há quantos tempo (em anos) está no serviço público?• Qual o seu grau de escolaridade?
Tópico 1: Sobre a política de capacitação profissional desenvolvida pela Instituição.	<ul style="list-style-type: none">• Sabe se a Instituição possui alguma política de capacitação e treinamento profissional?• Na sua opinião, a capacitação profissional dos servidores poderá contribuir para a melhoria dos serviços públicos prestados?• Já participou de alguma capacitação ou treinamento desenvolvido/custeado pela Instituição?• Em sua opinião, a Instituição deve possuir um

plano de capacitação profissional regular e contínuo?

- A capacitação profissional dos servidores pode contribuir para melhoria da eficiência nas atividades de gestão e fiscalização de contratos?

Tópico 2: Sobre o processo de designação do servidor para exercer as funções de gestão e fiscalização de contratos e sobre a existência de capacitação ou treinamento profissional prévio.

- Em sua opinião, os servidores aceitam, de boa vontade, serem designados como gestores ou fiscais de contrato?
- Existe algum tipo de capacitação ou treinamento que *antecede* a designação de gestor ou fiscal de contratos?
- Existe algum tipo de capacitação ou treinamento que *procede* a designação de gestor ou fiscal de contratos?

Tópico 3: Sobre as dificuldades encontradas pelo servidor para conciliar as atribuições da rotina de trabalho para com as funções administrativas de gestão e fiscalização de contratos.

- Em sua opinião, o número de contratos de que um servidor é gestor/fiscal poderá influenciar sua capacidade produtivas nas normais rotinas de trabalho? (Necessário contextualizar durante a aplicação).
- As atividades de gestão e fiscalização de contratos podem criar atritos, conflitos ou sobreposição de interesse para com as demais atividades desenvolvidas pelos servidores?
-

Tópico 4: Sobre a participação do gestor e fiscal de contrato em capacitações e treinamentos profissionais referentes à Legislação Trabalhista.

- Acredita que é importante para a Instituição que os gestores e fiscais de contrato participem de capacitações e treinamentos referentes à Legislação Trabalhista?
- Quais benefícios poderiam ser trazidos para a Instituição através da participação dos servidores em capacitações e treinamentos referente à Legislação Trabalhista?

Tópico 5: Sobre a existência de processos judiciais junto à Justiça do Trabalho em que o Instituto Federal Farroupilha participou (ou participa).

- Sabe se o Instituto Federal Farroupilha já respondeu como parte de algum processo judicial junto a Justiça do Trabalho?

- A capacitação profissional dos servidores poderia, de alguma forma, contribuir para a prevenir a responsabilização da Instituição junto à Justiça do Trabalho?

- Gostaria de falar mais sobre este tema e que considere importante?

Após a realização das entrevistas, os áudios obtidos foram transcritos e apresentados aos participantes para sua leitura, revisão e edição caso assim desejassem.

O processo de análise de conteúdo seguiu a metodologia proposta por Gil (2012) iniciada com a pré-análise das transcrições, a organização de categorias únicas seguindo um único princípio de classificação, a criação de subcategorias representando as tendências das respostas dos participantes, a tabulação da frequência das respostas e sua análise estatística.

O primeiro bloco de perguntas do inquérito por entrevista buscou caracterizar os participantes da pesquisa quanto à idade, sexo, formação profissional e tempo de serviço. O resultado da análise do conteúdo das transcrições consta na Tabela 29.

Tabela 29: Resultados obtidos a partir da análise de conteúdo sobre a Caracterização Pessoal dos Participantes.

Classificação única	Categoria	Subcategoria	Contagem	Análise Estatística	
Caracterização Pessoal	Idade	Entre 18 e 30 anos	1	Mediana: 2 Variância: 0,30	
		Entre 41 e 50 anos	3		
		Entre 51 e 60 anos	1		
	Categoria Profissional	Técnico	5	Mediana: 5 Variância: 0	
		Administrativo			
	Sexo	Feminino	3	Mediana: 1 Variância: 0,30	
		Masculino	2		
	Formação Profissional		Ensino Médio	1	Mediana: 2 Variância: 0,30
			Especialização	3	
			Mestrado	1	
Tempo de trabalho no serviço público		Entre 2 e 4 anos	1	Mediana: 2 Variância: 0,20	
		Mais de 5 anos	4		

Os resultados obtidos a partir da análise de conteúdo das transcrições do primeiro bloco de questões do inquérito por entrevista indicam que a idade dos participantes possui maior concordância para a faixa de 41 e 50 anos, havendo um participante na faixa de 18 e 30 anos e um participante na faixa de 51 a 60 anos de idade. Os valores da Mediana e da Variância (M: 2 e V: 0,30) demonstram baixa dispersão nas respostas identificadas.

Referente a categoria profissional dos participantes, os valores da Mediana e da Variância (M:1 e V:0) indicam a inexistência de dispersão de respostas o que significa que a totalidade dos participantes concordou com em pertencer a uma única categoria profissional sendo a mesma a de Técnico Administrativo em Educação.

Quanto ao sexo dos participantes, os valores da Mediana e da Variância (M:1 e V: 0,30) indicam baixa dispersão nas respostas identificadas. O resultado da análise de conteúdo identificou três participantes mulheres e dois homens.

A formação profissional dos participantes foi caracterizada por um participante possuir o ensino médio, três participantes possuem

especialização e um participante possuir o mestrado. Implicitamente identifica-se que quatro participantes possuem o ensino superior uma vez que este é o nível de ensino necessário para ascender aos demais níveis, como a especialização, o mestrado e o doutorado.

O tempo de trabalho no serviço público dos participantes foi identificado por meio da análise de conteúdo como sendo de um participante entre 2 e 4 anos e quatro participantes com mais de 5 anos de serviço público.

A Tabela 30 apresenta o resultado obtido da análise de conteúdo das entrevistas referentes ao Tópico 1: Sobre a política de capacitação profissional desenvolvida pela Instituição. As categorias foram criadas utilizando como referência as perguntas propostas para o Tópico 1.

Tabela 30: Resultados obtidos a partir da análise de conteúdo do Tópico 1: Sobre a política de capacitação profissional desenvolvida pela Instituição.

Classificação única	Categoria	Subcategoria	Contagem	Análise Estatística
Tópico 1: Sobre a política de capacitação profissional desenvolvida pela Instituição	Existência de Política de Capacitação	Existe uma política de capacitação	1 – 20%	Mediana: 3 Variância: 2,5
		Não existe uma política de capacitação	1 – 20%	
		Existe, mas não é institucionalizada	1 – 20%	
		Existe, mas em nível de Campus	1 – 20%	
		Programa Interno de Capacitação	1 – 20%	
	Capacitação profissional como forma de contribuir com a melhoria dos serviços públicos	Atualização do servidor	3 - 60%	Mediana: 1 Variância: 0,30
		Conhecimento prévio	2 – 40%	
	Participação do respondente em capacitações custeadas pela instituição	Respondente participou	5 – 100%	Mediana: 1 Variância: 0
	Plano de capacitação regular e contínuo	Não possui plano de capacitação	2 – 40%	Mediana: 2 Variância: 1

	Capacitação sob demanda	1 – 20%
	Possui plano de capacitação	2 – 40%
Capacitação como forma de contribuir para a melhoria da eficiência nas atividades de gestão e fiscalização de contratos	Sim, contribui	5 – 100%

Os resultados obtidos por meio da análise de conteúdo das transcrições das entrevistas referente a Classificação única: Tópico 1 – Sobre a política de capacitação profissional desenvolvida pela Instituição, foram organizados em cinco categorias e em doze subcategorias.

A primeira categoria intitulada de Existência de Política de Capacitação foi dividida em cinco subcategorias que representam os temas das respostas apresentadas pelos participantes. A análise estatística das subcategorias representada pelos valores da Mediana e da Variância (M: 3 e V: 2,5) indicam dispersão nas respostas dos participantes o que é evidenciado na formação das cinco subcategorias que representam o entendimento e compreensão do participante quanto a pergunta realizada.

Os resultados obtidos indicam que a opinião dos participantes é diferente, sendo estas: Existe uma política de capacitação, Não existe uma política de capacitação, existe, mas não é institucionalizada; Existe, mas em nível de Campus e Programa Interno de Capacitação.

A segunda categoria intitulada de Capacitação profissional como forma de contribuir com a melhoria dos serviços públicos foi dividida em duas subcategorias sendo estas: Atualização do servidor e Conhecimento prévio.

Os valores da Mediana e da Variância (M: 1 e V: 0,3) indicam dispersão nas respostas apresentadas pelos participantes. Os resultados obtidos demonstraram que 60% dos participantes concordam que a capacitação profissional contribui com a melhoria dos serviços públicos pelo motivo de manter atualizado o servidor público e 40% dos participantes concordaram

que a contribui pelo motivo de possibilitar conhecimento prévio para o servidor prestar o serviço público.

A terceira categoria intitulada de Participação do respondente em capacitações custeadas pela instituição foi dividida em uma subcategoria sendo esta: Respondente participou.

Os valores da Mediana e da Variância (M: 1 e V: 0) indicam que não houve dispersão nas respostas dos participantes. Os resultados obtidos demonstraram que a totalidade dos participantes já realizou capacitações custeadas pela instituição.

A quarta categoria intitulada de Plano de capacitação regular e contínuo foi dividida em três subcategorias sendo estas: Não possui plano de capacitação, Capacitação sob demanda, possui plano de capacitação.

Os valores da Mediana e da Variância (M: 2 e V: 1) indicam que houve dispersão nas respostas dos participantes. Os resultados obtidos demonstraram que 40% dos participantes concordou que não há plano de capacitação regular, 20% dos participantes concorda que capacitação é sob demanda e 40% dos participantes concordou que a instituição possui plano de capacitação.

A última categoria intitulada de “Capacitação como forma de contribuir para a melhoria da eficiência nas atividades de gestão e fiscalização de contratos” foi dividida em uma subcategoria sendo esta “Sim, contribui”.

Os valores da Mediana e da Variância (M: 1 e V:0) indicam que não houve dispersão nas respostas dos participantes. Os resultados demonstraram que a totalidade dos participantes concordou que a capacitação contribui com a melhoria da eficiência nas atividades de gestão e fiscalização de contratos.

A Tabela 31 apresenta os resultados obtidos por meio da análise de conteúdo das transcrições das entrevistas referente à Classificação única: Tópico 2 – Sobre o processo de designação do servidor para exercer as funções de gestão e fiscalização de contratos e sobre a existência de capacitação ou treinamento profissional prévio, foram divididas em três categorias e oito subcategorias.

Tabela 31: Resultados obtidos a partir da análise de conteúdo do Tópico 2: Sobre o processo de designação do servidor para exercer as funções de gestão e fiscalização de contratos e sobre a existência de capacitação ou treinamento profissional prévio.

Tema	Categoria	Subcategoria	Contagem	Análise Estatística
Tópico 2: Sobre o processo de designação do servidor para exercer as funções de gestão e fiscalização de contratos e sobre a existência de capacitação ou treinamento profissional prévio.	Designação para ser gestor/fiscal, vontade própria ou por ofício	São designados por obrigação	3 – 60%	Mediana: 1 Variância: 0,80
		Servidor vê isso como ônus	1 – 20%	
		Servidor concorda	1 – 20%	
	Existência de capacitação anterior a designação de gestor/fiscal	Designado sem capacitação	4 – 80%	Mediana: 1 Variância: 0,20
		Capacitação após a designação	1 – 20%	
	Existência de capacitação posterior a designação de gestor/fiscal	Existe capacitação posterior	4 – 80%	Mediana: 1 Variância: 0,20
		Servidor não tem interesse	1 – 20%	

A primeira categoria intitulada de “Designação para ser gestor/fiscal, vontade própria ou por ofício” foi dividida em três subcategorias sendo estas: São designados por obrigação, Servidor vê isso como ônus e Servidor concorda.

Os valores da Mediana e da Variância (M: 1 e V: 0,80) indicam que dispersão nas respostas apresentadas pelos participantes. Os resultados demonstram 60% dos participantes concorda que a designação do servidor para as funções de fiscal e gestor de contratos é realizada de forma obrigada pela Administração, 20% dos participantes concordou que o servidor vê isso como ônus e 20% dos participantes concordou que o servidor aceita de vontade própria ser fiscal ou gestor de contratos.

A segunda categoria intitulada de “Existência de capacitação anterior a designação de gestor/fiscal” foi dividida em duas subcategorias sendo estas: Designado sem capacitação e Capacitação após a designação.

Os valores da Mediana e da Variância (M: 1 e V: 0,20) indica baixa dispersão nas respostas apresentadas pelos participantes. Os resultados demonstram que 80% dos participantes concordam que os servidores são

designados para exercer as funções de fiscal e de gestor de contratos sem capacitação prévia e 20% dos participantes concordam que a capacitação ocorre após a designação do servidor.

A última categoria intitulada de "Existência de capacitação posterior a designação de gestor/fiscal" foi dividida em duas subcategorias sendo estas: Existe capacitação posterior e Servidor não tem interesse.

Esta subcategoria é um complemento à subcategoria terceira subcategoria uma vez que apresenta resposta para uma situação contrária. Os valores da Mediana e da Variância (M: 1 e V: 0,20) indicam baixa dispersão nas respostas apresentadas pelos participantes. Os resultados demonstram que 80% dos participantes concordou que a capacitação do servidor ocorre após a sua designação e 20% dos participantes concordou que a capacitação não ocorre por desinteresse do servidor.

A Tabela 32 apresenta os resultados obtidos a partir da análise de conteúdo das transcrições das entrevistas referente à Classificação única: Tópico 3: Sobre as dificuldades encontradas pelo servidor para conciliar as atribuições da rotina de trabalho para com as funções administrativas de gestão e fiscalização de contratos, a qual foi dividida em duas categorias e cinco subcategorias.

Tabela 32: Resultados obtidos a partir da análise de conteúdo do Tópico 1: Sobre o processo de designação do servidor para exercer as funções de gestão e fiscalização de contratos e sobre a existência de capacitação ou treinamento profissional prévio.

Tema	Categoria	Subcategoria	Contagem	Análise Estatística
Tópico 3: Sobre as dificuldades encontradas pelo servidor para conciliar as atribuições da rotina de trabalho para com as funções administrativas de gestão e fiscalização de contratos.	Influência na capacidade produtiva nº de contratos x servidor	Interfere no tempo do servidor	2 – 40%	Mediana: 2 Variância: 0,70
		Sobrecarga de trabalho	2 – 40%	
		Conforme o tipo de contrato	1 – 20%	
	Atividade de gestão e fiscalização - atritos e conflitos nas atividades cotidianas do servidor	Geram atritos e conflitos	5 – 100%	Mediana: 1 Variância: 0

A primeira categoria intitulada de “Influência na capacidade produtiva nº de contratos x servidor” foi dividida em três subcategorias, sendo estas: interfere no tempo do servidor, sobrecarga de trabalho e conforme o tipo de contrato.

Os valores da Mediana e da Variância (M: 2 e V: 0,70) indicam dispersão nas respostas dos participantes da entrevista. Os resultados demonstram que 40% dos participantes concorda que o número de contratos influencia a capacidade produtiva do servidor pois interfere no tempo destinado para o desempenho de suas outras funções, 40% dos participantes concorda que o número de contratos pode causar sobrecarga de trabalho para o servidor e 20% concorda que a influência na capacidade produtiva devido ao número de contratos é relativo ao tipo de contrato, isto é, alguns contratos são mais complexos que outros.

A segunda categoria intitulada de “Atividade de gestão e fiscalização - atritos e conflitos nas atividades cotidianas do servidor” foi dividida em uma subcategoria sendo esta: Geram atritos e conflitos.

Os valores da Mediana e da Variância (M: 1 e V: 0) indicam que não houve dispersão nas respostas dos participantes da entrevista. Os resultados

demonstram que a totalidade dos participantes concordou que as atividades de gestão e fiscalização de contratos geram atritos e conflitos nas demais atividades do servidor.

A Tabela 33 apresenta os resultados obtidos a partir da análise de conteúdo das transcrições das entrevistas referente à Classificação única: Tópico 4: Sobre a participação do gestor e fiscal de contrato em capacitações e treinamentos profissionais referentes à Legislação Trabalhista a qual foi dividida em duas categorias e cinco subcategorias.

Tabela 33: Resultados obtidos a partir da análise de conteúdo do Tópico 1: Sobre o processo de designação do servidor para exercer as funções de gestão e fiscalização de contratos e sobre a existência de capacitação ou treinamento profissional prévio.

Tema	Categoria	Subcategoria	Contagem	Análise Estatística
Tópico 4: Sobre a participação do gestor e fiscal de contrato em capacitações e treinamentos profissionais referentes à Legislação Trabalhista	Importância para a Instituição dos gestores e fiscais participarem em capacitações voltadas a legislação trabalhista	É importante	2 – 40%	Mediana: 2 Variância: 0,70
		Não é suficiente	2 – 40%	
		Capacitação superficial	1 – 20%	
	Benefícios para a Instituição, participação do gestor e fiscal em capacitações voltadas para a legislação trabalhista	Prevenção da responsabilização subsidiária	4 – 80%	Mediana: 1 Variância: 0,20
		Melhoria na fiscalização	1 – 20%	

A primeira categoria intitulada de “Importância para a Instituição dos gestores e fiscais participarem em capacitações voltadas a legislação trabalhista” foi dividida em três subcategorias, sendo estas: é importante, não é suficiente e capacitação superficial.

Os valores da Mediana e da Variância (M: 2 e V: 0,70) indicam a dispersão nas respostas dos participantes da entrevista. Os resultados obtidos demonstram que 40% dos participantes concorda que é importante para a Instituição que os fiscais e gestores de contratos participem de capacitações voltadas para a legislação trabalhista, 40% dos participantes concordou que a

capacitação é importante para a Instituição, mas que a mesma não é suficiente e 20% concordou que a capacitação é importante para a Instituição, mas de maneira superficial.

A segunda categoria intitulada de “Benefícios para a Instituição, participação do gestor e fiscal em capacitações voltadas para a legislação trabalhista” foi dividida em duas subcategorias, sendo estas: Prevenção da responsabilização solidária e Melhoria na fiscalização.

Os valores da Mediana e da Variância (M: 1 e V: 0,20) indicam baixa dispersão nas respostas dos participantes da entrevista. Os resultados obtidos demonstram que 80% dos participantes concordou que o benefício para instituição recebido com a participação do gestor e do fiscal em capacitação voltadas para a legislação trabalhista é a prevenção da responsabilização subsidiária em ações trabalhista e 20% concordou que o benefício da capacitação para a instituição é a melhoria na fiscalização dos contratos.

A Tabela 34 apresenta os resultados obtidos a partir da análise de conteúdo das transcrições das entrevistas referente à Classificação única: Sobre a existência de processos judiciais junto à Justiça do Trabalho em que o Instituto Federal Farroupilha participou (ou participa), a qual foi dividida em duas categorias e quatro subcategorias.

Tabela 34: Resultados obtidos a partir da análise de conteúdo do Tópico 1: Sobre o processo de designação do servidor para exercer as funções de gestão e fiscalização de contratos e sobre a existência de capacitação ou treinamento profissional prévio.

Tema	Categoria	Subcategoria	Contagem	Análise Estatística
Tópico 5: Sobre a existência de processos judiciais junto à Justiça do Trabalho em que o Instituto Federal Farroupilha participou (ou participa).	Instituição	Instituição responde em causas trabalhistas	5 – 100%	Mediana: 1 Variância: 0
	Capacitação	A Capacitação contribui para a prevenção	2 – 40%	Mediana: 2 Variância: 0,70
	como forma de prevenir a responsabilização subsidiária junto a Justiça do Trabalho	A capacitação traz segurança para o fiscal/gestor e para a Instituição	2 – 40%	
		Pode gerar transtornos na execução do contrato	1 – 20%	

A primeira categoria intitulada de “Instituição como parte em causas trabalhistas” foi dividida em uma subcategoria sendo esta: Instituição responde em causas trabalhistas.

Os valores da Mediana e da Variância (M: 1 e V: 0) indicam que não houve dispersão nas respostas dos participantes da entrevista. Os resultados demonstram que a totalidade dos participantes concorda que a Instituição responde como parte em causas trabalhistas.

A segunda categoria intitulada de “Capacitação como forma de prevenir a responsabilização subsidiária junto a Justiça do Trabalho” foi dividida em três subcategorias, sendo estas: A Capacitação contribui para a prevenção, A capacitação traz segurança para o fiscal e para a Instituição e Pode gerar transtornos na execução do contrato.

Os valores da Mediana e da Variância (M: 2 e V: 0,70) indicam que houve dispersão nas respostas apresentadas pelos participantes da entrevista. Os resultados demonstram que 40% dos participantes concorda que a capacitação dos fiscais e gestores de contratos contribui para a prevenção da responsabilização subsidiária da instituição, 40% dos participantes concordou que a capacitação traz segurança para o fiscal/gestor e para a instituição e 20% concordou que a capacitação do fiscal/gestor pode gerar transtornos na execução do contrato. Cabe ressaltar que os transtornos gerados são no sentido de que o fiscal e o gestor, em virtude da correta fiscalização dos contratos, poderiam levá-los frequentemente à rescisão devido às constantes infrações.

A última pergunta do inquérito por entrevista possibilitou aos participantes fazerem uma contribuição pessoal sobre o tema desta investigação. O resultado da análise de conteúdo das respostas dos participantes foi organizada em um tema, uma categoria e onze subcategorias e apresentada na Tabela 35.

Tabela 35: Resultados obtidos a partir da análise de conteúdo do Tópico 1: Sobre o processo de designação do servidor para exercer as funções de gestão e fiscalização de contratos e sobre a existência de capacitação ou treinamento profissional prévio.

Tema	Categoria	Subcategoria
Gostaria de falar mais sobre este tema e que considere importante?	Referente ao servidor (fiscal e gestor de contratos)	Dificuldade na separação do vínculo do terceirizado e os servidores.
		Os servidores estão buscando a capacitação.
		Alguns fiscais se interessam mais que os outros
		O Acompanhamento diário na fiscalização de contratos e a verificação das obrigações trabalhistas e previdenciária vai afastar a responsabilização subsidiária.
		A capacitação gera conhecimento para o desenvolvimento das atividades
		Escolher servidor que tenha vontade e comprometimento
		A fiscalização de contratos terceirizado é complexa
	Referente à Instituição	A Instituição está evoluindo quanto às discussões sobre a capacitação
		A capacitação deve ser vista como investimento
		Reforma trabalhista trouxe insegurança para a Administração as empresas não cumprem a legislação trabalhista e cabe a Instituição fazer com que a empresa cumpra
		É dever da Administração nomear o fiscal e o capacitar

Os resultados obtidos a partir da análise de conteúdo da última pergunta do inquérito por entrevista demonstram que os participantes contribuíram com diversas opiniões sobre o tema desta pesquisa. As subcategorias apresentadas na Tabela 35 refletem os deveres, responsabilidades e cuidados

que a Instituição e o servidor devem observar de acordo com as opiniões dos participantes.

De acordo com os resultados obtidos, a Instituição deve escolher para a função de fiscal e de gestor de contratos servidores que tenham vontade e comprometimento, cabendo a mesma realizar a nomeação do fiscal e viabilizar sua capacitação, a qual deve ser vista como um investimento e não uma despesa.

Os participantes relatam que a fiscalização de contratos terceirizados é uma atividade complexa e que a reforma trabalhista trouxe muitas inseguranças para a Administração, uma vez que as empresas não cumprem corretamente a legislação trabalhista o que acaba por onerar a Administração obrigando-a a fiscalizar os contratos com o intuito de cobrar da empresa o cumprimento da legislação trabalhista.

Os participantes afirmam que os servidores estão buscando sua capacitação junto a Instituição, contudo, existem alguns servidores que tem mais interesse do que outros. Os participantes entendem que existe dificuldade na separação do vínculo do terceirizado entre os servidores.

De acordo com os resultados obtidos, a capacitação gera conhecimento para o fiscal e o gestor de contratos desenvolver suas atividades e que o acompanhamento diário na fiscalização de contratos e a verificação das obrigações trabalhistas e previdenciárias vai afastar a responsabilização subsidiária em ações trabalhistas.

3.4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados encontrados no presente estudo demonstram que a possibilidade da responsabilização solidária da Instituição em causas trabalhistas é um fator de risco real que pode ser comprovado por meio das ações judiciais em que o IFFar Campus Santo Augusto respondeu e ainda responde como parte.

A tabulação e contagem das reclamações trabalhistas constantes nas ações judiciais sugerem que a Instituição é vista pelos advogados dos trabalhadores como responsável subsidiário, o que gera, por consequência, a intimação judicial da Instituição para apresentar provas que venham a afastar a responsabilização nas ações requeridas.

Estes dados conduzem à hipótese de que as reclamações trabalhistas são geradas principalmente por falhas ou omissões no processo de demissão do trabalhador já que o pagamento do aviso prévio (artigo 7º, caput e alínea XXI da Constituição Federal de 1988), pagamento de verbas rescisórias (artigo 477º, parágrafo 6º da CLT), multa de 40% sobre o FGTS (artigo 18º, parágrafo 1º da Lei nº 8.036/1990) são direitos trabalhistas vinculados no processo de demissão do trabalhador conforme Tabela 2.

Referentes às decisões judiciais, os resultados demonstram que o IFFar Campus Santo Augusto teve a sua responsabilização subsidiária afastada em ações judiciais pelo Juiz do Trabalho em virtude da comprovação de que os contratos de serviço terceirizado foram fiscalizados e que as alegações apresentadas pelos ex-trabalhadores das empresas direcionam a ela mesma como única responsável.

Contudo, conforme aponta a análise das fontes documentais apresentadas na Tabela 3, restam quatro ações judiciais em andamento, ou seja, o risco da responsabilização subsidiária ainda existe.

A decisão do Juiz condiz com o previsto no inciso V da Súmula nº 331 do TST de onde se extrai que a Administração Pública responde subsidiariamente caso evidenciado sua conduta culposa no cumprimento das obrigações

impostas pela Lei nº 8.666/1993, o que de fato não foi comprovado uma vez que foi afastada a responsabilização solidária da Instituição nas ações judiciais analisadas.

Contudo, a simples existência da ação judicial sugere uma hipótese da possível falha na fiscalização em algum momento, pois, caso contrário, a ação judicial não existiria. No entanto é preciso delimitar as obrigações e responsabilidades da Administração Pública e as das empresas prestadoras de serviço, afinal o trabalhador possui o direito legal de ajuizar a ação trabalhista quando entender que houve lesão contra sua pessoa no prazo de dois anos para reclamar os últimos cinco anos trabalhados contados da rescisão contratual, conforme previsto no artigo 7º, inciso XXIX da Constituição Federal de 1988.

Ao analisar os resultados obtidos através da pesquisa documental com os resultados obtidos no inquérito por entrevista nas perguntas Tópico 5 cujos dados foram apresentados na Tabela 3, percebe-se que existe o conhecimento das ações trabalhistas pelos participantes que exercem funções de coordenação e direção. Inclusive, um dos participantes afirmou que já representou a Instituição em nove audiências.

Sobre a categoria profissional dos fiscais de contratos de serviço terceirizado os resultados apontam que somente um fiscal é da categoria docente e os demais são da categoria técnico administrativo em educação. Esse cenário condiz com a expectativa das atribuições dos cargos uma vez que os servidores da categoria docente têm suas atividades principais voltadas para o ensino enquanto os servidores da categoria técnico administrativo em educação tem suas atividades voltadas para a atividade meio da instituição.

A possibilidade de designar o servidor público indiferente de sua categoria profissional está prevista no artigo 67º da Lei nº 8.666/1993 o qual determina que a execução do contrato deverá ser acompanhada e fiscalizada por um representante da administração. Este dispositivo se completa com o inciso IV do artigo 116º da Lei nº 8.112/1990 – que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas

federais, o qual determina que é um dever do servidor público cumprir as ordens superiores exceto quando ilegais.

Os resultados obtidos da questão 2.1 do inquérito por questionário apresentados na Tabela 6 sugerem que os contratos de serviço terceirizados são distribuídos de modo desigual pois 50% dos participantes são fiscais de um contrato enquanto os demais são fiscais de dois a três contratos.

Os resultados obtidos da questão número 2.2 apresentados na Tabela 7 demonstram que na opinião dos participantes o acúmulo das funções de gestão e fiscalização de contratos causam um impacto negativo na eficiência das demais atividades inerentes aos seus cargos. Esse resultado sugere uma relação direta entre a quantidade de contratos que o servidor é fiscal, a complexidade na fiscalização do objeto contratual bem e as atividades inerentes ao cargo do servidor as quais também podem ser influenciadas pela demanda de trabalho e complexidade em sua execução.

A situação mencionada direciona para o parágrafo 2º do artigo 41º da Instrução Normativa nº 05/2017 o qual determina que na indicação de servidor para exercer a função de fiscal ou gestor de contratos deverão ser considerados a compatibilidade com as atribuições do cargo, a complexidade das atividades de fiscalização, o número de contratos por servidor e também sua capacidade para o desempenho de tais atividades.

Ao se comparar o tempo em anos em que os servidores exercem as funções de fiscal (questão número 2.3 – apresentada na Tabela 8) com a realização de cursos de capacitação prévia (questão 2.4 – apresentada na Tabela 9) percebe-se que a designação dos servidores de forma geral ocorre sem capacitação prévia.

A designação de servidores como fiscal de contrato e sua correspondente capacitação é abordada pelo Tribunal de Contas da União por meio do Acórdão nº 544/2016 da 1ª Câmara o qual determina ao órgão citado que elabore um plano de ação para contemplar programas de treinamento e de aperfeiçoamento pessoal para tornar os resultados das fiscalizações eficazes e que previnam o prejuízo ao erário.

Os resultados das questões número 2.5 e 2.6 cujos dados são apresentados na Tabela 10 e 11, sugerem que os participantes conhecem em parte as atribuições do gestor e do fiscal de contratos, as penalidades administrativas previstas para o gestor e fiscal de contratos nos casos de omissão ou falha no desempenho de suas atribuições. Esses indicadores direcionam para uma hipótese de falta de preparação profissional no desempenho das funções de fiscal e gestor de contratos.

Contudo, mesmo diante das adversidades demonstradas por meio dos resultados das questões citadas, os participantes apresentaram fortes indícios de superação e de comprometimento uma vez que os resultados da questão número 2.7 apresentados na Tabela 12 demonstraram que os participantes, em sua maioria, consideram-se preparados para exercer as funções de gestor e fiscal de contratos.

Talvez esse resultado seja fruto da capacitação de Gestão e Fiscalização de Contratos em que os participantes frequentaram no ano de 2017, organizada e ofertada pela Instituição, no entanto, os resultados indicam que esta capacitação foi a única que a maioria dos participantes realizou até o presente, conforme observado nos resultados da questão número 3.1 apresentado na Tabela 14.

A questão 2.8 cujos dados foram apresentados na Tabela 13, perguntou aos participantes se a sua designação como fiscal/gestor de contratos ocorreu a seu pedido – quando o próprio servidor pede para ser fiscal, ou por ofício – quando é determinado pela Instituição. Os resultados obtidos indicam que a grande maioria dos participantes foi designado por ofício, isto é, por determinação da Instituição.

O resultado desta questão corrobora com o resultado do inquérito por entrevista referente às perguntas do Tópico número 2 cujos dados foram apresentados na Tabela 31, onde os participantes afirmaram que a designação dos fiscais é realizada por determinação da Instituição e que são raros os casos em que o servidor pede para ser fiscal de contrato.

A existência do programa interno de capacitação é evidenciada por meio dos resultados da questão número 3.2 apresentados na Tabela 15, em que os participantes afirmam que em sua maioria que a Instituição possui esse programa.

De acordo com os resultados da pergunta número 3.3 apresentados na Tabela 16, a maioria dos participantes afirmou que a Instituição proporciona condições de apoio como diárias, passagens e pagamentos de inscrições; esses resultados demonstram que a política de capacitação é motivada tanto pela Instituição – quando oferta cursos de capacitação, quanto pelo próprio servidor quando este procura participar de cursos de capacitação externos.

Percebe-se que os participantes entendem que, de acordo com os resultados da questão número 3.5 apresentados na Tabela 18, as participações em cursos de capacitação lhes possibilitaram melhores condições para exercer as funções de fiscal e de gestor de contratos.

Ao analisar a referida questão com as perguntas abordadas no Tópico número 4 do inquérito por entrevista cujos dados foram apresentados na Tabela 33, percebe-se que os participantes reconhecem a importância da capacitação dos servidores que desempenham funções de fiscalização e gestão de contratos e que a mesma colabora para a melhoria na eficiência da prestação dos serviços públicos.

A pergunta número 3.6 foi apresentada no formato de escala social onde os participantes avaliaram seu conhecimento sobre Direito e Legislação Trabalhista, Direito Administrativo, Direito Constitucional e sobre os documentos produzidos pela Instituição: Gestão e Fiscalização de Contratos, Instrução Normativa nº 05/2017 e Manual de Gestão e Fiscalização de Contratos do IFFar e Instrução Normativa de Sanções Administrativas do IFFar. Os resultados obtidos, conforme Tabela 19, sugerem que há mais familiaridade e conhecimento, por parte dos fiscais e gestores de contratos, sobre os documentos produzidos pela Instituição.

Contudo os dispositivos legais, isto é, a legislação vinculada ao processo de fiscalização e gestão de contratos, representada nesta questão através do

Direito e Legislação Trabalhista, Direito Administrativo e Direito Constitucional foram avaliados pelos participantes de modo a representar um conhecimento reduzido.

As questões 4.1 a 4.3 do inquérito por questionário apresentaram resultados que demonstram que os participantes possuem cópia dos documentos inerentes ao contrato, que conhecem as cláusulas do contrato e do edital e que sua designação foi realizada de formalmente por expedição de documento específico pelo Ordenador de Despesas, conforme resultados apresentados nas Tabelas 20, 21 e 22.

A verificação dos documentos exigidos na contratação e na demissão dos trabalhadores pela empresa contratada foram abordados nas questões número 4.4 e 4.5. Os resultados apresentados nas Tabelas 23 e 24 indicam que os participantes não fiscalizam com frequência a análise dos documentos exigidos na contratação. Ao cruzar os dados desta questão com os dados da questão 3.6 apresentados na Tabela 19, percebe-se uma hipótese de correlação já que o tema Direito e Legislação Trabalhista foram avaliados pelos participantes como de conhecimento mínimo o que poderia induzir os participantes a não analisar e verificar a documentação citada por falta de conhecimento.

Referente aos documentos de demissão, percebe-se através dos resultados apresentados, que a metade dos participantes realiza a análise e verificação dos documentos. Ao comparar os resultados obtidos na pesquisa documental os quais demonstraram que as principais reclamações trabalhistas são relacionadas a obrigações que não foram cumpridas no momento da demissão, percebemos uma relação direta entre a ação do fiscal e do gestor e as causas trabalhistas.

As perguntas 4.6 e 4.7 questionaram aos participantes se os mesmos já participaram como representante da Instituição em audiências trabalhistas e se responderam a processo administrativo interno por denúncia, omissão ou falha na fiscalização dos contratos. Os resultados apresentados nas Tabelas 25 e 26 sugerem que apenas um dos participantes participou como

representante e que um participante está respondendo processo administrativo interno.

A última pergunta do inquérito por questionário, apresentada na forma de escala social, pediu para os participantes indicarem com que frequência é verificado o cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e do FTGS. Os resultados apresentados na Tabela 27 indicam que os itens com maior frequência de verificação são o pagamento do salário dentro dos prazos, concessão de férias e verificação do cartão ponto. Os itens com menor frequência são o pagamento do auxílio transporte, alimentação e saúde, e o pagamento de certas obrigações trabalhistas e previdenciárias.

As perguntas do Tópico 4 do inquérito por entrevista abordaram a temática da legislação trabalhista e o resultado da análise das respostas apresentados na Tabela 33 indicam que os participantes entendem que os cursos de capacitação profissional voltados para a legislação trabalhistas possuem relevada importância no desempenho das funções de fiscalização e gestão de contratos.

No entanto, os resultados apontam que a capacitação não é suficiente para criar condições mais eficazes de fiscalização e gestão dos contratos de serviços terceirizados com mão de obra cedida devido à dificuldade encontrada no entendimento e compreensão deste ramo do direito que foge do cotidiano dos servidores.

Os participantes do inquérito por entrevista puderam contribuir com reflexões e comentários sobre o tema pesquisado. Os resultados de suas respostas indicaram que a escolha do servidor com perfil profissional adequado para exercer as funções de fiscal e de gestor de contratos são muito importantes, que a capacitação profissional deve ser contínua e possuir aprendizagem e de atualização, que os problemas gerados na terceirização de serviços são contínuos e que muitas vezes podem ser gerados por imperícia ou insegurança do fiscal de contratos, que a fiscalização dos contratos terceirizados apresenta um elevado grau de complexidade, que os servidores que desempenham funções de fiscalização procuram participar de

capacitações, e que os debates e discussões sobre a responsabilização subsidiária são frequentes no âmbito da Instituição.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Chegamos ao final desta investigação cujo objetivo geral consistiu em “discutir de que forma a capacitação e a preparação profissional dos gestores e fiscais de contrato podem contribuir para a prevenção da responsabilização subsidiária da Instituição junto a Justiça do Trabalho”.

Com a intenção de alcançar o objetivo desta investigação foram delimitados os objetivos específicos e todo o estudo foi baseado em autores de referência no âmbito da sustentação metodológica relativa à abordagem qualitativa da pesquisa, o local da investigação, o público-alvo e a identificação das técnicas de recolha e tratamento de dados bem como as suas vantagens e desvantagens.

Em seguida deu-se início à análise e estudo dos referenciais teóricos obtidos com recurso a publicações atualizadas diretamente relacionadas com a problemática e ao objetivo geral proposto, como em livros físicos e digitais de Direito Administrativo, Direito Constitucional, Direito Trabalhista; artigos publicados em revistas científicas e periódicos, dissertações de especialização, mestrado e teses de doutoramento e na legislação vigente.

A análise e estudo do referencial teórico foram indispensáveis para identificar a singularidade desta investigação bem como para traçar os caminhos que nos permitiram compreender os conceitos jurídicos, a legislação e a jurisprudência relacionada com a possibilidade da responsabilização subsidiária do IFFar Campus Santo Augusto junto à Justiça do Trabalho.

O primeiro objetivo específico, que consistiu em “investigar a legislação e a jurisprudência atualizada referente à terceirização na Administração Pública e à fiscalização dos contratos administrativos”, foi abordado a partir do referencial teórico o qual demonstrou que existe uma relação direta entre os conceitos e práticas burocráticas, em resposta à legislação vigente, e à função

de ofertar ensino público gratuito por parte das autarquias resultantes da Lei nº 11.892/2008, sendo uma destas autarquias o Instituto Federal Farroupilha tendo como unidade descentralizada o Campus Santo Augusto.

As obrigações típicas do Estado são transferidas para as autarquias como a autonomia administrativa, patrimonial, financeira, pedagógica e disciplinar bem como as responsabilizações por suas ações.

Os referenciais teóricos e a legislação vigente demonstraram que o Instituto Federal Farroupilha, como Reitoria ou como unidade descentralizada (IFFar Campus Santo Augusto) tem obrigação de realizar as suas compras e contratações de serviços por meio de um procedimento previsto na Lei nº 8.666/1993 chamado de Licitação, a qual pode ser exteriorizada por diversas formas de acordo com o objeto e o valor estipulado da contratação.

As compras e contratações, nos termos da lei, devem ser fiscalizadas por agentes públicos formalmente designados sendo os mesmos incumbidos de funções específicas sendo estas a de fiscal e de gestor de contratos.

As contratações diretamente relacionadas com o objetivo geral desta investigação são os serviços terceirizados com mão de obra cedida. Esses objetos estão vinculados com a reforma do Estado e o surgimento da Administração Pública Gerencial, onde o Estado se desonerou de atividades que poderiam ser absorvidas pela iniciativa privada em busca do foco pela execução da finalidade da respectiva atividade, que no caso do Instituto Federal Farroupilha é a oferta de ensino público gratuito.

Consequentemente com a terceirização de serviços como: limpeza, vigilância, telefonista e jardineiro, vieram as responsabilidades e obrigações previstas em lei. Estas remetem diretamente para o Direito do Trabalho, o qual determina uma série de obrigações que devem ser fiscalizadas pela Instituição as quais se iniciam com os procedimentos de contratação dos trabalhadores que irão prestar os serviços e finalizam com os procedimentos da desvinculação dos mesmos da empresa.

Devido aos problemas relacionados ao não cumprimento de dispositivos legais presentes na legislação trabalhista o Tribunal Superior do Trabalho

explicitou o seu entendimento por meio da Súmula nº 331 o qual, após algumas alterações, concluiu e determinou que a Administração responde subsidiariamente caso de se comprovar a sua conduta culposa no cumprimento de suas obrigações legais como por exemplo a fiscalização e a gestão de contratos.

Ficou evidente que a problemática desta investigação possui referência legal já que a responsabilização solidária da Instituição em causas trabalhistas é uma realidade que pode acontecer. Ao mesmo tempo é possível compreender o papel vital que possuem os servidores que desempenham as funções de fiscal e gestor de contrato já que o desempenho correto de suas atribuições é a salvaguarda da Instituição perante a Justiça do Trabalho.

O segundo objetivo específico consistiu em “conhecer quais são as principais ações judiciais trabalhistas em que o Instituto Federal Farroupilha Campus Santo Augusto responde como parte”; este, foi desenvolvido e estudado a partir das informações obtidas por meio da pesquisa documental junto: à Vara do Trabalho do Município de Três Passos/RS, aos arquivos e registros da Direção de Administração do IFFar Campus Santo Augusto.

Os resultados demonstraram que houve a participação do IFFar Campus Santo Augusto em oito ações trabalhistas. Os dados obtidos referenciam que as reclamações trabalhistas que mais tiveram repetições registradas foram as relacionadas com o processo de desvinculação dos trabalhadores nas empresas contratadas sendo essas reclamações o não pagamento do aviso prévio e verbas rescisórias, rescisão indireta do contrato de trabalho e o não pagamento de multa de 40% sobre o FGTS.

Através da pesquisa documental foi possível constatar que a responsabilização solidária prevista na Súmula nº 331 não foi aplicada no IFFar Campus Santo Augusto em quatro ações judiciais pelo facto de o mesmo ter cumprido com as suas obrigações legais de fiscalizar os seus contratos, as quais foram realizadas por intermédio dos fiscais e gestores.

O terceiro e o quarto objetivos específicos estão associados um ao outro já que tratam da política de gestão administrativa dos servidores que

desempenham funções de fiscalização e gestão de contratos e dos servidores que exercem cargos de gestão, sendo estes “identificar quais são as maiores dificuldades encontradas pelos servidores na gestão e fiscalização de contratos” e “analisar as ações dos servidores com funções gerenciais referente às políticas de capacitação e treinamento a fim de se prevenir a responsabilização subsidiária em causas trabalhistas”.

Para almejar estes objetivos, o pesquisador utilizou os dados pela aplicação de um inquérito, o qual foi aplicado às dez fiscais e gestores de contratos e o inquérito por entrevista no qual participaram cinco servidores que exercem funções de coordenação e de direção.

Os resultados indicaram que os servidores de uma forma geral não recebem capacitação prévia às suas designações como fiscal de contrato e que algumas vezes a capacitação ocorre posteriormente e em outras situações não ocorre.

Contudo, também ficou evidente que a Instituição condiciona a capacitação dos servidores através de capacitações internas – ministradas pelos próprios servidores ou por capacitações externas com despesas de inscrição e diárias custeadas pela Instituição.

Os participantes no inquérito por questionário e no inquérito por entrevista foram abordados sobre a existência de processos trabalhistas em que a Instituição respondeu como parte e as suas respostas foram condizentes com os resultados obtidos na pesquisa documental, isto é, demonstraram ter conhecimento de que a inclusão da Instituição nas ações judiciais trabalhistas é frequente, inclusive alguns participantes foram representantes da Instituição em audiências nas Varas do Trabalho.

Os participantes foram questionados sobre a importância de participarem em capacitações relacionadas com a legislação trabalhista e a importância desta ação para a Instituição.

Os resultados obtidos demonstraram que a capacitação com a temática da legislação trabalhista é importante para eles (os participantes) e para a Instituição, contudo, os dados também indicaram que o grande desafio é que

os servidores designados como fiscais de contrato não possuem formação acadêmica ou técnica relacionada com a área do Direito, ou seja, os fiscais de contrato exercem as suas funções de forma, muitas vezes superficial uma vez que, de acordo com as respostas obtidas, a legislação trabalhista apresenta um grau de complexidade elevado e requer conhecimento prévio na área do direito.

Esta investigação permite-nos evidenciar que a capacitação profissional dos fiscais e gestores de contrato contribui, de fato, para a prevenção da responsabilização subsidiária do IFFar Campus Santo Augusto junto à Justiça do Trabalho e que as suas ações de fiscalização e gestão são fundamentais para comprovar que a Instituição cumpre as suas obrigações legalmente instituídas e, ainda, que existe uma relação entre as principais reclamações trabalhistas nas ações judiciais com uma baixa frequência da fiscalização dos documentos demissionais dos trabalhadores das empresas contratadas.

Revela-se evidente que a capacitação profissional dos servidores não deve ser vista como uma despesa, mas sim como um investimento para manter e alavancar a qualidade e a eficiência dos serviços públicos prestados conforme a sua finalidade autárquica.

Comcumitantemente, esta investigação trás um aporte contributivo relevante aos estudos sobre a temática da terceirização no serviço público na medida em que permitiu identificar novas questões as quais justificam ser discutidas no futuro por nós ou por outros investigadores como é o caso do impacto das atribuições do fiscal e do gestor de contratos nas atividades quotidianas inerentes à função principal do servidor e a discrepância entre a finalidade da terceirização de serviços e o esforço requerido pela Administração em fiscalizar a execução dos contratos.

5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alexandrino, M., & Paulo, V. (2013). *Direito Administrativo Descomplicado* (21ª ed.). São Paulo : Métodos.
- Almeida, C. W. (2009). Fiscalização contratual: “Calcanhar de Aquiles” da execução dos contratos administrativos. *Revista do TCU* (114), 53-62. Recuperado de <http://revista.tcu.gov.br/ojs/index.php/RTCU/article/viewFile/342/387>
- Alves, L. d. (2004). Gestão e fiscalização de contratos públicos. *Revista do TCU* (102), 60-69. Recuperado de <http://revista.tcu.gov.br/ojs/index.php/RTCU/article/viewFile/610/671> . Acesso em 10 de dezembro de 2017.
- Amaral, A. C. (2010). *Licitação e Contrato Administrativo: estudos, pareceres e comentários* (3ª ed.). Belo Horizonte : Fórum.
- Appugliese, M. M. (2010). Trabalho de Conclusão de Especialização. *Capacitação dos Servidores visando eficácia dos serviços públicos: um estudo de caso do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo - Campus Cubatão (IFSP)*. Porto Alegre, RS: Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Recuperado de <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/40407>. Acesso em 05 de dezembro de 2017.
- Arabi, A. Y., & Araujo, V. S. (2018). *Terceirização: uma leitura constitucional e administrativa*. Belo Horizonte: Fórum.
- Barbosa, R. C. (2012). Licitação Pública: Noções gerais do dever de licitar. *Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual*(139), 1-17. Recuperado de <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/1892/1439>. Acesso em 05 de janeiro de 2018.

- Barral, D. O. (2016). *Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos*. Brasília: Enap.
- Brasil. (1943). Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 12 de maio de 2018.
- Brasil. (1967). Decreto Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm. Acesso em 02 de janeiro de 2018.
- Brasil. Tribunal de Contas da União. Acórdão nº 544, de 09 de março de 2016. Recuperado de: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:tribunal.contas.uniao;plenario:acordao:2016-03-09;544>. Acesso em 12 de maio de 2018.
- Brasil. (1970). Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm. Acesso em 14 de março de 2018.
- Brasil. (1990) Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm. Acesso em 22 de abril de 2018.
- Brasil. (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 14 de maio de 2018.

- Brasil. (1990). Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8036consol.htm. Acesso em 22 de abril de 2018.
- Brasil. (1993). 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. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8666cons.htm. Acesso em 22 de abril de 2018.
- Brasil. (1993). Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 331, de 17 de dezembro de 1993. Recuperado de: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em 25 de maio de 2018.
- Brasil. (1995). Lei nº 8.987, de 13 de fevereiro de 1995. Dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos previsto no art. 175 da Constituição Federal, e dá outras providências. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8987cons.htm. Acesso em 22 de abril de 2018.
- Brasil (1995). Lei nº 9.074, de 7 de julho de 1995. Estabelece normas para outorga e prorrogações das concessões e permissões de serviços públicos e dá outras providências. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9074cons.htm. Acesso em 22 de abril de 2018.
- Brasil. (1997). Decreto nº 2.271, de 7 de julho de 1997. Dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências. Recuperado de:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2271.htm. Acesso em 22 de abril de 2018.

Brasil (2002). Lei nº 10.520, de 17 de julho de 2002. Institui, no âmbito da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, nos termos do art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, modalidade de licitação denominada pregão, para aquisição de bens e serviços comuns, e dá outras providências. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10520.htm. Acesso em 22 de abril de 2018.

Brasil (2004). Lei nº 11.079, de 30 de dezembro de 2004. Institui normas gerais para licitação e contratação de parceria público-privada no âmbito da administração pública. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l11079.htm. Acesso em 22 de abril de 2018.

Brasil. (2006). Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5707.htm. Acesso em 05 de abril de 2018.

Brasil. (2008). MPOG. Instrução Normativa nº 02, de 30 de abril de 2008. Dispõe sobre regras e diretrizes para a contratação de serviços, continuados ou não. Recuperado de: <https://www.comprasgovernamentais.gov.br/index.php/legislacao/ins>

trucoes-normativas/417-instrucao-normativa-n-02-de-30-de-abril-de-2008. Acesso em 02 de janeiro de 2018.

Brasil. (2008). Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm. Acesso em 05 de novembro de 2017.

Brasil. (2017). Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em 25 de maio de 2018.

Brasil. (2017). MPOG. 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. Recuperado de: <https://www.comprasgovernamentais.gov.br/index.php/legislacao/instrucoes-normativas/760-instrucao-normativa-n-05-de-25-de-maio-de-2017>. Acesso em 14 de março de 2018.

Brasil (2012). Ministério da Saúde. Resolução CNS nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Dispõe sobre normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Recuperado de: http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html. Acesso em 05 de junho de 2018.

Brasil (2011). Ministério da Saúde. Resolução CNS nº 441, de 12 de maio de 2011. Dispõe sobre diretrizes para análise ética de projetos de pesquisa. Recuperado de: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2011/reso441.pdf>. Acesso em 05 de junho de 2018.

Braz, P. (2012). *Processo de Licitação, contrato administrativo e sanções penais*. (3ª ed.). Leme : JH Minuzo.

Brianezi, K. (2011) *Pejotização, você sabe o que significa?* Jusbrasil. Recuperado de: <https://katybrianezi.jusbrasil.com.br/artigos/121934275/pejotizacao-voce-sabe-o-que-significa>. Acesso em 10 de junho de 2018.

Carvalho, M. (2015). *Manual de Direito Administrativo* (2ª ed.). Salvador: Juspodivm.

Cavalcante, P., & Carvalho, P. (2017). Profissionalização da burocracia federal brasileira (1995-2014): avanços e dilemas. *Revista de Administração Pública*, 51(1), 1-26. Recuperado de <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/65935/63600>. Acesso em 10 de março de 2018.

Cintra, A. S. (2012). A Licitação na Administração Pública. *Revista do Curso de Direito - UNIPAC Araguari*, 6, 1-11. Recuperado de <http://imepac.edu.br/oPatriarca/v6/arquivos/artigos/ALINE.pdf>. Acesso em 05 de abril de 2018.

Costa, A. F. (2013). Aspectos gerais sobre o fscal de contratos públicos. *Revista Controle*, XI(1), 105-128. Recuperado de <https://www.tce.ce.gov.br/edicoes/revista-controle-volume-xi-n-1-jan-jun-2013/send/199-revista-controle-volume-xi-n-1-jan-jun-2013/2163-artigo-7-aspectos-gerais-sobre-o-fiscal-de-contratos-publicos>. Acesso em 05 de abril de 2018.

- Di Pietro, M. Z. (2014). *Direito Administrativo*. (27ª ed.). São Paulo : Atlas.
- Fernandes, J. U., & (Coordenador). (2017). *Terceirização: Legislação, doutrina e jurisprudência*. Belo Horizonte : Fórum.
- Filho, M. J. (2010). *Comentários à lei de licitações e contratos* (16ª ed.). São Paulo : Dialética.
- Fleury, F. G. (2016). Dissertação de Mestrado. As infrações e sanções administrativas aplicáveis a licitação e contratos (Leis 8.666/93, 10.520/02, 12.462/11 e Lei 12.846/13. São Paulo: Universidade Católica de São Paulo. Recuperado de <https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/7041/1/Felipe%20Blanco%20Garcia%20Guimaraes%20Fleury.pdf>. Acesso em 08 de abril de 2018.
- Fonseca, J. S. (2002). Metodologia da Pesquisa Científica. *Apostila*. Fortaleza, CE, Brasil: Universidade Estadual do Ceará.
- Garcia, F. A., & Ribeiro, L. C. (2012). Licitações Públicas Sustentáveis. *Revista de Direito Administrativo*, 260, 231-254. Recuperado de <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/8836/7629>. Acesso em 09 de abril de 2018.
- Gerhardt, T. E., & Silveira, D. T. (2009). *Métodos de Pesquisa*. Porto Alegre : UFRGS.
- Gil, A. C. (2012). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social* (6ª ed.). São Paulo : Atlas.
- Gomes, A. R. (2016). A Gestão de Contratos na Administração Pública. *Revista Multidisciplinar e de Psicologia*, 10(29), 100-110. Recuperado de <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/386/506>. Acesso em 16 de maio de 2018.

Gomes, G. A., & Maia, C. A. (2013). Princípios aplicados às licitações e contratos da Administração Pública. *Revista Científica Semana Acadêmica*, 1, 1-14. Recuperado de <http://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/principiosaplicadosaslicitacoescontratosdaadministracaopublica.pdf>. Acesso em 05 de abril de 2018.

Haddad, R. C., & Mota, F. G. (2010). *Contabilidade Pública*. Brasília : CAPES.

Junior, N. J., & Santos, E. A. (2016). A necessidade de conhecimentos específicos para o fiel cumprimento do acompanhamento e fiscalização de contratos no âmbito da administração pública segundo o disposto no art. 76 da Lei nº 8.666/1993. *Revista de Administração de Roraima*, 500-519. Recuperado de <http://revista.ufr.br/adminrr/article/download/3517/pdf>. Acesso em 20 de abril de 2018.

Lacerda, J. A. (2013). Dissertação de Mestrado. *Capacitação e o perfil dos servidores públicos: um estudo descritivo de uma Universidade Federal Mineira*. Lavras: Universidade Federal de Lavras. Recuperado de http://repositorio.ufla.br/bitstream/1/1219/2/DISSERTACAO_Capacitacao%20e%20o%20perfil%20dos%20servidores%20p%C3%A7%C3%A3o%20de%20servidores%20p%C3%BAblicos.pdf. Acesso em 05 de fevereiro de 2018.

Licório, A. M. (2015). Capacitação de servidores do Ministério Público de Contas do Estado de Rondônia como estratégia de administração gerencial. *Revista ENIAC Pesquisa*, 17-33. Recuperado de https://ojs.eniac.com.br/index.php/EniacPesquisa/article/view/117/pdf_29. Acesso em 05 de fevereiro de 2018.

Lima, M. E. (2017). Monografia de Graduação. *A terceirização na Administração Pública como fator de precarização do trabalho e do serviço*. Recife : Universidade Federal de Pernambuco. Recuperado de

<https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/21950>. Acesso em 12 de abril de 2018.

Manfredini, R., From, D. A., & Selow, M. (2015). A importância da capacitação de servidores no setor público. *Vitrine de Produção Acadêmica*, 510-514. Recuperado de <http://www.vitrineacademica.dombosco.sebsa.com.br/index.php/vitrine/article/download/80/81>. Acesso em 14 de fevereiro de 2018.

Marconi, M. A., & Lakatos, E. M. (2010). *Fundamentos da Metodologia da Pesquisa* (7ª ed.). São Paulo: Atlas.

Marconi, M. d., & Lakatos, E. M. (2011). *Técnicas de Pesquisa* (7ª ed.). São Paulo: Atlas.

Martins, D. D. (2013). Cláusulas exorbitantes nos contratos administrativos e aplicação de penalidades. *Revista Jurídica dos Correios*, 1-22. Recuperado de https://www.correios.com.br/sobre-correios/a-empresa/revista-de-estudo-de-direito-postal-da-ect/edicoes-anteriores/pdf/2013-e-2014/Daniele_Dias.pdf. Acesso em 19 de fevereiro de 2018.

Mastrodi, J., & Brito, B. C. (2017). Licitações públicas sustentáveis: vinculação ou discricionariedade do administrador? *Revista de Direito Administrativo*, 274, 81-112. Recuperado de <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/68743/6662>. Acesso em 12 de abril de 2018.

Matthiensen, A. (2011). Uso do coeficiente de Alfa de Cronbach em Avaliações por Questionário. Boa Vista : Embrapa.

Medeiros, A. L. (2008). A Teoria da Imprevisão nos Contratos Administrativos. *Revista Jurídica da FA7*, 1(1), 255-275. Recuperado de

<http://www.uni7setembro.edu.br/periodicos/index.php/revistajuridica/article/view/219/243>. Acesso em 05 de março de 2018.

Meirelles, H. L. (2016). *Direito Administrativo Brasileiro* (42ª ed.). São Paulo: Malheiros.

Mello, C. A. (2010). *Curso de Direito Administrativo* (27ª ed.). São Paulo: Malheiros.

Minayo, M.C.S. (2009). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. (28ª ed.). Petrópolis: Vozes.

Nahmias, P. d., Ferreira, E. D., & Kato, R. B. (2013). A importância do projeto básico e do termo de referência para o processo licitatório da administração pública. *Revista Científica Semana Acadêmica*, 1(48), 1-30. Recuperado de http://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/artigo_licitacao.pdf. Acesso em 14 de abril de 2018.

Neves, R. S. (Abril de 2015). *Atraso de pagamentos por parte da Administração Pública*. Recuperado de <https://jus.com.br/924963-ricardo-silva-das-neves/publicacoes>. Acesso em 12 de abril de 2018.

Pereira, J. M. (2012). *Manual de metodologia da pesquisa científica* (3ª ed.). São Paulo: Atlas.

Pereira, M. F., & Marques, S. M. (2004). Artigo. *A Importância da Qualificação e Capacitação Continuada dos Funcionários: o caso da Universidade Federal de Juiz de Fora*. Curitiba, PR, Brasil: XXVIII – Encontro da ANPAD. Recuperado de http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=1&cod_evento_edicao=8&cod_edicao_subsecao=39&cod_edicao_trabalho=1291. Acesso em 05 de janeiro de 2018.

- Pereira, T. M., Vieira, T. J., & Saraiva, A. W. (2009). Licitação: uma ferramenta de transparência pública. *Revista Científica Eletrônica de Ciências Contábeis*(13), 1-6. Recuperado de http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/x51eD4xLoVGvnVY_2013-4-24-11-5-13.pdf. Acesso em 05 de março de 2018.
- Pinto, L. C. (01 de Janeiro de 2014). *Impossibilidade de antecipação de pagamento antes da efetiva prestação de serviços contratados pela Administração Pública*. Recuperado de <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,impossibilidade-de-antecipacao-de-pagamento-antes-da-efetiva-prestacao-de-servicos-contratados-pela-administra,46539.html>. Acesso em 22 de janeiro de 2018.
- Puccetti, R. F. (2010). Dissertação de Mestrado. *Infrações e sanções administrativas aplicáveis aos particulares em licitações e contratos*. São Paulo : Universidade Católica de São Paulo. Recuperado de <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp153328.pdf>. Acesso em 05 de dezembro de 2017.
- Sá, G. M. (2016). Trabalho de Conclusão de Curso. *Capacitação Profissional para um Atendimento de Excelência no Setor Público*. Rio de Janeiro : Universidade Federal Fluminense. Recuperado de <http://www.repositorio.uff.br/jspui/browse?type=author&order=ASC&rpp=20&value=S%C3%A1%2C+Glaucia+Marques+da+Silva>. Acesso em 05 de fevereiro de 2018.
- Sampaio, R. A. (2015). *Atraso superior a 90 dias e a obrigação de executar o contrato: Necessidade de revisão desse entendimento*. Recuperado de <http://www.zenite.blog.br/atraso-superior-a-90-dias-e-a-obrigacao-de-executar-o-contrato-necessidade-de-revisao-desse-entendimento>. Acesso em 05 de dezembro de 2017.

- Sanches, B. L., & Franceschet, J. C. (2015). Análise das sanções administrativas previstas na Lei 8.666/93. *Revista Hispeci & Lema On-Line*, 15-34. Recuperado de <http://unifafibe.com.br/revistasonline/arquivos/hispecielemaonline/suario/37/07112015130052.pdf>. Acesso em 14 de fevereiro de 2018
- Santos, L. R. (2013). *Fiscalização de Contratos*. Brasília: ENAP.
- Santos, L. R. (2017). A fiscalização e o acompanhamento da execução do contrato administrativo na Administração Pública – Artigo 67 – Lei nº 8.666/93. *Revista Digital de Direito Administrativo*, 4(2), 187-199. Recuperado de <https://www.revistas.usp.br/rdda/article/view/125698>. Acesso em 14 de fevereiro de 2018
- Scatolino, G., & Trindade, J. (2016). *Manual de Direito Administrativo* (4ª ed.). Salvador: Juspodivm.
- Silva, A. E. (2017). As implicações da terceirização na Administração Pública Brasileira. *Revista Eletrônica do CONBRAD - Congresso Brasileiro de Administração*, 109-124. Recuperado de <http://www.revistaconbrad.com.br/editorial/index.php/conbrad/article/view/56/67>. Acesso em 22 de março de 2018.
- Silva, L.C. (2012). Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização. *Fundamentos para a Instituição da Terceirização na Administração Pública*. Curitiba:UFPR. Recuperado de <http://www.acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/50951/R%20-%20E%20-%20LUIZ%20CARLOS%20DA%20SILVA.pdf?sequence=1>. Acesso em 22 de dezembro de 2018
- Silva, T. P., Santos, Y. L., & Barbos, M. A. (2016). A Profissionalização do Serviço Público: um estudo na Escola de Gestão Pública. *Revista Multidisciplinar e de Psicologia*, 10(30), 107-122. Recuperado de

<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/418/537>. Acesso em 14 de fevereiro de 2018

Sousa, G. C. (2012). A liberdade de contratar para a administração pública: a autonomia da vontade no contrato administrativo. *Revista de Direito Administrativo*, 260, 183-201. Recuperado de <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/download/8834/7627> Acesso em 25 de abril de 2018

Souza, E. L. (2002). A capacitação administrativa e a formação de gestores governamentais. *Revista de Administração Pública*, 73-88. Recuperado de <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6428/5012>. Acesso em 14 de abril de 2018

Stillman, R. (2017). Profissionalismo público em uma era de transformações radicais: seu significado, desafios e treinamento. *Revista de Administração Pública*, 917-926. Recuperado de <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/72826/70009>. Acesso em 10 de janeiro de 2018

Tourinho, R. (2017). *Ponderações sobre infrações e sanções administrativas no âmbito das licitações e contratos administrativos..* Recuperado de <http://www.unipublicabrasil.com.br>: <http://www.unipublicabrasil.com.br/uploads/materiais/fdc30faab8a7d7eb1addf7444a0fd16e26072016170209.pdf>. Acesso em 20 de fevereiro de 2018.

Travain, V. R. (2011). Do Contrato Administrativo: modalidades e cláusulas exorbitantes. *Revista de Direito Público*, 6(3), 3-20. Recuperado de <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/viewFile/8352/9066>. Acesso em 24 de maio de 2018.

Vieira, A. L. (2014). Gestão de contratos administrativos. *Revista de Contratos Públicos*, 9-32. Recuperado de

https://www.researchgate.net/publication/275407529_Gestao_de_contratos_administrativos. Acesso em 20 de maio de 2018.

Yin, R. K. (2001). *Estudo de caso: planejamento e métodos* (2ª ed.). Porto Alegre: Bookman.

APÊNDICES

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO- TCLE QUESTIONÁRIO

O(a) senhor(a) está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa de mestrado vinculada ao curso de Mestrado em Estudos Profissionais Especializados em Educação: Administração de Organizações Educativas do Instituto Politécnico do Porto – Escola Superior de Educação, tendo como objetivo analisar de que forma a capacitação profissional dos servidores que exercem funções de fiscais e gestores de contratos podem contribuir para a prevenção da responsabilização subsidiária da Instituição junto à Justiça do Trabalho em contratos de prestação de serviços terceirizados com mão de obra cedida.

Serão previamente marcados a data e horário para a entrega do questionário. Estas medidas serão realizadas no IFFar Campus Santo Augusto. Não é obrigatório responder a todas as perguntas, inclusive, sua participação nesta pesquisa é voluntária e espontânea.

O(a) Senhor(a) não terá despesas e nem será remunerado(a) pela participação na pesquisa uma vez que não haverá despesas com alimentação, transporte e alojamento.

Os riscos destes procedimentos serão mínimos como, por exemplo: possibilidade de danos à dimensão física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural ou espiritual do ser humano, problemas de calefação ou ar condicionado e dedicação de seu tempo durante a aplicação da pesquisa.

A sua identidade será preservada e mantida em sigilo absoluto, por esse motivo, pedimos que não rubrique ou assine o questionário. Sua identificação será limitada a um número de identificação que estará presente no questionário.

Os benefícios e vantagens em participar deste estudo serão: contribuir para a manutenção e expansão das políticas institucionais de capacitação profissional; prevenção da responsabilidade subsidiária da Instituição junto à Justiça do Trabalho e zelar pela eficiência e economicidade da máquina pública.

A pessoa que estará acompanhando os procedimentos serei eu, Leônidas Luiz Rubiano de Assunção.

O(a) senhor(a) poderá se retirar do estudo a qualquer momento, sem qualquer tipo de constrangimento.

Solicitamos a sua autorização para o uso dos dados obtidos para a produção de artigos técnicos, científicos bem como da dissertação de mestrado resultante desta pesquisa.

O questionário não possui respostas certas ou erradas, inclusive, não há pré-requisitos ou conhecimento para o responder.

O tempo médio para preencher o questionário é de 10 minutos.

Este termo de consentimento livre e esclarecido é feito em duas vias, sendo que uma delas ficará em poder do pesquisador e outra com o sujeito participante da pesquisa.

Estrutura do questionário:

1. Caracterização Pessoal;
2. Experiência Profissional;
3. Capacitação e Treinamento;
4. Fiscalização e Gestão de Contratos Administrativos.

Leônidas Luiz Rubiano de Assunção

Telefone: (55) 981278097

Telefone Fixo: (55) 3781-3555

E-mail: leonidas.assuncao@iffarroupilha.edu.br

Rua Francisco Polo, nº 35, Santo Augusto/RS

Prof.^a Doutora Paula Romão

Orientadora

Comitê de Ética em Pesquisa – CEP IF Farroupilha

Rua Esmeralda, 430, Bairro Camobi, Santa Maria, Rio Grande do Sul – Fone/Fax: (55)32189850

e-mail: cep@iffarroupilha.edu.br

CONEP- Comissão Nacional de Ética em Pesquisa - SEPN 510, Norte, Bloco A, 3º andar, Ed. Ex-INAN, Unidade II – Brasília – DF- CEP: 70750-521 - Fone: (61)3315-5878/ 5879 – e-mail: conep@saude.gov.br

TERMO DE CONSENTIMENTO

Declaro que fui informado sobre todos os procedimentos da pesquisa e, que recebi de forma clara e objetiva todas as explicações pertinentes ao projeto e, que todos os dados a meu respeito serão sigilosos. Eu compreendo que neste estudo, as medições dos experimentos/procedimentos de tratamento serão feitas em mim, e que fui informado que posso me retirar do estudo a qualquer momento.

Nome por extenso _____

Assinatura _____ Local: _____ Data: ____/____/____.

APÊNDICE B - INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO

1. Caracterização Pessoal

O presente questionário é confidencial e as suas questões foram desenvolvidas com o objetivo de proteger o anonimato do participante, portanto, as questões buscam apenas obter dados específicos que possibilitem a efetivação da pesquisa.

1.1 Qual sua faixa etária:

- Entre 18 e 30 anos.
- Entre 31 e 40 anos.
- Entre 41 e 50 anos.
- Entre 51 e 60 anos.
- Mais de 60 anos.

1.2 Sexo:

- Feminino.
- Masculino.

1.3 Assinale uma das seguintes opções, devendo indicar o seu *maior* Grau de Escolaridade:

- Ensino Médio/ Médio Técnico
- Ensino Superior
- Especialização
- Mestrado.
- Doutorado.

1.4 Assinale apenas uma das seguintes opções, sobre a sua Categoria Profissional:

- Técnico Administrativo em Educação.
- Docente do Ensino Básico e Tecnológico.

1.5 Há quanto tempo (em anos) trabalha no serviço público federal?

- Menos de 1 (um) ano.
- Entre 1 e 2 anos.
- Entre 2 e 4 anos.
- Mais de 5 anos

2. Experiência Profissional

Responda às questões a seguir quanto a sua experiência e vivência profissional na área de Gestão e Fiscalização de Contratos:

2.1. Você é fiscal/ gestor de quantos contratos de serviços terceirizados com mão de obra cedida?

R: _____ (numeral)

2.2 A acumulação de funções tem impacto na eficácia da sua atividade de fiscalização/gestão de contratos?

- Sim.
- Não.
- Em parte.

2.3. Há quantos tempo você desempenha a função de fiscal/ gestor de contratos de serviços terceirizados com mão de obra cedida?

- Menos de 1 (um) ano.
- Entre 1 e 2 anos.
- Entre 2 e 4 anos.
- Mais de 5 anos

2.4. Realizou alguma capacitação profissional capacitação profissional antes de ser designado como gestor/fiscal de contrato?

- Sim.

Caso tenha respondido “sim”, por favor, assinale qual (ais) foi (oram) o(s) tema(s) da capacitação profissional que você participou antes de ser designado como fiscal de contrato:

- Gestão e Fiscalização de Contratos.
- Direito Administrativo.
- Legislação Trabalhista.
- Outro(s): _____

- Não.

2.5. Conhece as atribuições do gestor e do fiscal de contratos previstos na legislação?

- Sim.
- Não.
- Em parte.

2.6. Conhece as penalidades administrativas que podem ser aplicadas ao gestor e ao fiscal de contratos previstos na legislação em caso de omissão na fiscalização/gestão?

- Sim.
- Não.
- Em parte.

2.7. Considera-se preparado profissionalmente para desempenhar as funções de fiscal/gestor de contratos de serviços com mão de obra cedida?

- Sim.
- Não.
- Em parte.

2.8. Sua designação como gestor/fiscal de contratos ocorreu por:

- De pedido.
- De ofício.
- Ambos.

3. Capacitação e treinamento

Responda às seguintes questões referente as capacitações profissionais sobre a Gestão e a Fiscalização de Contratos

3.1 Indique o número de capacitações em que participou, caso nunca não tenha participado deixe o item em branco.

3.1.1 Gestão/Fiscalização de Contratos: _____.

3.1.2 Elaboração de Termo de Referência: _____.

3.1.3 Legislação Trabalhista: _____.

3.1.4 Aplicação de Sanções Administrativas: _____.

3.1.5 Instrução Normativa nº 02/2008 e/ou 05/2017: _____.

3.1.6 Outro(s): _____

3.2 A Instituição oferece programas internos de capacitação profissional relacionados com a gestão/fiscalização de contratos?

- Sim.
- Não.
- Não sei.

3.3 A Instituição proporciona condições de apoio (diárias, passagens, pagamento de inscrições) para a capacitação profissional relacionada com a gestão/fiscalização de contratos em eventos externos (cursos, palestras, congressos)?

- Sim.
- Não.
- Não sei.

3.4 Já participou em algum evento externo como cursos, palestras e/ou congressos com a temática de gestão/fiscalização de contratos?

- Sim.
Em quantos eventos você participou? R: _____ (numeral).
- Não.
- Não, mas tenho interesse.

3.5 Em sua opinião, a capacitação profissional possibilitar-lhe-iam melhores condições para exercer as funções de fiscal/gestor de contratos?

- Sim.
- Não.
- Não sei.

3.6 Avalie o seu conhecimento sobre os tópicos a seguir assinalando o seu grau de conhecimento sobre cada um dos itens com o número 1 o mínimo de conhecimento e o número 4 como o máximo de conhecimento sobre o tema.	1	2	3	4	5
3.2.1 Direito e Legislação Trabalhista					
3.2.2 Direito Administrativo					
3.2.3 Direito Constitucional					
3.2.4 Gestão e Fiscalização de Contratos					
3.2.5 Instrução Normativa nº 05/2017.					
3.2.6 Manual de Gestão e Fiscalização de Contratos do IFFar.					
3.2.7 Instrução Normativa de Sanções Administrativas do IFFar					

4. Da Fiscalização/Gestão dos Contratos Administrativos

Responda às questões a seguir sobre sua experiência e prática profissional sobre a fiscalização/gestão de contratos.

4.1. Possui cópia do Edital, Termo de Referência, Proposta e/ou Contrato do qual você é gestor/fiscal?

- Possuo cópia de todos os documentos citados.
- Possuo cópia de parte dos documentos citados.
- Não possuo cópia dos documentos citados.

4.2. Foi formalmente designado, através de portaria ou ordem de serviço, para desempenhar as funções de fiscal/gestor de contratos?

- Sim.
- Não.
- Não sei.

4.3. Conhece as cláusulas presentes no instrumento contratual?

- Sim.
- Não.
- Em parte.

4.4. Realiza a verificação dos documentos *admissionais* como: carteira de trabalho assinada, contrato de trabalho e exame admissional?

- Sim.
- Não.
- Em parte.

4.5. Realiza a verificação dos documentos *demissionais* como: carteira de trabalho assinada, termo de rescisão devidamente assinado e homologado (se for o caso), exame demissional e comprovante de pagamento das verbas rescisórias?

- Sim.
- Não.
- Em parte.

4.6. Já representou a Instituição junto à Justiça do Trabalho?

- Sim.
- Não.

4.7. Já respondeu ou está respondendo a algum Processo Administrativo – PAD devido a alguma denúncia, omissão ou falha na fiscalização de contratos?

- Sim.
- Não.

4.8 Fiscaliza/verifica com que frequência o cumprimento das seguintes obrigações trabalhistas, previdenciárias e para com o FGTS?

Utilize a seguinte escala: 1- nunca; 2- trimestralmente, 3 – bimestralmente, 4- mensalmente.

Questões	1	2	3	4
Pagamento do salário dentro dos prazos estabelecidos em lei.				
Concessão de férias remuneradas e o pagamento do respectivo adicional.				
Pagamento do auxílio transporte, alimentação e saúde quando devido.				
Pagamento das obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados até a data da extinção do contrato.				
Análise e verificação do cartão ponto.				

Agradecemos pelo preenchimento deste questionário e por sua participação.

APÊNDICE C - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO- TCLE ENTREVISTA

O(a) senhor(a) está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa de mestrado vinculada ao curso de Mestrado em Estudos Profissionais Especializados em Educação: Administração de Organizações Educativas do Instituto Politécnico do Porto – Escola Superior de Educação, tendo como objetivo analisar de que forma a capacitação profissional dos servidores que exercem funções de fiscais e gestores de contratos podem contribuir para a prevenção da responsabilização subsidiária da Instituição junto à Justiça do Trabalho em contratos de prestação de serviços terceirizados com mão de obra cedida.

Serão previamente marcados a data e horário para realizarmos a entrevista. Estas medidas serão realizadas no IFFar Campus Santo Augusto e Reitoria. Não é obrigatório responder a todas as perguntas, inclusive, sua participação nesta pesquisa é voluntária e espontânea.

O(a) Senhor(a) não terá despesas e nem será remunerado(a) pela participação na pesquisa uma vez que não haverá despesas com alimentação, transporte e alojamento.

Os riscos destes procedimentos serão mínimos como, por exemplo: possibilidade de danos à dimensão física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural ou espiritual do ser humano, problemas de calefação ou ar condicionado e dedicação de seu tempo durante a aplicação da pesquisa.

Para realização da entrevista será utilizado um equipamento para gravação de voz. Após o término, a entrevista será transcrita e remetida para o(a) senhor(ora). Neste momento poderá excluir, editar ou complementar trechos de sua entrevista.

A sua identidade será preservada e mantida em sigilo absoluto. Sua identificação será limitada a um número de identificação que estará presente na transcrição da entrevista.

Os benefícios e vantagens em participar deste estudo serão: contribuir para a manutenção e expansão das políticas institucionais de capacitação profissional; prevenção da responsabilidade subsidiária da Instituição junto à Justiça do Trabalho e zelar pela eficiência e economicidade da máquina pública.

A pessoa que estará acompanhando os procedimentos serei eu, Leônidas Luiz Rubiano de Assunção.

O(a) senhor(a) poderá se retirar do estudo a qualquer momento, sem qualquer tipo de constrangimento.

Solicitamos a sua autorização para o uso dos dados obtidos para a produção de artigos técnicos, científicos bem como da dissertação de mestrado resultante desta pesquisa.

As perguntas a serem feitas durante a entrevista não possuem respostas certas ou erradas, inclusive, não há pré-requisitos ou conhecimento para o responder.

O tempo médio de duração da entrevista é de 25 minutos.

Este termo de consentimento livre e esclarecido é feito em duas vias, sendo que uma delas ficará em poder do pesquisador e outra com o sujeito participante da pesquisa.

Leônidas Luiz Rubiano de Assunção

Telefone: (55) 981278097

Telefone Fixo: (55) 3781-3555

E-mail: leonidas.assuncao@iffarroupilha.edu.br

Rua Francisco Polo, nº 35, Santo Augusto/RS

Prof.ª Doutora Paula Romão

Orientadora

Comitê de Ética em Pesquisa – CEP IF Farroupilha

Rua Esmeralda, 430, Bairro Camobi, Santa Maria, Rio Grande do Sul–Fone/Fax:
(55)32189850

e-mail: cep@iffarroupilha.edu.br

CONEP- Comissão Nacional de Ética em Pesquisa - SEPN 510, Norte, Bloco A,
3º andar, Ed. Ex-INAN, Unidade II – Brasília – DF- CEP: 70750-521 - Fone: (61)3315-
5878/ 5879 – e-mail: conep@saude.gov.br

TERMO DE CONSENTIMENTO

Declaro que fui informado sobre todos os procedimentos da pesquisa e, que recebi de forma clara e objetiva todas as explicações pertinentes ao projeto e, que todos os dados a meu respeito serão sigilosos. Eu compreendo que neste estudo, as medições dos experimentos/procedimentos de tratamento serão feitas em mim, e que fui informado que posso me retirar do estudo a qualquer momento.

Nome por extenso _____

Assinatura _____

Local: _____

Data:

____/____/____.

APÊNDICE D – GUIÃO INQUÉRITO POR ENTREVISTA

1. Introdução:

- Olá, meu nome é Leônidas Assunção, sou Assistente em Administração, desempenho funções no Campus Santo Augusto e sou Mestrando do programa de Mestrado em Estudos Profissionais Especializados em Educação: Administração de Organizações Educativas do Instituto Politécnico do Porto – Escola Superior de Educação.

- Desde já agradeço por sua disponibilidade em me receber e por participar desta investigação social.

- A presente investigação tem como objetivo analisar de que forma a capacitação profissional dos servidores que exercem funções de fiscais e gestores de contratos podem contribuir para a prevenção da responsabilização subsidiária da Instituição junto à Justiça do Trabalho em contratos de prestação de serviços terceirizados com mão de obra cedida.

- Antes de iniciarmos, preciso salientar que esta entrevista possui caráter sigiloso e confidencial. Para recolha dos dados será utilizado um gravador de voz. Após o término da entrevista a mesma será transcrita e remetida para sua apreciação. Durante esta fase, você poderá alterar, editar, suprimir trechos e caso deseje, pedir sua exclusão.

- Por fim, reforçamos que não há respostas certas ou erradas, mas sim, apenas as suas opiniões.

2. Entrevista:

2.1 Caracterização Pessoal:

Através de conversa informal obter os seguintes dados.

- Qual a sua idade?
- É docente ou técnico administrativo em educação?
- Há quantos tempo (em anos) está no serviço público?
- Qual o seu grau de escolaridade?

2.2 Questões da investigação:

Tópico 1: Sobre a política de capacitação profissional desenvolvida pela Instituição.

- Sabe se a Instituição possui alguma política de capacitação e treinamento profissional?
- Na sua opinião, a capacitação profissional dos servidores poderá contribuir para a melhoria dos serviços públicos prestados?
- Já participou de alguma capacitação ou treinamento desenvolvido/custeado pela Instituição?
- Em sua opinião, a Instituição deve possuir um plano de capacitação profissional regular e contínuo?
- A capacitação profissional dos servidores pode contribuir para melhoria da eficiência nas atividades de gestão e fiscalização de contratos?

Tópico 2: Sobre o processo de designação do servidor para exercer as funções de gestão e fiscalização de contratos e sobre a existência de capacitação ou treinamento profissional prévio.

- Em sua opinião, os servidores aceitam, de boa vontade, serem designados como gestores ou fiscais de contrato?
- Existe algum tipo de capacitação ou treinamento que *antecede* a designação de gestor ou fiscal de contratos?
- Existe algum tipo de capacitação ou treinamento que *procede* a designação de gestor ou fiscal de contratos?

Tópico 3: Sobre as dificuldades encontradas pelo servidor para conciliar as atribuições da rotina de trabalho para com as funções administrativas de gestão e fiscalização de contratos.

- Em sua opinião, o número de contratos de que um servidor é gestor/fiscal poderá influenciar sua capacidade produtivas nas normais rotinas de trabalho? (Necessário contextualizar durante a aplicação).
- As atividades de gestão e fiscalização de contratos podem criar atritos, conflitos ou sobreposição de interesse para com as demais atividades desenvolvidas pelos servidores?

Tópico 4: Sobre a participação do gestor e fiscal de contrato em capacitações e treinamentos profissionais referentes à Legislação Trabalhista.

- Acredita que é importante para a Instituição que os gestores e fiscais de contrato participem de capacitações e treinamentos referentes à Legislação Trabalhista?
- Quais benefícios poderiam ser trazidos para a Instituição através da participação dos servidores em capacitações e treinamentos referente à Legislação Trabalhista?

Tópico 5: Sobre a existência de processos judiciais junto à Justiça do Trabalho em que o Instituto Federal Farroupilha participou (ou participa).

- Sabe se o Instituto Federal Farroupilha já respondeu como parte de algum processo judicial junto a Justiça do Trabalho?
- A capacitação profissional dos servidores poderia, de alguma forma, contribuir para a prevenir a responsabilização da Instituição junto à Justiça do Trabalho?
- Gostaria de falar mais sobre este tema e que considere importante?

ANEXOS

ANEXO A: PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA FARROUPILHA



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: A Gestão Administrativa do Instituto Federal Farroupilha Campus Santo Augusto: a capacitação profissional dos gestores e fiscais de contratos como meio de prevenir a responsabilização subsidiária trabalhista em contratos de serviços terceirizados com mão de obra cedida.

Pesquisador: LEONIDAS LUIZ RUBIANO DE ASSUNCAO

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 85119318.1.0000.5574

Instituição Proponente: INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.572.155

Apresentação do Projeto:

De acordo.

Objetivo da Pesquisa:

De acordo.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

De acordo.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

De acordo.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

De acordo.

Recomendações:

Sem recomendações.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Sem pendências ou inadequações.

Considerações Finais a critério do CEP:

Parecer Ad Referendum pois o pesquisador corrigiu a pendência solicitada.

Endereço: Rua Esmeralda, 355

Bairro: CAMOBI

CEP: 97.110-767

UF: RS

Município: SANTA MARIA

Telefone: (55)3217-0352

E-mail: cep@iffarroupilha.edu.br

INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA FARROUPILHA



Continuação do Parecer: 2.572.155

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1082781.pdf	28/03/2018 17:14:25		Aceito
Outros	TCLE_e_Questionario_corrigido.docx	28/03/2018 17:14:13	LEONIDAS LUIZ RUBIANO DE ASSUNCAO	Aceito
Outros	TCLE_e_Entrevista_versao_corrigido.docx	28/03/2018 17:13:53	LEONIDAS LUIZ RUBIANO DE ASSUNCAO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_corrigido.doc	28/03/2018 17:13:31	LEONIDAS LUIZ RUBIANO DE ASSUNCAO	Aceito
Folha de Rosto	assinada.PDF	13/03/2018 11:19:50	LEONIDAS LUIZ RUBIANO DE ASSUNCAO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	0_Projeto_Leonidas.doc	02/03/2018 17:46:31	LEONIDAS LUIZ RUBIANO DE ASSUNCAO	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

SANTA MARIA, 30 de Março de 2018

Assinado por:
GIANCARLO BAZARELE MACHADO BRUNO
(Coordenador)

Endereço: Rua Esmeralda, 355

Bairro: CAMOBI

CEP: 97.110-767

UF: RS

Município: SANTA MARIA

Telefone: (55)3217-0352

E-mail: cep@ifarroupilha.edu.br