

**UFRRJ**  
**INSTITUTO DE AGRONOMIA**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO**  
**AGRÍCOLA**

**DISSERTAÇÃO**

**REFLEXÕES SOBRE A CONTRATAÇÃO DOS SERVIÇOS**  
**TERCEIRIZADOS NO INSTITUTO FEDERAL DE**  
**EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS**  
**- IFMG CAMPUS GOVERNADOR VALADARES**

**DEISE CHRISTIAN SILVA CALDAS**

**2019**



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO  
INSTITUTO DE AGRONOMIA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO AGRÍCOLA**

**REFLEXÕES SOBRE A CONTRATAÇÃO DOS SERVIÇOS  
TERCEIRIZADOS NO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO,  
CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS - IFMG CAMPUS  
GOVERNADOR VALADARES**

**DEISE CHRISTIAN SILVA CALDAS**

*Sob a Orientação da Professora*  
**Dra. Rosa Cristina Monteiro**

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Educação** no Programa de Pós-Graduação em Educação Agrícola, Área de Concentração em Educação Agrícola.

**Seropédica, RJ  
Agosto de 2019**

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Biblioteca Central / Seção de Processamento Técnico

Ficha catalográfica elaborada  
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

C145r CALDAS, DEISE CHRISTIAN SILVA , 1978-  
REFLEXÕES SOBRE A CONTRATAÇÃO DOS SERVIÇOS  
TERCEIRIZADOS NO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO,  
CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS - IFMG CAMPUS  
GOVERNADOR VALADARES / DEISE CHRISTIAN SILVA CALDAS.  
- Seropédica, 2019.  
68 f. : il.

Orientador: Rosa Cristina Monteiro.  
Dissertação (Mestrado). -- Universidade Federal Rural  
do Rio de Janeiro, PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM  
EDUCAÇÃO AGRÍCOLA, 2019.

1. Terceirização. 2. Classificação Brasileira de  
Ocupações - CBO. 3. Capineiro. 4. Faxineiro. I.  
Monteiro, Rosa Cristina , 1955-, orient. II  
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO AGRÍCOLA III.  
Título.

"O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001 "This study was financed in part by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Finance Code 001"

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO**  
**INSTITUTO DE AGRONOMIA**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO AGRÍCOLA**

**DEISE CHRISTIAN SILVA CALDAS**

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Educação**, no Programa de Pós-Graduação em Educação Agrícola, Área de Concentração em Educação Agrícola.

DISSERTAÇÃO APROVADA EM 13/08/2019

---

Rosa Cristina Monteiro, Profa. Dra. UFRRJ

---

Sandra Regina Gregorio, Profa. Dra. UFRRJ

---

Willerson Custodio da Silva, Prof. Dr. IFMG

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho aos meus familiares, pelo amor doado incondicionalmente, e que com suas sábias palavras, para acalantar minhas angustias, empoderou-me em seus discursos, incentivando-me a trabalhar os meus sonhos para transformá-los em realidade.

## **AGRADECIMENTO**

A Deus, por me guiar e proteger-me durante todo esse trajeto, e ao Divino Espírito Santo pela tarefa diária de ser meu orientador espiritual; sendo meu companheiro nos momentos da escrita e na busca do conhecimento.

Ao PPGEA, que mesmo consciente dos problemas enfrentados pela nação brasileira, permanece sua luta para manter-se no caminho da reversão das diferenças sociais. Por nos ensinar que uma das soluções dos problemas sociais pode ser através de uma educação de qualidade. Pela sua atitude de efetivar seus ideais, para diminuir as desigualdades de crescimento humano e intelectual através da disseminação de oportunidades de aprendizagem pelo país.

A minha poetisa, orientadora Rosa Cristina Monteiro, que com suas sábias palavras me mostrou uma nova forma de realizar esse trabalho; permitindo-me um olhar mais humanizado e sereno sobre as questões da sociedade.

Aos professores, que viajaram por longas distâncias para cumprirem a tarefa de semear e adubar o saber.

Ao professor Gabriel de Araújo, que partilhou desde o primeiro dia de aula todo seu encantamento e amor pela educação, pelo seu discurso de que todos somos capazes, “nenhum a menos”; concedeu-nos o poder para dar os passos rumo ao conhecimento e de permanecer no caminho da vitória.

Aos diretores José Roberto e Willerson Custódio, pela ousadia e crença que seria possível essa capacitação para seus servidores de São João Evangelista e de Governador Valadares. E pelo apoio necessário para realização desse trabalho durante todo o período de estudo.

Aos meus colegas, agora amigos do IFMG campus São João Evangelista que nos recebeu e acolheu a cada etapa. Pelos risos, conhecimento e experiências que dividimos. Foi espetacular!

Aos colegas mestrandos e companheiros de viagens do IFMG campus de Governador Valadares, pela proximidade, pelos ouvidos emprestados, pelas angústias e alegrias que compartilhamos; valeu cada momento!

Ao Colega Hunilson, por nos aliviar a mente nos momentos de estresse com suas brincadeiras e piadas e que, por muitas vezes, me fez sorrir sozinha enquanto escrevia minha dissertação. À Natalina, pelo seu coração compartilhador que também me deu auxílio nos momentos confusos que estive durante a escrita.

A minha amiga Raquel, pelas vezes que ela acreditou em mim, incentivando-me a continuar e ajudando-me a vencer minhas limitações e, pela oportunidade de aprendermos juntas o poder das superações.

Aos meus colegas de trabalho do IFMG campus de Governador Valadares, por serem meus ouvintes, pelas sugestões e pelo apoio permanente durante os dois anos do mestrado.

A todos, que com suas críticas construtivas, me fizeram refletir e ser resiliente nesse trabalho; hoje sei que sou uma pessoa melhor do que fui ontem e inferior à de amanhã.

**Muito Obrigada!**

## RESUMO

CALDAS, Deise Christian Silva. **Reflexões sobre a Contratação dos Serviços Terceirizados no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais - IFMG Campus Governador Valadares** 2019. 68f. Dissertação (Mestrado em Educação Agrícola) Instituto de Agronomia, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ: 2019.

Este trabalho é resultado de uma pesquisa realizada com os funcionários de uma empresa terceirizada de serviços de apoio e manutenção em uma instituição pública de educação. Tem como objeto de estudo as Reflexões sobre a Contratação dos Serviços Terceirizados no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais - IFMG Campus Governador Valadares IFMG Campus Governador Valadares. A questão norteadora dessa investigação foi a análise da coerência e/ou consistência entre as descrições dos cargos de Faxineiro e Capineiro, contidas na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), através de uma verificação de equivalência entre as descrições das atividades dos cargos e as reais necessidades das atividades desenvolvidas pelos postos na Instituição. Em termos metodológicos, trata-se de uma abordagem de natureza qualitativa, com a utilização de estudo bibliográfico, documental, coleta de dados através da observação direta participante e de entrevista em profundidade. Em um universo de vinte profissionais terceirizados que prestam serviços na Instituição, a pesquisa foi realizada com os funcionários dos postos de faxineiro e capineiro que totalizaram a população de oito funcionários. Esse trabalho resultou da observação direta e acompanhamento durante três meses de atividades realizadas pelos trabalhadores terceirizados, e de entrevistas após período de monitoramento, para avaliar a percepção dos terceirizados no seu ambiente de trabalho. As narrativas obtidas com as entrevistas foram interpretadas à luz das referências teóricas desenvolvidas durante a pesquisa. Os resultados finais apontam para uma discussão sobre a contratação dos serviços terceirizados continuados do ponto de vista de suas dimensões humanitárias.

**Palavras-chave:** Terceirização; Classificação Brasileira de Ocupações – CBO; Capineiro; Faxineiro.

## ABSTRACT

CALDAS, Deise Christian Silva. **Reflections on the contracting of the services through IFMG campus Governador Valadares.** 2019. 68p. Dissertation (Master in Agricultural Education) Institute of Agronomy, Federal Rural University of Rio de Janeiro, Seropédica, RJ: 2019.

This work is the result of a survey carried out with the employees of an outsourced company of support and maintenance services in a public institution of education, whose object of study is the contracting of outsourced services under in the Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG) which is localized in the Governador Valadares campus. The guiding question of this investigation was the analysis of the coherence and / or consistency between the descriptions of the positions of the Janitor and Farmer, contained in the CBO, through a verification of equivalence between the descriptions of the activities of the positions and the actual ones needs of the activities developed by the posts in the Institution. In methodological terms, this is an approach of a qualitative nature, with the use of bibliographic, documentary, data collection through participant direct observation and in-depth interview. In a universe of twenty outsourced professionals who provide services in the Institution, the research was carried out with the employees of the janitor and janitor posts that totaled the population of eight employees.

As a result of direct observation and three-month follow-up of the activities performed by outsourced workers, and interviews after a monitoring period to evaluate outsourced workers' perceptions in their job environment. The narratives obtained with the interviews were interpreted in the light of the theoretical references developed during the research. The final results point to a discussion about contracting outsourced services from the point of view of their humanitarian dimensions.

**Keywords:** Outsourcing; Brazilian Classification of Occupations - CBO; Farmer; Janitor.



## LISTA DE ABREVIACOES E SÍMBOLOS

- ANDES** – Sindicato Nacional dos Docentes das Instituices de Ensino Superior
- CAGED** – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
- CBO** – Classificaco Brasileira de Ocupaces
- CCT** – Convençes Coletivas de Trabalho –
- CIUO** – Classificaco Internacional Uniforme de Ocupaces
- CLT** – Consolidaco das Leis do Trabalho
- CF** – Constituiço Federal
- CONCLA** – Comisso Nacional de Classificaces
- DCBO** – Diviso de Classificaco Brasileira de Ocupaces
- DEREN** – Departamento de Emprego e Rendimento
- ECA** – Estatuto da Criança e do Adolescente
- EPIs** – Equipamentos de Proteço Individual
- FO** – Família Ocupacional
- IBGE** – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- IFMG** – Instituto Federal de Educaço, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais
- IN** – Instruço Normativa
- ISCO** – International Standard Classification of Occupations
- MARE** – Ministério de Administraço e Reforma do Estado
- MEC** – Ministério da Educaço
- MPOG** – Ministério de Planejamento, Desenvolvimento e Gesto
- MTE** – Ministério do Trabalho e Emprego
- OIT** – Organizaço Internacional do Trabalho
- ONU** – Organizaço das Naçes Unidas
- RAIS** – Relaço Anual de Informaces Sociais
- SIASG** – Sistema de Serviços Gerais
- TCU** – Tribunal de Contas da Unio
- TR** – Termo de Referência

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1:</b> Discriminação das Categorias Funcionais .....	16
<b>Quadro 2:</b> CBO - Família Ocupacional: 5143 – 20 Tabela de Áreas/ Atividades - Al – Faxineiro.....	22
<b>Quadro 3:</b> CBO - Família Ocupacional: 6220 – 20 Relatório de Atividades – Agricultores de apoio à agricultura (Capineiro na Cultura) .....	24
<b>Quadro 4:</b> Atividades descritas para os postos de Faxineiros no Termo Referência.....	30
<b>Quadro 5:</b> Atividades descritas para os postos de Capineiros no Termo Referência .....	33
<b>Quadro 6:</b> Comparativo entre as descrições do TR, OD e CBO das atividades de faxineiro .	34
<b>Quadro 7:</b> Comparativo entre as descrições do TR, OD e CBO das atividades de capineiro	36

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Imagem do IFMG - campus Governador Valadares.....	17
<b>Figura 2:</b> Imagem da composição das pessoas que trabalham no IFMG - campus Governador Valadares .....	27
<b>Figura 3:</b> Etapas da Pesquisa.....	29
<b>Figura 4:</b> Limpeza do prédio de ensino.....	31
<b>Figura 5:</b> Limpeza dos Banheiros .....	32
<b>Figura 6:</b> Recolhimento do lixo.....	32
<b>Figura 7:</b> Atividades de capina atrás do prédio de ensino.....	33
<b>Figura 8:</b> Uniforme da empresa para posto de faxina e capina .....	63
<b>Figura 9:</b> Limpeza da quadra do Ginásio .....	64
<b>Figura 10:</b> Manutenção de Equipamento .....	65
<b>Figura 11:</b> Reparos de Janelas .....	66

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> Representação da Composição do Quadro de Funcionários do Contrato N° 02/2017 .....	28
<b>Gráfico 2:</b> Análise comparativa das atividades do faxineiro das fontes pesquisadas.....	36
<b>Gráfico 3:</b> Análise comparativa das atividades do capineiro das fontes pesquisadas .....	39
<b>Gráfico 4:</b> Percentual da Composição dos Participantes da Pesquisa por Gênero no Cargo de Faxineiro no Ano 2019 .....	41
<b>Gráfico 5:</b> Escolaridade dos Participantes da Pesquisa (Capineiros e Faxineiros) no Ano de 2019 .....	42

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
Objetivo Geral: .....	3
Objetivos Específicos: .....	3
<b>CAPÍTULO I REFERENCIAL TEÓRICO DA PESQUISA.....</b>	<b>4</b>
<b>1 CONCEITO DE TRABALHO .....</b>	<b>4</b>
1.1 Aspectos Históricos do Trabalho.....	5
<b>2 TERCEIRIZAÇÃO .....</b>	<b>7</b>
2.1 Conceito de Terceirização .....	8
2.2 A evolução das Legislações que dispõe sobre Terceirização no Brasil .....	8
2.3 Aspectos Históricos do IFMG - Campus de Governador Valadares.....	13
2.3.1 Histórico da Terceirização no IFMG – Campus Governador Valadares.....	14
<b>3 A CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES (CBO) .....</b>	<b>19</b>
3.1 História e Evolução do CBO .....	19
3.2 Estrutura Base da CBO.....	20
3.3 Representação das ocupações delineadas .....	21
<b>CAPÍTULO II – PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA .....</b>	<b>25</b>
<b>4 METODOLOGIA.....</b>	<b>25</b>
4.1 O Contexto da Pesquisa.....	26
4.2 A População da Pesquisa.....	27
4.3 Procedimentos e Métodos.....	28
<b>CAPÍTULO III - ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....</b>	<b>30</b>
<b>5 Resultado da observação direta e dos levantamentos de dados .....</b>	<b>30</b>
5.1 Resultado da Entrevista: .....	40
5.2 A terceirização vista pela face do terceirizado .....	43
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>49</b>
<b>7 REFERÊNCIAS .....</b>	<b>51</b>
<b>8 APÊNDICES .....</b>	<b>57</b>
<b>9 ANEXOS .....</b>	<b>67</b>
Anexo I.....	68

## INTRODUÇÃO

Atualmente a terceirização é uma realidade cada vez mais presente nos setores públicos, com predominância nos serviços considerados não essenciais/acessórios, ou atividade meio. Desde que a proponente desse estudo ingressou no serviço público em 2015 como administradora, lotada na Diretoria de Administração da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri – UFVJM na cidade de Diamantina, foi possível perceber e conhecer as dificuldades no momento da elaboração de Projeto Básico/Termo de Referência, em relação às definições e escolhas dos postos de trabalhos terceirizados em consonância com as atribuições definidas na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO de responsabilidade de elaboração e atualização do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

No ano seguinte - como servidora do IFMG campus de Governador Valadares - igualmente lotada na Diretoria de Administração, dentre as funções exercidas no setor, realizando atividades de fiscal de contratos de serviços terceirizados continuados, e no auxílio na elaboração de Termo de Referência<sup>1</sup> para contratação desses serviços, reforçou-se a percepção sobre a dificuldade de definição dos cargos a serem licitados. Pois as atividades a serem desempenhadas pelo quantitativo a ser contratado não abrangem as atribuições delimitadas dos cargos definidos, para a contratação no campus de acordo com a norma.

Percebeu-se que as restritas especificações das atribuições dos postos de trabalho que são disponibilizadas pela legislação, não permitem a contratação de pessoal para funções multifuncionais em áreas equivalentes ou pertencentes ao mesmo grupo de atividades. Um quantitativo de postos para abranger as atribuições dos serviços - conforme as descrições precisas da CBO - poderiam vir a comprometer o orçamento financeiro do Órgão, até mesmo aumentar o número de funcionários ociosos na prestação dos serviços.

Assim, o processo de escolhas dos cargos é um obstáculo para a contratação. Pois, diante de uma delimitada atribuição de cada cargo pela classificação, escolher a que mais enquadra a necessidade para a execução dos serviços no campus é sempre um desafio a ser superado. Além disso, as condições de orçamento destinado às despesas de custeio da Instituição são limitadas; ou seja, há uma restrição financeira e orçamentária para as contratações de serviços terceirizados.

Visto que o orçamento público não permite uma contratação que atenda de forma adequada cada especificidade dos postos de trabalho e as atribuições dispostas na Classificação Brasileira de Ocupações geralmente limitam as alocações de atividades aproximadas, podendo configurar muitas vezes desvios de funções. Este foi o dado que trouxe para nós a necessidade de um estudo sobre esses aspectos, a fim de buscar uma maneira de encontrar alternativas para uma situação que lança toda a administração pública no campo da ilegalidade.

Ademais, com a atual situação econômica do país, acentuada pela crise financeira, as Instituições de Ensino têm sofrido cortes nos recursos financeiros que foram agravados desde o ano 2014. Para o ano de 2018 já estava previsto mais um corte de 30% do recurso financeiro para as universidades e institutos federais. Os constantes contingenciamentos de repasses de verbas que ocorrem anualmente para a educação pelo Ministério da Educação – MEC vem causando preocupação na comunidade acadêmica que passou a ter seu funcionamento pleno comprometido, segundo o Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (Andes), pois estão ocorrendo cortes e supressões, até mesmo rescisões de contratos.

---

<sup>1</sup> É o conjunto de elementos necessários e suficientes, com nível de precisão adequado, para caracterizar a obra ou serviço, ou complexo de obras ou serviços objeto da licitação. (BRASIL, 1993).

Outro fator expressivo referente à contratação é que os serviços terceirizados têm motivado preocupações devido ao alto custo para a Instituição, pois essas despesas abrangem uma parte considerável do recurso de custeio no orçamento. No IFMG campus de Governador Valadares foram gastos no ano de 2018, R\$ 985.084,29 entre os dois contratos existentes de prestação de serviços terceirizados; sendo que esse valor se refere aproximadamente 51,50% do orçamento de custeio<sup>2</sup> anual, valor expressivo para a Administração.

Com base nessa experiência, diante de uma situação problema e acreditando que os eventos que, de alguma forma, possam alterar as relações sociais de uma sociedade, necessitam ser materializados para o melhor entendimento de suas histórias, relevâncias e impactos na comunidade, passamos à presente pesquisa. Conhecer os pontos sensíveis dos processos sociais, quando envolvem as relações humanas e suas implicações no contexto social e econômico contribui com a reflexão e o desenvolvimento de uma sociedade mais consciente. O objeto de estudo da investigação são as Reflexões sobre a Contratação dos Serviços Terceirizados no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais -IFMG Campus Governador Valadares.

Um estudo, para aprofundar e conhecer as nuances que antecederam a contratação dos serviços por meio da terceirização foi realizado, a fim de contribuir com o entendimento dos seus reflexos nas relações de trabalho.

O surgimento da terceirização teve origem a partir da II Guerra Mundial, quando as indústrias bélicas começaram a não possuir capacidade para atender ao mercado. Era preciso suprir o crescimento expressivo da demanda por armamentos e havia também a necessidade de desenvolver o produto ofertado, melhorar e reorganizar o processo em razão disso iniciou-se a contratação de outras empresas para a execução das atividades não essenciais.

Segundo Giosa (1993 p. 30) a terceirização pode ser definida como “o vínculo que liga uma empresa a um terceiro, mediante contrato regulado pelo direito civil, comercial ou administrativo, com a finalidade de realizar tarefas coadjuvantes da atividade-fim da tomadora”. Um dos princípios da terceirização diz que as atividades não essenciais de uma organização poderão ser realizadas por terceiros para permitir que a contratante concentre seus esforços e energia naquilo **que é sua principal vocação**. Por aqui já começamos a entrever problemas na própria definição do que são atividades essenciais ou não e acordo com a observação de Hegel (1900, p.65 apud Sweezy, 1900): no “processo de compreensão científica, é importante que o essencial seja distinguido e posto em contraste com o chamado não-essencial. Mas para que isso seja possível, devemos saber o que é essencial<sup>3</sup>”.

Um dos fundamentos principais dos defensores da terceirização é o fato de que a divisão de tarefas específicas entre empresas especializadas aumenta a produtividade. Terceirizar atividades acessórias é inevitável na economia globalizada. Entretanto, para profissionais da Educação, a concepção de produtividade numa instituição de ensino levanta uma questão delicada. “A Educação é um direito que tem que ser desenvolvido de forma solidária. No momento que eu coloco a concepção de produtividade no centro, saímos do âmbito do direito social, humano, de construção coletiva”, explica Heleno Araújo, presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação - CNTE. (BERNARDO, SEMIS, 2017, p.2).

---

<sup>2</sup> São aqueles aplicados nas despesas com contratos de prestação de serviços, aquisição de materiais de consumo, diárias, passagens, bolsas e benefícios aos estudantes.( UFBA, 2019)

<sup>3</sup> O que é extremamente importante e sem o qual não se pode continuar a realização de; o que não pode faltar; necessário. (DICIO, 2019).

No Brasil, a base da terceirização iniciou-se a partir da chegada das multinacionais, em meados de 1950, com o intuito de destinar os seus esforços somente na atividade principal da organização e assim, teve início a descentralização das atividades **acessórias**<sup>4</sup>.

A terceirização de serviços iniciou-se no âmbito privado. Já no setor público ela surgiu em um contexto de descentralização de suas atividades não essenciais. O Decreto-Lei nº. 200/1967 foi a primeira norma a tratar da contratação de serviços de terceiros pela Administração Pública. A contratação de empresa terceirizada para a prestação dos serviços públicos foi regulamentada pela lei nº 8.666/93, devendo ter suas cláusulas respeitadas em qualquer contratação. (ANDRADE et al., 2016)

Além disso, o processo de intensificação das privatizações de empresas estatais foi um elemento que potencializou a terceirização nos serviços públicos, ou seja, enxugamento do aparato estatal acarretou uma redução significativa do quadro de pessoal permanente, sendo esse substituídos por funcionários terceirizados.

Embasado na proposta da pesquisa de realizar uma investigação acerca das dificuldades na gestão/fiscalização e as possíveis distorções dos serviços terceirizados no âmbito do IFMG-Governador Valadares e, nas informações conjunturais explanadas, definimos os objetivos: geral e específicos, desta pesquisa. Para realizar um estudo que alcance alguma profundidade e tenha uma base material, escolhemos trabalhar com dois postos de serviço que configuram contratos de terceirização no Instituto Federal de Minas Gerais, tomando como referência o campus de Governador Valadares.

### **Objetivo Geral:**

Analisar a coerência e ou consistência entre as descrições dos cargos de faxineiro e capineiro, contidas na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO e as necessidades dessas profissões nos setores de trabalho no IFMG campus Governador Valadares.

### **Objetivos Específicos:**

- Analisar se os cargos de capineiro e faxineiro contratados pela Instituição atualmente estão contemplados na CBO;
- Verificar se as descrições das atividades dos cargos capineiro e faxineiro contratados especificados pela Classificação Brasileira de Ocupações – CBO são equivalentes com as necessidades das atividades desenvolvidas pelo cargo na Instituição;
- Fazer um comparativo entre as descrições no termo de referência dos postos de faxineiro e capineiro contratados pela Instituição e a descrição das atividades contidas na CBO dessas profissões;

Para a construção da pesquisa, foram abordados os aspectos históricos do trabalho, e da terceirização, sobre o surgimento do processo de terceirização; as legislações que envolvem a contratação de empresas terceirizadas, bem como o estudo da Classificação Brasileira de Ocupações e a história da terceirização no âmbito do IFMG/GV. Para isso, foi utilizada a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, legislações, portarias e instruções normativas que dispõem sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal

---

<sup>4</sup> Atividade que não é inerente ao objetivo principal da empresa, trata-se de serviço necessário, mas que não tem relação direta com a atividade principal da empresa.



direta, autárquica e fundacional. Também foram utilizados Livros e Artigos Científicos que contribuíram para o objeto de estudo.

A abordagem da pesquisa foi a qualitativa e a combinação de técnicas para pesquisa, em um universo de 20 funcionários terceirizados. Quanto aos meios de investigação foram utilizados estudos bibliográficos, documental, observação direta e entrevistas. Em um universo de 08 diferentes categorias profissionais de serviços terceirizados (contrato nº 02/2017 e contrato nº 03/2017) que atualmente prestam serviços na Instituição, a pesquisa foi realizada com os funcionários dos postos de faxineiro e capineiros, sendo uma população de 08 funcionários.

## **CAPÍTULO I REFERENCIAL TEÓRICO DA PESQUISA**

### **1 CONCEITO DE TRABALHO**

De acordo com Moreno, (2009) o termo trabalho vem de tripalium (ou trepalium), do Latim Tardio, um instrumento romano de tortura, uma espécie de tripé formado por três estacas cravadas no chão, onde eram supliciados os escravos. Instrumento também utilizado para mobilizar animais para pequenas intervenções. Sendo assim, o primeiro sentido da expressão não é positivo, compreendendo-se as atividades laborais como situações de sacrifício, e não de realização.

Mas ao longo dos anos, o conceito de trabalho foi modificado e se integrou com o processo evolutivo do homem e de suas civilizações. No Dicionário Aurélio de Português Online (2018) a palavra trabalho significa:

“Dar determinada forma a; Fazer ou preparar algo para determinado fim; Rever ou refazer com cuidado; Treinar ou exercitar para melhorar ou desenvolver; Causar preocupação ou aflição; Fazer algum trabalho ou tarefa; Formar ideias ou fazer reflexões; Estar em funcionamento; Fazer esforço para algo; Exercer uma atividade profissional”. (AURÉLIO, 2018)

De acordo com EDGES (1992) o conceito singular do trabalho é aquele elaborado por Hegel e por Marx. Cada um com sua elaboração de maneira pessoal e descrito com suas palavras, porém, mantendo o mesmo conteúdo essencial: "trabalho é o processo de mediação de carecimentos particulares com meios também particulares, que especifica com vista a estes fins múltiplos pelos mais diversos processos, o material fornecido pela natureza". Ou "é o processo de objetivação do homem pelo qual entra em intercâmbio com a natureza, que ele molda de acordo com os fins, que ele tem em vista, para atender os mais diversos carecimentos".

Ainda EDGES (1992 p. 82) cita 09 elementos consideráveis do ponto de vista do conceito de trabalho em sua simplicidade:

Primeiro, o trabalho é um processo de exteriorização e objetivação do homem no mundo, pelo qual ele assume o mundo e a finitude que este lhe opõe à sua vontade infinita. Nos Grundrisse II Marx critica violentamente aqueles que reduzem todo processo de objetivação a um processo de alienação, como o fazem os pensadores burgueses.

Segundo, não se trata aqui da concepção de um modelo artesanal, mas de um conceito universal e genérico, nada empírico, mas lógico, de considerar o trabalho.

Terceiro, é uma operação realizada pelo homem que determina um conjunto complexo de operações, tanto internas e externas ao homem.

Quarto, pelo trabalho o homem transforma o mundo dado, adequando-o à sua própria forma de ser.

Quinto, pelo trabalho, o homem é negado na sua forma indeterminada e natural de ser, é transformado, tanto internamente em suas estruturas interiores, criando novas estruturas de ação, como externamente em sua relação com o mundo, quer seja o mundo dado, como o mundo segunda natureza por ele mesmo criada.

Sexto, no trabalho não apenas as carências individuais ou os processos de ação puramente individuais tem vez, mas os outros comparecem, ou como um velho necessitado, incapaz de atuar, uma criança ainda tenra, companheiros de produção, ou pessoas ou grupos inteiramente desconhecidos, quer estejam próximos, quer estejam afastados em algum ponto qualquer do planeta e até no espaço exterior: o trabalho socializa objetivamente os homens.

Sétimo, o trabalho é um termo médio de um silogismo: de um lado a natureza, e, de outro, as carências, que chegam pelos sentidos ou pela razão à consciência. Neste sentido, o trabalho é, não só a figura por excelência do silogismo, mas o próprio silogismo prático em operação. Digamos que antecipa o silogismo do entendimento formal e da razão especulativa.

Oitavo, pelo trabalho, o homem chega à plena consciência de si como razão. Hegel explica demoradamente este processo, ao descrever a consciência dividida entre o desejo absoluto do senhor e a efetivação do desejo feita pelo escravo. O desejo é a potência de destruição da alteridade do mundo, que ele quer consumir igualando-o a si. O escravo, "como consciência de si em geral, comporta-se negativamente em relação à coisa e a suprime; mas a coisa é, ao mesmo tempo, independente para ele, não pode, pelo seu ato de negar, vencer a coisa e destruí-la; o escravo, pois a transforma somente pelo seu trabalho". Assim, o homem pode fruir da coisa como senhor.

Nono, além da fruição do mundo, o homem chega à consciência de si plena, mediante a consciência ou desejo recalcado (a do escravo e do trabalho).

Percebe-se que em meios a tantas diversidades de componentes citados o homem é o núcleo dessa unidade, e os elementos conceituais se reproduzem e o homem evolui progressivamente.

## **1.1 Aspectos Históricos do Trabalho**

A história do trabalho está associada a todo transcurso do desenvolvimento humano, onde figuram momentos difíceis, até mesmo desumanizados. Da condição de escravo, de servidão, de artesão a trabalhador assalariado. Uma progressão lenta de conquistas pelos direitos adquiridos que estão sempre vulneráveis aos interesses de uma minoria.

A escravidão é a condição primária de trabalho a ser resgatada na lembrança, em que o escravo era julgado apenas como um objeto ou coisa, não tendo qualquer direito, inclusive direito trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito. O trabalho escravizado era contínuo, sem definição, trabalhava-se até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Seu único direito era o de trabalhar. (MARTINS, 2000).

No decorrer de toda história da humanidade, o trabalho sempre foi tido como a engrenagem fundamental. E tem percorrido processos de transformações e reformulações através de documentos. Uma produção bibliográfica muito ampla, seria possível conhecer um longo espectro de significados e sentidos atribuídos ao trabalho, em diferentes épocas. Contudo, para o que interessa imediatamente na presente pesquisa, estabelecemos o século XIX, com seu ímpeto modernizador, como ponto de corte para percorrer alguns dados historiográficos.

A Revolução Industrial - marco histórico mundial - considerada como a transição da economia agrária para a industrial, representa o ponto de inflexão nas relações de trabalho que

devemos focalizar, para mais adiante discutir nossos resultados. Esse evento significou uma alteração profunda na vida e no trabalho da população.

Com o advento da Revolução Industrial, ocorreu a centralização dos meios de produção. O Feudalismo definava enquanto modo de produção e provocava condições para a diversificação nas atividades de trabalho. Os servos abandonaram, em massa, as terras dos senhores feudais indo para as cidades em busca de trabalho livre, gerando escassez de mão de obra na zona rural. A indústria artesanal era abastecida de matéria-prima básica proveniente dos excessos produzidos pela agricultura, propiciando de maneira gradual e ampla o crescimento do comércio e o desenvolvimento da pecuária, das indústrias têxteis e de construção.

O processo sucessivo e permanente das transformações na relação do trabalho verificado na trajetória da História é de grande importância na remodelação das concepções que concernem o sentido do trabalho, pois o artesão e seus familiares dispunham de conhecimentos e técnicas próprias de produção e entregavam ao intermediário o resultado do seu trabalho. O controle capitalista sobre o trabalho acentuou-se com a reunião dos trabalhadores num mesmo local, dando início ao sistema de fábrica e a chegada do homem pobre ao universo da burguesia. As atividades de fábrica ocorreram com vistas à racionalização do trabalho, pois esse já era pensado com base nas máquinas e não baseado no homem. De acordo com Góes (2013, p.24) “o capitalismo da Revolução Industrial foi o capitalismo edificante do trabalhador sem dignidade, aviltado, “coisificado” e “mecanizado”, cuja força de trabalho foi utilizada em favor do capitalista e sua sede por acumulação de capital”.

Passado mais de um século da Revolução Industrial, e de todos os transbordamentos das relações homem-trabalho, com momentos de grandes conquistas e expressivas perdas para os trabalhadores, a globalização se apresenta como um dos fenômenos mais significativos da história humana e, da mesma forma que modificou nossas relações sociais mais íntimas, modificou também nossas relações de trabalho. A flexibilização e a alta exigência por serviços cada vez mais especializados exigem que o trabalhador dedique cada vez mais tempo de sua vida para o aperfeiçoamento profissional. Essa é uma das origens das grandes desigualdades da sociedade contemporânea, uma vez que apenas aqueles que dispõem de tempo e recursos financeiros para investir no processo de formação, por vezes caro e exigente, conseguem subir na hierarquia social e econômica.

Nos dias atuais, o trabalho coisificado ainda existe, o que mostra que ainda falta muito para termos um modelo de trabalho ideal, e que torna atual o que escreve Sweezy (1983), de que no capitalismo, o fato do contrato de trabalho ser legalmente limitado ou finito, ou ambas as coisas, obscurece que na verdade o trabalhador vende-se por um período de tempo estipulado.

Nas constantes ressignificações das relações de trabalho, em meio a processos de mudança e rompimento de paradigmas, a terceirização representa uma realidade contundente da trajetória histórica do trabalho, devendo ser objeto de estudo, a fim que se possa perceber sua abrangência e sua dinâmica nas transformações sociais, avaliando principalmente o que ela representa como perda ou ganho para os trabalhadores atingidos por esta forma de contrato.

## 2 TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização - como processo e técnica de gestão administrativa e operacional - é algo muito comum em países industrialmente competitivos e, atualmente, vem se tornando uma prática comum em grande parte do mundo. O princípio da terceirização, de acordo com CARVALHO (2002), não é nada contemporâneo, já existia mesmo em tempos bem remotos. Embora se possa considerar que esta modalidade de contrato esteja presente desde a Roma Antiga, o sentido que nos interessa é aquele apontado por Giosa (1993) e Vieira (2010) que consideram que a origem da terceirização ocorreu nos Estados Unidos depois da eclosão da Segunda Guerra Mundial (1939-1945) e nasceu de uma enorme necessidade de se aumentar a produtividade da indústria bélica, com o desejo de atender à demanda dos países envolvidos no conflito. Grandes fabricantes não conseguiam atender aos pedidos de maneira eficaz e iniciaram a transferência de algumas atividades para outras empresas, sendo essas, consideradas como secundária ou de suporte, surgindo assim, a terceirização em meados de 1950.

Mesmo sabendo que a terceirização seja de suma importância para o crescimento da economia mundial; entretanto, por vezes, ela é um problema para o ramo do direito, pela possibilidade de gerar irregularidades trabalhistas e por precarizar as relações de trabalho. JACOB (2017). A flexibilização em curso levou ao surgimento de novas situações e novos tipos de relação de trabalho, tais como a externalização de partes do processo produtivo, a terceirização, as jornadas de trabalho fragmentadas, temporárias e instáveis e as relações de trabalho dependentes e encobertas, nos quais os graus de proteção tendem a diminuir. “Assim sendo, a ampla gama de empregos assalariados “atípicos” e freqüentemente precários, que absorve uma importante proporção de mulheres e negros, acaba constituindo novos grupos de trabalhadores marginalizados, total ou parcialmente, dos sistemas formais de proteção social”. (OIT, 2005 p. 16)

Assim, “a precarização do trabalho é uma marca da atualidade e mantém vivos, mesmo que frágeis, os debates e as resistências oriundas de movimentos sociais, sindicatos e autores das áreas de ciências humanas e sociais”. (MACHADO et al., 2016 p. 231). A precariedade do trabalho é ancorada pelo discurso de redução dos custos e aumento da produção com base na flexibilização do mesmo.

O fenômeno de desregulamentação das relações de trabalho provocou a emergência de novas noções, como a de "preariado social", termo utilizado para caracterizar os trabalhadores assalariados ou sem registros, localizados às margens do tecido social e previstos pelas políticas econômicas inspiradas nos pressupostos neoliberais na mundialização do capital e no deterioro das condições de vida e de trabalho. Para Castel (1998, apud Machado et al. 2016). “Na realidade brasileira, a terceirização é inseparável da ampliação da exploração do trabalho, da precarização das condições de vida das classes trabalhadoras”. (MARCELINO, 2012 p. 338)

Outro fato importante a considerar é a terceirização como um fenômeno em mutação, seu crescimento e abrangência causa preocupação, mesmo que no Brasil, o Enunciado 331 da súmula da Corte Trabalhista que proíbe a terceirização na atividade-fim das empresas ou instituições públicas. Porém, com a aprovação da Lei no 13.429, em março de 2017, que estabelece a terceirização sem limites, isto é, “a liberalização para todas as atividades e segmentos, derrubando por terra o argumento do empresariado e de defensores da terceirização de que ela é necessária, por conta da imprescindível especialização ou da focalização das atividades da empresa”. (DRUCK et al., 2018 p.115)

Para Antunes (2014 apud Machado et al. 2016), o trabalho sob o ponto de vista da perda iminente dos direitos de proteção social arduamente adquiridos no país acentua os

processos de terceirização, precarização e informalização, que levam a uma ampliação da vulnerabilização das condições sociais e de vida e que afetam, em graus variados, não apenas os trabalhadores brasileiros, mas também os que vivem em outros países do mundo.

## **2.1 Conceito de Terceirização**

A definição de terceirização de acordo com Giosa (1993 p. 30) a terceirização pode ser definida como “o vínculo que liga uma empresa a um terceiro, mediante contrato regulamentado pelo direito civil, comercial ou administrativo, com a finalidade de realizar tarefas coadjuvantes da atividade-fim da tomadora”.

Na mesma linha de raciocínio de relação trilateral, o ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Maurício Godinho Delgado define que a "terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente, sendo que por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços trabalhista, que se preservam fixados com a prestadora de serviços (entidade interveniente)." Delgado (2016, p.487).

As definições acima confirmam um dos princípios da terceirização que diz que as atividades não essenciais de um empreendimento poderão ser realizadas por terceiros, para permitir que a contratante concentre seus esforços e energia naquilo que é sua principal vocação, ou seja, sua atividade central.

Contudo, existem pontos de vista diversos a respeito desse conceito de terceirização, como se segue “todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho e (ou) a externalização dos conflitos trabalhistas.” (MARCELINO, 2012, p. 331).

## **2.2 A evolução das Legislações que dispõem sobre Terceirização no Brasil**

No Brasil, assim como diversos países latino-americanos, as primeiras noções acerca da terceirização enquanto modelo de gerência, organização e divisão do trabalho, consolidaram-se a partir de 1950, com a instalação das primeiras montadoras de veículos. Tratou-se de um momento econômico favorável, quando o governo brasileiro estimulou a indústria automobilística por meio de incentivos fiscais e investimentos estatais em infraestruturas e indústrias de base, e expandiu nos anos seguintes para todos os setores, inclusive a administração pública. Giosa (1997) aponta a terceirização como um meio que amenizou o impacto da recessão e do desemprego no Brasil, devido à criação de novas empresas especializadas em determinadas atividades, gerando oferta de mão de obra.

Diante do processo de terceirização no Brasil, a Administração Pública não ficou imune à revolução imposta pelos novos métodos de gerenciamento, organização e divisão do trabalho, como consequência do desenvolvimento tecnológico e científico financiado pelo capitalismo dos meios de produção, atualmente inseridos no mercado global de competitividade acirrada (GOÉS, 2013). Com isso, a Administração Pública começa a privilegiar a redução dos gastos operacionais dos serviços públicos destinados ao povo, o que resultou em reduzir as despesas com pessoal junto ao objetivo de dotar o aparato estatal de eficiência através da flexibilidade da execução do trabalho.

O grande marco da terceirização no Brasil, no que se refere à Administração Pública, é o Plano de Reforma do Aparelho Estatal, que de forma desmedida passou a retirar da alçada da Administração setores de suma importância para a cidadania e segurança do país. A partir da vigência do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, a contratação de serviços pela Administração Pública Federal passou a ser regulamentada por uma legislação, sendo essa a

primeira norma a tratar da contratação de serviços de terceiros pela Administração Pública. Conforme art.10, §7.

“A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada, no seu § 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução”. (BRASIL, 1967)

A compreensão de Druck (2015) confirma que a administração pública, empresas estatais e a expansão da terceirização tem um marco importante: os programas de privatização de empresas e de serviços públicos implementados nos anos 1990 e a reforma do Estado iniciada em 1995, através do Plano Diretor de Reforma do Aparelho de Estado, de responsabilidade do Ministério da Reforma do Estado (Mare).

Posteriormente a ideia de descentralização das atividades da Administração, em 1970 foi editada a Lei 5.645, que especificou as atividades que seriam, preferencialmente, executadas de forma indireta, tais como o transporte, conservação, operação de elevadores e limpeza, em atenção ao disposto no art. 10 do Decreto Lei 200/1967. A matéria no âmbito do poder Executivo Federal é tratada por meio do Decreto 2.271/1997 que dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. Em seu art. 1º o Decreto 2.271/1997 aceita a execução indireta das atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares, ao mesmo tempo o seu § 1º descreve as atividades a serem preferencialmente executadas através de contrato. As atividades relacionadas no Decreto são: de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações. Podemos observar que por meio desse Decreto o Governo já considera essas atividades supracitadas como atividades não essenciais.

O Ministério de Administração e Reforma do Estado (Mare) expediu a IN nº 13/1996 visando ampliar a contratação de serviços de vigilância, limpeza e conservação dos serviços de maneira continuada nos edifícios públicos e celebrados por órgãos ou entidades integrantes do Sistema de Serviços Gerais (SIASG).

A IN nº 18/1997 foi elaborada para regulamentar o Decreto 2.271/1997, pelo então Ministério de Administração e Reforma do Estado (Mare), que continha definições sucintas de procedimentos de licitação e acompanhamento da execução dos contratos de serviços contínuos. Resumidamente, as regras específicas para a contratação dos serviços de vigilância, limpeza e conservação foram definidas.

Para instituir um Estado Democrático que assegura o exercício dos direitos foi promulgada a Constituição Federal – CF/88, que traz considerações sobre o assunto tratado, em seu art. 175, estabelece-se expressamente à faculdade da Administração Pública, prestar serviços através de terceiros, mediante concessão ou permissão, mas seu texto não expressa o instituto de terceirização. Já disposto no art. 37, inciso XXI da Constituição Federal, pode-se observar que a obrigatoriedade de licitar é princípio constitucional, apenas sendo dispensada ou inexigível nos casos claramente previstos em Lei.

Para Regulamentar o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências, através da Lei nº 8.666/93. Entre outras definições, a lei 8.666/1993 determina que o edital para contratação deva indicar obrigatoriamente, o objeto da licitação, de forma clara e sucinta (art. 40) e o Projeto Básico/Termo de Referência deverá conter todos os elementos necessários e suficientes, com nível de precisão adequado para caracterizar o serviço objeto da licitação (art. 6º, inc. IX).

De acordo com a lei 8.666/93 Projeto Básico - *conjunto de elementos necessários e suficientes, com nível de precisão adequado para caracterizar a obra, serviço ou complexo de obras e serviços objeto da licitação, elaborado com base nas indicações dos estudos técnicos preliminares que assegurem a viabilidade técnica e o adequado tratamento do impacto ambiental do empreendimento, e que possibilite a avaliação do custo da obra e a definição dos métodos e do prazo de execução, devendo conter os seguintes elementos:*

- a) desenvolvimento da solução escolhida de forma a fornecer visão global da obra e identificar todos os seus elementos constitutivos com clareza;
- b) soluções técnicas globais e localizadas, suficientemente detalhadas, de forma a minimizar a necessidade de reformulação ou de variantes durante as fases de elaboração do projeto executivo e de realização das obras e montagem;
- c) identificação dos tipos de serviços a executar e de materiais e equipamentos a incorporar à obra, bem como suas especificações que assegurem os melhores resultados para o empreendimento, sem frustrar o caráter competitivo para a sua execução;
- d) informações que possibilitem o estudo e a dedução de métodos construtivos, instalações provisórias e condições organizacionais para a obra, sem frustrar o caráter competitivo para a sua execução;
- e) subsídios para montagem do plano de licitação e gestão da obra, compreendendo a sua programação, a estratégia de suprimentos, as normas de fiscalização e outros dados necessários em cada caso;
- f) orçamento detalhado do custo global da obra, fundamentado em quantitativos de serviços e fornecimentos propriamente avaliados. (BRASIL, 1993)

Para a celebração de contratos com terceiros para a execução dos serviços terceirizados no setor público deve ser a contratação ser precedida por processo licitatório, disciplinado pela lei 8.666/93, entre outras posteriores que tratam de contratações, sendo a terceirização um recurso legal e contratual de transferência da responsabilidade de alguns serviços a empresas privadas.

A Constituição Federal (CF/88) em seus artigos 7º ao 11º tratam dos direitos trabalhistas. Assim é interessante observar que sob a ótica do direito de trabalho, Delgado (2016, p.487) defini de maneira objetiva e clara a terceirização e conceitua:

“Para o Direito do Trabalho, terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido”.

Fato a considerar é que, durante os períodos iniciais de instituição, regulamentações e alterações nas legislações, no Brasil, foram instituídas as reformas para “desafogar” o país de atividades que supostamente poderiam ser realizadas de forma mais eficiente por terceiros, adotando, desta maneira, uma ideologia neoliberal advinda de uma pressão internacional, que ocorreu principalmente nos países subdesenvolvidos e no Brasil durante os dois mandatos consecutivos do governo de Fernando Henrique Cardoso (1994-2002), sendo um marco da privatização de empresas estatais.

Nesse período, houve uma política de pessoal com a criação de novas carreiras de nível superior, extinguindo-se alguns cargos de nível médio e nível intermediário, e ficou

proibido a criação de mais concursos desses cargos. Uma política de contratação desses serviços, através de terceiros, foi intensificada. Com a perspectiva de enxugar os gastos do país e reordenar a administração pública, essa ideia foi defendida com muito entusiasmo, passando o estado a ficar restrito a atividades mínimas. Com isso, a terceirização ganhou força e passou a ser utilizada em larga escala pela Administração Pública. Em destaque, nesse sentido, está o Decreto nº 2.271, de 7 de julho de 1997 que instituiu as atividades que poderiam ser objeto de execução indireta às atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares: atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações.

Para tentar melhor atender as normas com definições mais abrangentes, e regulamentar a contratação de serviços continuados ou não pela Administração Pública, o Ministério de Planejamento, Desenvolvimento e Gestão – MPOG, através da Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação SLTI, publicou a Instrução Normativa IN nº 02/2008. JACOB (2017).

A IN nº 02/2008 consolidou parte da Jurisprudência do TCU a respeito do tema e trouxe acréscimos em inovações fundamentais sobre os padrões de qualidade na contratação. De acordo com Jacob (2017) a terceirização de serviços continuados trouxe significativos ganhos para a administração pública, desde a redução de custos até o aumento da eficiência na prestação dos serviços. Mas, ao cumprimento irregular dos contratos ocasionaram problemas que geraram uma diminuição das vantagens auferidas.

Mesmo após sucessivas modificações da Instrução Normativa nº 2, de 30 de abril de 2008, a administração considerou-se prejudicada de forma indireta, pois as irregularidades no cumprimento dos contratos, em decorrência da responsabilidade subsidiária pelas verbas trabalhistas não pagas pelas contratadas, poderiam vir a comprometer as finanças públicas. E, diante de várias determinações e recomendações do Tribunal de Contas da União - TCU, o governo lançou a Instrução Normativa IN nº 5 com o objetivo de melhorar a qualidade dos serviços prestados e de reduzir os problemas diagnosticados pela falta de uma fiscalização eficaz, que comprometa a relação de custos- benefícios, nas contratações de serviços com a visão de aperfeiçoar a governança e a gestão das contratações no âmbito do poder executivo federal.

A IN nº 5, de 26 de maio de 2017, da Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (SLTI/MPOG), dispõe sobre regras e diretrizes para a contratação de serviços, continuados ou não, devem ser atendidas no momento da elaboração do Projeto Básico ou Termo de Referência –TR. É interessante transcrever os artigos principais que se referem ao capítulo ‘Terceirização’ desta Instrução Normativa nº 05/2017:

“Das Características da Terceirização de Serviços

Art. 3º O objeto da licitação será definido como prestação de serviços, sendo vedada a caracterização exclusiva do objeto como fornecimento de mão de obra.

Art. 4º A prestação de serviços de que trata esta Instrução Normativa não gera vínculo empregatício entre os empregados da contratada e a Administração, vedando-se qualquer relação entre estes que caracterize pessoalidade e subordinação direta.

Art. 5º É vedado à Administração ou aos seus servidores praticar atos de ingerência na administração da contratada, a exemplo de:

I - possibilitar ou dar causa a atos de subordinação, vinculação hierárquica, prestação de contas, aplicação de sanção e supervisão direta sobre os empregados da contratada;

II - exercer o poder de mando sobre os empregados da contratada, devendo reportar-se somente aos prepostos ou responsáveis por ela indicados, exceto quando o objeto da contratação prever a notificação direta para a execução das tarefas previamente



descritas no contrato de prestação de serviços para a função específica, tais como nos serviços de recepção, apoio administrativo ou ao usuário;

III - direcionar a contratação de pessoas para trabalhar nas empresas contratadas;

IV - promover ou aceitar o desvio de funções dos trabalhadores da contratada, mediante a utilização destes em atividades distintas daquelas previstas no objeto da contratação e em relação à função específica para a qual o trabalhador foi contratado;

V - considerar os trabalhadores da contratada como colaboradores eventuais do próprio órgão ou entidade responsável pela contratação, especialmente para efeito de concessão de diárias e passagens;

VI - definir o valor da remuneração dos trabalhadores da empresa contratada para prestar os serviços, salvo nos casos específicos em que se necessita de profissionais com habilitação/experiência superior a daqueles que, no mercado, são remunerados pelo piso salarial da categoria, desde que justificadamente; e

VII - conceder aos trabalhadores da contratada direitos típicos de servidores públicos, tais como recesso, ponto facultativo, dentre outros.

Art. 6º A Administração não se vincula às disposições contidas em Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho que tratem de pagamento de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa contratada, de matéria não trabalhista, ou que estabeleçam direitos não previstos em lei, tais como valores ou índices obrigatórios de encargos sociais ou previdenciários, bem como de preços para os insumos relacionados ao exercício da atividade.

Parágrafo único. É vedado ao órgão e entidade vincular-se às disposições previstas nos Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho que tratem de obrigações e direitos que somente se aplicam aos contratos com a Administração Pública.

Dos Serviços Passíveis de Execução Indireta

Art. 7º Nos termos da legislação, serão objeto de execução indireta as atividades previstas em Decreto que regulamenta a matéria.

§ 1º A Administração poderá contratar, mediante terceirização, as atividades dos cargos extintos ou em extinção, tais como os elencados na Lei nº 9.632, de 7 de maio de 1998”.

§ 2º As funções elencadas nas contratações de prestação de serviços deverão observar a nomenclatura estabelecida na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), do Ministério do Trabalho, ou outra que vier a substituí-la.

Art. 8º Poderá ser admitida a contratação de serviço de apoio administrativo, considerando o disposto no inciso IV do art. 9º desta Instrução Normativa, com a descrição no contrato de prestação de serviços para cada função específica das tarefas principais e essenciais a serem executadas, admitindo-se pela Administração, em relação à pessoa encarregada da função, a notificação direta para a execução das tarefas. (BRASIL, 2017)

Deste modo, conforme o art. 7º § 2º a CBO deverá ser consultada para a composição do TR, de acordo com Reis (2016) a análise do mercado de trabalho com base nas tarefas, no entanto, requer informações detalhadas sobre as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores nos seus respectivos empregos; e isso tem trazido limitações às aplicações no Brasil, assim como para países em desenvolvimento de forma geral. A forma de classificação das ocupações no Brasil ocorre de acordo com as características das tarefas e as informações fornecidas pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO, 2010) – que descreve as atividades normalmente desenvolvidas pelos trabalhadores em cada ocupação.

Portanto, a IN nº 05/2017, é a instrução normativa vigente que regulariza as contratações públicas, de modo geral, que busca prezar pela efetividade das contratações e aperfeiçoamento das práticas de administração das finanças públicas.

Apesar das explicações e leis anteriores, em 21 de setembro de 2018, o presidente Michel Temer sancionou o decreto 9507/18 que dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação de serviços da administração pública, revogando o decreto 2.271/67. O decreto amplia os serviços que podem ser objetos de execução indireta, até mesmo os considerados de

atividade fins. Conforme capítulo II - Administração pública federal direta, autárquica e fundacional:

“Art. 3º Não serão objeto de execução indireta na administração pública federal direta, autárquica e fundacional, os serviços:

I - que envolvam a tomada de decisão ou posicionamento institucional nas áreas de planejamento, coordenação, supervisão e controle;

II - que sejam considerados estratégicos para o órgão ou a entidade, cuja terceirização possa colocar em risco o controle de processos e de conhecimentos e tecnologias;

III - que estejam relacionados ao poder de polícia, de regulação, de outorga de serviços públicos e de aplicação de sanção; e

IV - que sejam inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou da entidade, exceto disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal.

§ 1º Os serviços auxiliares, instrumentais ou acessórios de que tratam os incisos do caput poderão ser executados de forma indireta, vedada a transferência de responsabilidade para a realização de atos administrativos ou a tomada de decisão para o contratado.

§ 2º Os serviços auxiliares, instrumentais ou acessórios de fiscalização e consentimento relacionados ao exercício do poder de polícia não serão objeto de execução indireta”. (BRASIL, 2018)

Assim, diante desse decreto que torna claro um alargamento da terceirização, os órgãos de controle e sindicatos deverão manter um acompanhamento e cuidados para evitarem ingerências e atos abusivos precarizando, ainda mais, as relações trabalhistas e sociais. Dessa forma, entende-se que o decreto, trata de uma norma que visa favorecer à ampla terceirização de atividades finalísticas na Administração Pública.

### **2.3 Aspectos Históricos do IFMG - Campus de Governador Valadares**

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG) é um dos Institutos criados pela lei 11.892 que foi instituída no governo do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, em 2008, após um histórico de anos de estagnação de abertura de novas unidades. Fato que, de acordo com dados do MEC de 1909 a 2002, ou seja, em 93 anos de governos, apenas havia 140 unidades, configurando a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica brasileira. Entretanto, em 2005, iniciou-se uma expansão dessas unidades, que até o ano de 2010, ou seja, em 8 anos mais 241 unidades foram instaladas pelo Brasil. Perfazendo um total de 354 unidades, até o final de 2010, cobrindo todas as regiões do país, oferecendo cursos de qualificação, de ensino técnico, superior e de pós-graduação, sintonizados com as necessidades de desenvolvimento local e regional. (MEC, 2009).

O IFMG é formado por 18 campi, instalados em regiões estratégicas do Estado de Minas Gerais e vinculados a uma reitoria, com sede em Belo Horizonte. São eles: Arcos, Bambuí, Betim, Congonhas, Conselheiro Lafaiete, Formiga, Governador Valadares, Ibirité, Ipatinga, Itabirito, Ouro Branco, Ouro Preto, Ponte Nova, Piumhi, Ribeirão das Neves, Sabará, Santa Luzia e São João Evangelista.

Em Governador Valadares, em 09 de outubro de 2009, foi lançada a pedra fundamental do campus do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG), a única instituição de ensino pública federal instalada na cidade na época. Em uma cidade de população aproximada de 263.594 habitantes (Fonte: IBGE/2010). O primeiro vestibular para o campus de Governador Valadares ocorreu no final do ano de 2009 sendo oferecidos dois cursos superiores: Engenharia de Produção e Tecnologia em Gestão Ambiental; e um de nível técnico: Segurança do Trabalho. No dia 26 de abril de 2010, aula Magna, ministrada pelo Prof. Dr. Caio Mário Bueno Silva, reitor do IFMG, o evento foi o

marco oficial do nascimento acadêmico do campus de Governador Valadares e o início do período letivo. Mas somente no dia 26 de março de 2012, deu-se início das atividades de ensino em sua sede própria, localizada na Avenida Minas Gerais, nº 5189, bairro Ouro Verde, Governador Valadares – Minas Gerais.

### **2.3.1 Histórico da Terceirização no IFMG – Campus Governador Valadares**

Nos primeiros seis meses, o campus funcionou no Pólo UAB – Pólo de Apoio Presencial de Educação à Distância de Governador Valadares. Os serviços - que atualmente são realizados por uma empresa contratada terceirizada - eram realizados por funcionários que prestavam serviços para o Pólo UAB. Nos seis meses seguintes, as atividades do campus foram transferidas para o prédio da Faculdade de Direito do Vale do Rio Doce - Fadvale - que também cedeu seus funcionários para executarem os serviços que hoje são realizados pelos funcionários terceirizados do IFMG campus de Governador Valadares.

A Administração do campus iniciou os processos para contratação dos serviços terceirizados, antecipadamente à mudança para sede; devido à nova realidade que seria vivenciada com a finalização das obras de construção do campus de Governador Valadares, e o surgimento da necessidade de execuções das atividades não contempladas nos cargos da carreira técnica administrativa do poder executivo.

A primeira contratação de serviços terceirizados de limpeza e manutenção do campus de Governador Valadares foi através de um processo de dispensa de licitação nº 049/2011, Processo nº 23208.001004/2011-DV que originou a contratação da empresa ADSETE ADMINISTRAÇÃO E TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA LTDA, inscrita no CNPJ/MF, sob o nº 06.335.565/001-06. Originou-se o Contrato de nº 096/2011 que tinha por objeto a contratação de empresa especializada em fornecimento de pessoal, para disponibilizar 09 postos de trabalho, sendo 07 faxineiras e 02 capineiros para atender às necessidades do IFMG/Campus Governador Valadares, todos com carga horária de 44h por semana.

Concomitante à contratação de serviços de limpeza e manutenção ocorreu a contratação de serviços de vigilância, através da dispensa nº 051/2011, Processo nº 23208.001003/2011-DV gerando o Contrato nº 100/2011 com a contratação da empresa SAMSEG SEGURANÇA LTDA., inscrita no CNPJ nº 06.355.565/0001-06. Como objeto desse contrato, a contratação de empresa especializada em Vigilância Ostensiva, para disponibilizar 03 postos de trabalho, sendo 01 posto diurno (12x36) de 7h às 19h, 01 posto noturno (12x36) de 19h às 7h e 01 posto (desarmado) de 2ª a 6ª das 8h às 18h para garantir a segurança e atender às necessidades do IFMG - campus Governador Valadares.

Observa-se que os dois contratos foram realizados a partir de dispensa de licitação e que essas contratações têm prazos de vigências limitados, de acordo com o definido no processo de licitação<sup>5</sup>, através do pregão eletrônico, nota-se ainda que esses contratos mantiveram em vigor por aproximadamente 06 meses.

Em 2012, para regularizar a situação, ocorreram os processos licitatórios regular para as contratações desses serviços anteriores. Para a contratação dos serviços de vigilância prestados anteriormente pela empresa SAMSEG, findou-se o processo nº 23.208.00311/2012-DV do pregão nº 54/2012, que firmou o Contrato nº 103/2012 entre o IFMG/GV e a empresa ALA SEGURANÇA LTDA., inscrita no CNPJ nº 14.428.415/0001-75. O objeto desse contrato foi a prestação de serviços continuados de vigilância armada composta por 02 postos

---

<sup>5</sup> É o procedimento administrativo formal para contratação de serviços ou aquisição de produtos pelos entes da Administração Pública direta ou indireta. No Brasil, para licitações por entidades que façam uso da verba pública, o processo é regulado pelas leis 8.666/93 e 10.520/02. (BRASIL, 1993/2002)

de trabalho diurno e 2 postos de trabalho noturno, ambos em período de 12 horas, visando garantir segurança ao IFMG – campus Governador Valadares. O Contrato referido por meio de termos aditivos de prorrogação de tempo manteve-se até o limite de 60 meses, mas a empresa permaneceu prestando seus serviços através desse contrato até dia 02 de janeiro de 2018, através de uma prorrogação excepcional, prevista em lei, até que se concluísse o novo processo licitatório. O processo pregão nº 03/2017 já em andamento foi concluído e a empresa ALA SEGURANÇA LTDA., inscrita no CNPJ nº 14.428.415/0001-75 venceu a licitação novamente, dando continuidade à prestação dos serviços a partir do dia 03 de janeiro de 2018, com o objeto do Contrato nº 03/2017 prestação de serviços de natureza continuada de vigilância desarmada diurna e armada noturna, sendo 01 posto diurno e 02 postos noturnos, todos com regime de 12 X 36 horas.

E pelo processo nº 23208.001212/2011-DV do pregão eletrônico de nº 150/2011, originou o Contrato nº 019/2012 firmado entre o IFMG e a empresa ADSERTE ADMINISTRAÇÃO E TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA LTDA, inscrita no CNPJ, sob o nº 06.335.565/001-06, mantendo suas prestações de serviços que eram prestados no contrato 096/2011, sendo vencedora da licitação de objeto contratação de pessoa jurídica especializada em prestação de serviços continuados para o cargo de faxineira, trabalhador de serviços gerais, recepcionista, porteiro, motorista e pedreiro; visando atender às atividades operacionais do IFMG – campus Governador Valadares.

Por meio de termos aditivos aos contratos para prorrogação de tempo que conforme prevê a legislação podem ser prorrogados a cada 12 meses, até o limite de 60 meses, a empresa permaneceu prestando seus serviços até dia 13 de março de 2017, finalizando os 05 anos de contrato. Mesmo não tendo findado uma nova licitação para prestação dos serviços dessa contratação não foi permitido pelo procurador federal uma prorrogação excepcional prevista em lei, pelo motivo da empresa não mais apresentar solidez em seu sistema financeiro para pagamentos mensais dos funcionários, pois nos últimos meses ocorreram atrasos na quitação da remuneração mensal dos colaboradores terceirizados, comprometendo a contratação.

Para os serviços prestados pela empresa Adserte foi realizada uma dispensa de nº 10/2017, Processo nº 23212.000004/2017-54-DV, firmou o Contrato nº 01/2017 entre o IFMG/GV e a empresa CONSERVADORA CAMPOS E SERVIÇOS GERAIS EIRELI, inscrita no CNPJ nº 01.723.789/0001-71, para a contratação de uma nova empresa para prestação desses serviços. Sendo seu objeto contratação de empresa especializada, para prestar serviços de locação de mão-de-obra, em caráter emergencial nos postos de Faxineiro Diurno, Faxineiro Diurno com Insalubridade, Faxineiro com Adicional Noturno (30min/d), Faxineiro com Insalubridade e Adicional Noturno (30min/d), Capineiro, Recepcionista, Porteiro, Auxiliar de Serviços Manutenção de Edificações e Motorista (inclusive ônibus e micro-ônibus), regime de trabalho de 44h semanais, exceto o posto de Recepcionista com regime de trabalho de 40h semanais. O prazo de vigência do Contrato nº 01/2017 foi determinado para 06 meses, considerando ser uma dispensa e que deveria ser substituída por um processo licitatório de acordo com a legislação.

Atualmente o IFMG campus de Governador Valadares possui 02 contratos de serviços continuados terceirizados, sendo 01 contrato de serviços de vigilância desarmada diurna e armada noturna, conforme relacionado acima e 01 contrato de serviços de limpeza, apoio, manutenção e de motorista.

Para suceder o Contrato nº 01/2017 firmado com a empresa Conservadora Campos e Serviços Gerais Eireli originário de uma dispensa foi realizado o pregão eletrônico nº 02/2017, processo 23212.000031/2017-27DV, que na qual essa empresa prestadora desses serviços no campus venceu a licitação de menor preço, dando origem ao Contrato nº 02/2017, firmado entre o IFMG/GV e a empresa CONSERVADORA CAMPOS E SERVIÇOS

GERAIS EIRELI, inscrita no CNPJ nº 01.723.789/0001-71, com o objeto a contratação de pessoa jurídica para prestação de serviços de natureza continuada para os serviços de: Encarregado, limpeza, portaria, recepção, serviços gerais, zeladoria, serviços de manutenção de edificações e transporte no IFMG – Governador Valadares.

Os serviços contratados para execução dessa empresa, inicialmente, possuíam 16 funcionários, sendo de: 01 Encarregado, 02 Carpinteiros, 02 Porteiros, 01 Auxiliar de Manutenção de Edificações, 03 Faxineiro Diurna, 01 Faxineiro Diurna com Adicional de Insalubridade, 01 Faxineiro com Adicional noturno, 01 Faxineiro com Adicional noturno e Adicional de Insalubridade 01 Motorista, 01 Recepcionista e 01 Zelador que prestam serviços para empresa Conservadora Campos e Serviços Gerais Eireli dentro do campus de Governador Valadares. Para se adequar à realidade financeira do campus, houve a supressão de 02 postos, um de recepcionista e outro de Auxiliar de Manutenção de Edificações, passando o contrato para um quantitativo de 14 postos de trabalho.

Conforme constituído dentro do processo de licitação do edital nº 02/2017, o quadro 1 do termo de referência da última contratação a seguir, após supressão, poderemos compreender melhor as especificações a seguir.

**Quadro 1:** Discriminação das Categorias Funcionais

ITEM	CATEGORIA FUNCIONA	CBO	REGIME	CONVENÇÃO COLETIVA	PISO SALARIA 2016	QUANT
01	Encarregado		44 h/sem	MG001861/2016	R\$ 1.453,1	01
02	Faxineiro Diurno	5143-20	44 h/sem	MG001861/2016	R\$ 972,83	03
03	Faxineiro Noturno (30min./com Insalubridade (grau máximo) e Adicional	5143-20	44 h/sem	MG001861/2016	R\$ 972,83	01
04	Faxineiro Diurno c/ insalubridade (grau máximo)	5143-20	44 h/sem	MG001861/2016	R\$ 972,83	01
05	Faxineiro com adicional noturno (30min./d)	5143-20	44 h/sem	MG001861/2016	R\$ 972,83	01
06	Capineiro	6220-20	44 h/sem	MG001861/2016	R\$ 1.022,1	02
07	Recepcionista (suprimido)	4221-05	40 h/sem	MG001861/2016	R\$ 1.518,2	00
08	Contínuo	4122-05	44 h/sem	MG001861/2016	R\$ 972,83	01
09	Porteiro	5174-10	44 h/sem	MG001861/2016	R\$ 1.259,2	02
10	Auxiliar de Serviços de Manutenção de Edificações (suprimido)	5143-25	44 h/sem	SINDUSCON/GV 2016/2017	R\$ 1.401,4	00
11	Zelador	5141-20	44 h/sem	MG001861/2016	R\$ 1.453,1	01
12	Motorista (ônibus e Micro ônibus)	7823-10	44 h/sem	MG003182/2016	R\$ 2.269,3	01
<b>TOTAL DE POSTOS</b>						<b>14</b>

Fonte: Adaptação do Edital 02/2017 IFMG campus Governador Valadares

Dentre os postos contratados descritos acima para essa contratação 02/2017, podemos

observar que existem 02 (dois) tipos de diferentes Convenções Coletivas de Trabalho<sup>6</sup> – CCT, ou seja, diferentes negociações sindicais; podendo existir, nesse contrato, benefícios diferentes por categoria, o que já ocorreu, causando descontentamento entre os contratados. E que os salários serão efetuados no mínimo os dos citados de acordo com o piso salarial e a convenção coletiva vigente. Outro fato importante a observar no quadro, é a discriminação do código da família ocupacional da Classificação Brasileira de Ocupações, exigência da legislação no processo de contratação. Através desse código podemos buscar as descrições das atividades a serem desempenhadas de acordo com a Classificação.

Os postos de trabalho que iremos investigar, neste trabalho, serão dos cargos de faxineiros (5143-20) e capineiros (6220-20), portanto serão tratados com ênfase.

As áreas delineadas para a prestação desses serviços contratados são divididas pelos setores do campus interno e externo. As estruturas das instalações estão divididas atualmente em prédio de ensino e prédio administrativo, prédio de sociabilidade e ginásio poliesportivo, que são compostos da seguinte forma:

O prédio de ensino: recepção, 28 salas de aulas, laboratórios, corredores, biblioteca e banheiros.

O prédio administrativo: gabinete, secretaria, almoxarifado, auditório e salas dos setores administrativos, sala de reunião, corredores e banheiros.

O prédio de sociabilidade: praça de alimentação, salas, banheiros e áreas externas.

O ginásio poliesportivo: quadra, arquibancada, vestiários, palco, ambulatório, salas, área de lanchonete, bilheteria e banheiros.



**Figura 1:** Imagem do IFMG - campus Governador Valadares

Fonte: Arquivo IFMG

Conforme imagem percebe-se que o campus foi construído em uma área afastada do perímetro urbano e que possui muita área verde, terreno este doado ao IFMG, parte de uma fazenda conhecida como “Rancho Ouro Verde”, do distrito da cidade. Como pode se observar, na imagem, a quantidade de áreas verdes, o que demanda bastantes serviços de capina e, sem esse profissional, seria impossível a manutenção desse campus em condições de uso e de segurança, pois em tempo de seca, ocorrem muitas queimadas aos arredores e o trabalho de limpeza e aceiro preventivo é necessário.

---

<sup>6</sup>Convenção Coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de **trabalho** aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28-fevereiro de 1967).

O campus possui uma área de 51.718,65 m<sup>2</sup> (cinquenta e um mil, setecentos e dezoito metros e sessenta e cinco décimos quadrados), sendo 5.973 m<sup>2</sup> (cinco mil, novecentos e setenta três metros) de área construída aproximadamente. As atividades a serem realizadas no campus englobadas, nesse contrato, estão delimitadas no termo de referência. O que se pode observar nessa imagem e nas dimensões da área do campus de Governador Valadares é que a área do campus é grande e que nesse contrato nº 02/2017 há apenas 07 categorias funcionais o que limita a realização de suas atividades de acordo com as descrições da CBO.

### 3 A CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES (CBO)

De acordo com o Ministério de Trabalho e Emprego (2010) “Classificação Brasileira de Ocupações CBO é o documento de normatização que reconhece, nomeia e codifica os títulos e descreve as características das ocupações do mercado de trabalho brasileiro. Sua atualização e modernização se devem às profundas mudanças ocorridas no cenário cultural, econômico e social do país nos últimos anos, implicando alterações estruturais no mercado de trabalho”.

#### 3.1 História e Evolução do CBO

Historicamente, segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (2010, p. 6):

“A estrutura básica da CBO foi elaborada em 1977, resultado do convênio firmado entre o Brasil e a Organização das Nações Unidas - ONU, por intermédio da Organização Internacional do Trabalho - OIT, no Projeto de Planejamento de Recursos Humanos (Projeto BRA/70/550), tendo como base a Classificação Internacional Uniforme de Ocupações - CIUO de 1968.

Coube a responsabilidade de elaboração e atualização da CBO ao MTE, com base legal nas Portarias nº 3.654, de 24.11.1977 e nº 1.334, de 21.12.1994. É referência obrigatória dos registros administrativos que informam os diversos programas da política de trabalho do País. É ferramenta fundamental para as estatísticas de emprego-desemprego, para o estudo das taxas de natalidade e mortalidade das ocupações, para o planejamento das reconversões e requalificações ocupacionais, na elaboração de currículos, no planejamento da educação profissional, no rastreamento de vagas, dos serviços de intermediação de mão-de-obra.

Desde a sua publicação, a CBO sofreu atualizações pontuais, sem modificações estruturais e metodológicas. Entretanto, uma nova metodologia internacional foi publicada em 1988. Editada em espanhol CIUO 88, em inglês ISCO 88 e em francês CIP 88, sob os auspícios da OIT, a nova classificação alterou os critérios de agregação.

No Brasil, até então, as informações administrativas relativas às ocupações eram codificadas seguindo a estrutura da CBO. Entretanto, os dados censitários e as pesquisas domiciliares seguiam uma outra nomenclatura. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE possuía uma nomenclatura própria, sem descrições.

A multiplicidade de classificações ocupacionais usadas no Brasil dificultava a comparabilidade entre os usuários de diferentes fontes de informações produzidas no território nacional, com o agravante de dificultar a comparação dessas estatísticas com aquelas geradas em outros países. O trabalho inicial constituiu-se no esforço de articulação entre os órgãos brasileiros que usavam diferentes classificações de ocupação, na tentativa de unificá-las.

Em 1994 foi instituída a Comissão Nacional de Classificações - Concla, organismo interministerial cujo papel é unificar as classificações usadas no território nacional. A partir daí iniciou-se um trabalho conjunto do MTE e o IBGE no sentido de construir uma classificação única”.

O documento atual contém as ocupações organizadas e descritas por famílias. Cada família constitui um conjunto de ocupações similares correspondente a um domínio de trabalho mais amplo que aquele da ocupação. De acordo com MTE (2010) “Ocupação é um conceito sintético não natural, artificialmente construído pelos analistas ocupacionais. O que existe no mundo concreto são as atividades exercidas pelo cidadão em um emprego ou outro tipo de relação de trabalho (autônomo, por exemplo)”.

Fato importante a considerar são os princípios básicos da OIT, pois eles salientam que o trabalho deve ser fonte de dignidade; o trabalho não é uma mercadoria; a pobreza, em



qualquer lugar, é uma ameaça à prosperidade de todos; e todos os seres humanos têm o direito de perseguir o seu bem estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades.

De acordo com o MTE no Brasil, as nomenclaturas não eram padronizadas, as informações administrativas relativas às ocupações eram codificadas seguindo a estrutura própria da CBO. Já o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE possuía uma nomenclatura também própria, sem descrições. Os dados censitários e as pesquisas domiciliares seguiam do órgão. A variedade de classificações ocupacionais utilizadas no Brasil dificultava a comparabilidade entre os usuários de diferentes fontes de informações produzidas no território nacional, o que complicava a comparação dessas estatísticas com aquelas geradas em outros países. Com o intuito de padronizá-las, houve um trabalho inicial que consistiu em um esforço de articulação entre os órgãos brasileiros que usavam diferentes classificações de ocupação. Com o objetivo de unificar, padronizar as classificações utilizadas em âmbito nacional, foi criada uma Comissão Nacional de Classificações - Concla, instituída, em 1994 sendo um organismo interministerial. O MTE e o IBGE iniciaram-se a um trabalho de parceria para construção de uma classificação única. Sendo projeto complexo, houve a necessidade de dividi-lo em módulos de acordo com a Divisão de Classificação Brasileira de Ocupações – DCBO para facilitar a construção da nova classificação. (CBO, 2010)

### **3.2 Estrutura Base da CBO**

A nomenclatura ou estrutura da CBO é o conjunto de códigos e títulos que é utilizado na sua função enumerativa. É uma estrutura hierárquico-piramidal composta de:

- 10 grandes grupos (GG)
- 48 sete subgrupos principais (SGP)
- 192 subgrupos (SG)
- 607 grupos de base ou famílias ocupacionais (SG), onde se agrupam 2.511 ocupações e cerca de 7.419 títulos sinônimos.

O módulo 1 foi alcançado através do trabalho em equipe da Divisão da CBO do MTE e o Departamento de Emprego e Rendimento - Deren do IBGE, que em 1996, originou na publicação da tábua de conversão que permitiu um paralelo entre as estatísticas de ocupação que utilizavam a classificação IBGE 91 e os registros administrativos que utilizam a CBO 94, assim como a Relação Anual de Informações Sociais - Rais, Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - Caged, Seguro Desemprego, e as estatísticas internacionais que usam a CIUO 68 e a CIUO 88. A tábua de conversão ficou compatível apenas com os títulos, sem haver modificações nos critérios de agregação dos grupos ocupacionais, e manteve as divergências em suas definições.

O módulo 2, um trabalho desempenhado MTE e o IBGE com apoio de consultoria contratada com essa finalidade foi constituído pela elaboração e validação da estrutura; desta vez, com a alteração de conceitos de agregação, utilizando-se o modelo CIUO 88 com algumas adaptações. A estrutura como referencia já existia, sendo um facilitador. A descrição-piloto foi criada pelo Senai, em 1999 no Rio de Janeiro, sendo a primeira instituição parceira a ser conveniada. Foram treinados facilitadores de novos conveniados do MTE - Fipe - Universidade de São Paulo, Funcamp - Universidade de Campinas, Fundep - Universidade Federal de Minas Gerais em 2000 e 2001, ficando os trabalhos concluídos em agosto de 2002.

Não somente as instituições conveniadas participaram, como também o MTE contou com os serviços de uma consultoria nacional e com o treinamento dos facilitadores do método Dacum, feito por instituição canadense e também na etapa de definição da nomenclatura, uma perita da OIT contribui com o seu trabalho.

A maior novidade do processo de descrição em relação à CBO anterior é que cada família ocupacional foi descrita por um grupo de 8 a 12 trabalhadores da área, em oficina de trabalho (ou painel) de duração de três dias, sendo dois dias de descrição e um dia de revisão por outro comitê composto por trabalhadores. Ao final do processo realizaram 1.800 reuniões-dia, em vários pontos do Brasil, com a participação de 7 mil trabalhadores, aproximadamente.

### 3.3 Representação das ocupações delineadas

Os profissionais de Faxina estão codificados na CBO 2010 no Grande Grupo 5 – “Trabalhadores dos Serviços, Vendedores do Comércio em Lojas e Mercados”. De acordo com o MTE este grande grupo compreende as ocupações cujas tarefas principais requerem para seu desempenho os conhecimentos e a experiência necessária para a prestação de serviços às pessoas, serviços de proteção e segurança ou a venda de mercadorias em comércios e mercados. Tais atividades consistem em serviços relacionados a viagens, trabalhos domésticos, restaurantes e cuidados pessoais, proteção às pessoas e bens e a manutenção da ordem pública, venda de mercadorias em comércio e mercados. A maioria das ocupações deste grande grupo requer competências de nível 2 da Classificação Internacional Uniforme de Ocupações – CIUO 88. Na CBO o conceito de competência tem duas dimensões:

Nível de competência: é função da complexidade, amplitude e responsabilidade das atividades desenvolvidas no trabalho.

Domínio da competência: relaciona-se às características do contexto do trabalho como área de conhecimento, função, atividade econômica, processo produtivo, equipamentos, bens produzidos que identificarão o tipo de profissão ou ocupação. (CBO, 2010)

Na CBO delineamos os estudos em 02 ocupações: Faxineiro e Capineiro.

Desse grande grupo, existe a divisão por Família Ocupacional (FO), sendo que o profissional da faxina esta incluído na família de Trabalhadores nos Serviços de Manutenção de Edificações, sob código (FO 5143), composto dos profissionais a seguir:

5143-05 limpador de vidros - Cordeiro-limpeza de vidro; Lavador de fachadas; Lavador de vidros; Limpador de janelas.

5143-10 Auxiliar de manutenção predial - Auxiliar de manutenção de edificações; Auxiliar de manutenção elétrica e hidráulica; Trabalhador de manutenção de edifícios; Trabalhador na conservação de edifícios.

5143-15 limpador de fachadas - Conservador de fachadas; Cordista; Limpador de fachadas com jato; Operador de balancim.

5143-20 **Faxineiro** - Auxiliar de limpeza; Servente de limpeza.

5143-25 Trabalhador da manutenção de edificações - Auxiliar de conservação de barragens; Auxiliar de conservação de obras civis; Auxiliar de manutenção predial; Auxiliar de serviços gerais (manutenção de edifícios); Oficial de manutenção; Oficial de manutenção predial; Oficial de serviços diversos; Oficial de serviços gerais; Trabalhador de manutenção de edifícios; Trabalhador na conservação de edifícios.

5143-30 limpador de piscinas - Piscineiro. (CBO, 2010, p. 771)

No quadro 2 apresentado a seguir, podemos observar o relatório de atividades do profissional da faxina, descrito pela CBO.

**Quadro 2:** CBO - Família Ocupacional: 5143 – 20 Tabela de Áreas/ Atividades - AI – Faxineiro

**DESCRIÇÃO DAS TAREFAS DOS FAXINEIROS**

**EXECUTAR SERVIÇOS DE MANUTENÇÃO ELÉTRICA E MECÂNICA:** Verificar funcionamento de equipamentos e instalações elétricas e de iluminação; Relatar avarias nas instalações.

**EXECUTAR MANUTENÇÃO HIDRÁULICA:** Limpar filtros; Trocar filtros.

**LIMPAR RECINTOS E ACESSÓRIOS:** Limpar vidros; Remover resíduos dos vidros; Limpar móveis e equipamentos; Limpar superfícies (paredes, pisos, etc.); Aspirar pó; Lavar pisos; Encerar pisos; Remover sujeira; Varrer pisos; Secar pisos; Passar pano; Limpar cortinas e persianas, Recolher lixo.

**PREPARAR TRABALHO:** Controlar o estoque de material; Verificar validade de produtos químicos e de limpeza; Verificar qualidade de produtos químicos e de limpeza; Avaliar tipo de superfície a ser trabalhada; Avaliar grau de sujeira; Avaliar tipo de sujeira; Selecionar produtos e material; Preparar produtos; Diluir produtos (químicos e de limpeza); Dosar produtos químicos; Solicitar equipamentos e materiais; Solicitar compra de produtos químicos e de limpeza.

**TRABALHAR COM SEGURANÇA:** Usar uniforme; Utilizar EPIs; Inspeccionar local a ser trabalhado; Isolar área para manutenção e limpeza;

Montar andaime; Montar balancim; Montar cadeirinha; Operar equipamentos; Submeter-se a cursos de capacitação e qualificação.

**DEMONSTRAR COMPETÊNCIAS PESSOAIS:** Demonstra resistência física; Demonstra paciência; Trabalhar em equipe; Demonstrar iniciativa; Demonstrar prudência; Demonstrar equilíbrio físico; Reconhecer limitações pessoais; Demonstrar capacidade de trabalhar em alturas;

Contornar situações adversas; Demonstrar agilidade; Demonstrar controle emocional; Demonstrar destreza manual.

Fonte: CBO (2010)

E o profissional da Capina está codificado na CBO (2010) Grande Grupo 6 – Trabalhadores Agropecuários, Florestais e da Pesca da família, Trabalhadores de Apoio à Agricultura, sob o número 6220, profissional Trabalhador Volante da Agricultura – 6220-20:

6220-05 Caseiro (agricultura) - Chacareiro - exclusive conta própria e empregador; Rancheiro - na cultura.

6220-10 Jardineiro - Jardineiro (árvores para ornamentação urbana); Regador - na cultura; Trabalhador do plantio e trato de árvores ornamentais.

6220-15 Trabalhador na produção de mudas e sementes - Colhedor de sementes; Embalador de mudas; Viveirista agrícola.

6220-20 Trabalhador volante da agricultura - Abanador na agricultura; Adubador; Ajudante de serviço de (aplicação de produtos agroquímicos); Apanhador - na cultura; Aplicador agrícola; Arrancador - na cultura; Auxiliar de agricultura; Boia-fria; Cabeça-decampo; Capinador - na cultura; Capinador - na lavoura; Capineiro - na cultura; Capinheiro - na cultura; Capinzeiro - na cultura; Carpador - na cultura; Catadeira - na cultura; Catador - na cultura; Cavador - na cultura; Ceifador; Ceifador - na cultura; Ceifeiro; Cerqueiro; Chefe de turma volante - na cultura; Coletor na cultura; Colhedor - na cultura; Colhedor de lavoura (exceto na floricultura, fruticultura e horticultura); Cultivador de cultura permanente; Cultivador de cultura temporária; Debulhador - na cultura; Descascador - na cultura; Destalador - na cultura; Diarista na agricultura; Empreiteiro - na cultura; Encarregado de

silos; Encoivarador - na cultura; Enxadaeiro; Enxadaeiro - na cultura; Escolhedor - na cultura; Esparramador de adubos; Estercadador; Foiceiro; Foiceiro - na cultura; Formador - na cultura; Formigueiro (combate às formigas); Lavrador - na cultura - exclusive conta própria e empregador; Lavrador de cultura permanente - exclusive conta própria e empregador; Lavrador de cultura temporária - exclusive conta própria e empregador; Lavrador na horticultura e na floricultura - exclusive conta própria e empregador; Matador de formiga - na cultura; Plantador - exclusive conta própria e empregador; Plantador de cultura permanente; Plantador de cultura temporária; Podador agrícola; Roçador - na cultura; Ronda de formiga (combate às formigas); Safrista; Seleccionador e embalador de colheitas agrícolas; Semeador; Sementeiro - na cultura; Tarefairo - na cultura; Tirador de palha - na cultura; Trabalhador agrícola polivalente; Valeiro - na cultura; Volante na agricultura. (CBO, 2010, p. 51)

Em relação ao profissional com a função de capineiro percebe-se que existe uma grande variedade de ocupações em relação ao grupo primário, o que, por vezes, causa dúvidas e confusão na escolha da nomenclatura no momento da construção do termo de referência.

Fato intrigante é que na CIUO, que serviu de parâmetro para a CBO, nesse grupo 6 que inclui o profissional da capina é codificado pelo número 6113 e 6114 e possui apenas 05 ocupações incluídas neste grupo primário, que são as seguintes: Cultivador, cogumelos; Horticultor; Horticultura, viveiros; Jardineiro e Trabalhador agrícola qualificado, berçário. Entretanto conforme discriminado acima, a CBO tem mais de 60 ocupações na mesma família equiparada a Classificação Internacional. Conforme Portaria de nº 1.334, de 21.12.1994 a Categoria Ocupacional é um conceito genérico, aplicável ao agrupamento classificatório de realidades do trabalho, enquanto que a ocupação é o agrupamento de tarefas, operações e outras manifestações que constituem as obrigações atribuídas a um trabalhador e que resultam na produção de bens e serviços.

De acordo com Oguisso e Schmidt (1976), os grupos primários são constituídos dos elementos de classificação primordiais para estudo das informações acerca da mão de obra. E seu objetivo principal é reunir ocupações afins, em função do trabalho que se realiza, para formar "famílias de ocupações" que apresentem analogias nas tarefas principais e, sendo possível nos graus de formação, requisitos profissionais e responsabilidades exigidas para sua execução.

No quadro 3 apresentado a seguir podemos observar o relatório de atividades do profissional da capina, descrito pela CBO.

**Quadro 3:** CBO - Família Ocupacional: 6220 – 20 Relatório de Atividades – Agricultores de apoio à agricultura (Capineiro na Cultura)

**DESCRIÇÃO DAS TAREFAS DOS CAPINEIROS - CBO**

**COLHER POLICULTURAS:** Estender pano sob pés de café, Derriçar café, Rastelar plantações, Peneirar grãos, Retirar pés de feijão, Retirar pés de leguminosas e tuberosas, Bater feixe de cereais, Bater feijão com cambão, Colher sementes de flores, Depositar grãos em balaios, cestos e caixas, Queimar canaviais para colheita, Cortar cereais e cana.

**PLANTAR POLICULTURAS:** Medir espaçamento entre ruas, Medir espaçamento entre mudas e sementes de plantas, Sulcar solo, Cavar solo, Introduzir sementes em solo, Introduzir mudas em solo, Forrar solo com cobertura vegetal.

**CUIDAR DE PROPRIEDADES RURAIS:** Vigiar propriedades rurais, Cercar espaços de propriedades rurais, Reparar cercas, Pintar cercas, Cuidar de animais domésticos, Recepcionar visitantes, Efetuar manutenções de primeiro nível em equipamentos, Confeccionar cambão, Lavar ferramentas e equipamentos, Guardar equipamentos em instalações, Limpar instalações, Cavar buraco para depósito de lixo.

**EFETUAR PREPARO DE MUDAS E SEMENTES POLICULTURAIS:** Construir viveiros, Selecionar sementes, Semear grãos em germinador, Construir canteiros de sementes, Misturar nutrientes em terra, Encher sacos plásticos com terra e nutrientes, Construir canteiros de mudas, Transplantar sementes semi-germinadas e mudas para sacos plásticos, Raleir mudas, Enxertar mudas, Selecionar mudas.

**REALIZAR TRATOS CULTURAIS:** Coletar amostras de solo; Capinar plantações, jardins e viveiros; Arruar plantações; Formar coroas sob pés de plantas; Regar plantas; Identificar pragas e parasitas em plantações, jardins e viveiros; Arrancar ervas daninhas e plantas doentes; Desbrotar plantações e jardins; Podar plantações; Podar jardins; Vestir equipamentos de proteção individual (EPIs); Pulverizar plantações e jardins com defensivos agrícolas e adubos foliares.

**ORGANIZAR COLHEITA PARA BENEFICIAMENTO DE POLICULTURAS:** Transportar produtos agrícolas do campo para instalações; Lavar café; Revirar grãos em terreiro; Secar sementes de flores em sombra; Despejar grãos em secador; Classificar produtos agrícolas; Embalar legumes e tuberosas em caixas; Ensacar grãos; Pesar produtos agrícolas; Anotar produção; Armazenar grãos em instalações; Empilhar cana em campo.

**PREPARAR SOLO PARA PLANTIO:** Roçar solo com foice; Arar solo; Aplicar calcário em solo; Gradear solo; Nivelar solo; Formar curvas de nível.

Fonte: CBO 2010

No caso do posto de capineiro, ele está como sinônimo da ocupação de Trabalhador volante da agricultura e suas tarefas têm predominância para atividades da agricultura, o que demonstra que o profissional nas descrições de atividades pela CBO, está relacionado a trabalhos em áreas de produção agrícolas, o que diverge das características da Instituição pesquisada.

## CAPÍTULO II – PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

### 4 METODOLOGIA

Esta pesquisa tem como referência a abordagem qualitativa e, como forma de investigação, o trabalho de campo, que segundo Minayo (2001), é uma combinação de entrevistas, observações, levantamentos de material documental e bibliográfico que oportuniza a possibilidade de conseguirmos não só uma aproximação com aquilo que desejamos conhecer e estudar, mas inclusive a criação de um conhecimento, partindo da realidade presente no campo. O motivo da classificação por pesquisa qualitativa ocorreu por esta possuir dados descritos, por meio da coleta direta do objeto de estudo. Como resultado obteve-se a retratação da perspectiva dos envolvidos.

De acordo com Gerhardt e Silveira (2009) a pesquisa qualitativa não se atém a uma representação numérica, e sim, no estudo da compreensão de um grupo social, de sua organização, viabilizando uma visão mais aguçada para uma melhor compreensão do contexto. Complementando esse entendimento (Sampieri, 2013,) escreve que a pesquisa qualitativa objetiva compreender a perspectiva dos participantes e aprofundar os fenômenos explorados a partir de suas experiências, significados e entendimentos por meio de sua relação entre o ambiente e o contexto.

A natureza da pesquisa é implicada e aplicada, pois a pesquisadora trabalhou com o acesso ao problema que fez parte do seu horizonte laboral e seus resultados puderam impactar no seu trabalho. Baseado em Prodanov e Freitas (2013) a pesquisa aplicada tem o objetivo de gerar conhecimentos para aplicação prática dirigida à solução de problemas específicos, e que envolve verdades e interesses locais. Nesse caso, a Instituição zela pelo atendimento às normas e em prestar um bom serviço à comunidade acadêmica, estando sempre disposta a corroborar para as melhores práticas.

Quanto aos objetivos, nesse estudo, foi analítico/descritivo, com fins exploratórios, sem hipóteses a serem testadas, pois foram construídas durante o processo e foram aperfeiçoadas durante os levantamentos de dados e coletas. De acordo com Collis e Hussey (2005) a pesquisa analítica é a ampliação do entendimento e das características da pesquisa descritiva. É o aprofundamento da análise dos fatos ocorridos, estabelecendo relações de causas entre os elementos que o constitui. Para Gil (2008), as pesquisas descritivas vão além da singela identificação da existência de relações entre variáveis, para determinar a natureza dessa relação. As minúcias das descrições dos detalhes observados mostraram suas características descritivas, e em conjunto com as pesquisas exploratórias serviram para proporcionar uma nova visão do problema. E essas são habitualmente utilizadas por pesquisadores sociais preocupados com atuações práticas. Ainda segundo Gil (2008, p 28), as pesquisas exploratórias “são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral de tipo aproximado, acerca de determinado fato. Essa pesquisa é em especial realizada quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil formular hipóteses precisas e operacionalizáveis.

Quanto aos procedimentos utilizados na investigação foi a pesquisa bibliográfica através de estudo de diversos autores da área investigada, das leis, normas e documental. Um estudo minucioso dos documentos existentes no órgão foram realizadas, comparando os com as legislações e normas vigentes. Assim, Prodanov e Freitas (2013) descrevem a pesquisa bibliográfica como: a pesquisa elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de: livros, revistas, publicações em periódicos e artigos científicos, jornais, boletins, monografias, dissertações, teses, material cartográfico, internet, com o objetivo de

colocar o pesquisador em contato direto com todo material já escrito sobre o assunto da pesquisa. Na pesquisa bibliográfica, é importante que o pesquisador verifique a veracidade dos dados obtidos, observando as possíveis incoerências ou contradições que as obras possam apresentar.

Para a referência teórico-metodológica da base dessa pesquisa, foram analisados e estudados documentos e bibliografia referente aos aspectos históricos do trabalho; e da terceirização, sobre o surgimento do processo de terceirização até a história do processo de terceirização no âmbito do IFMG de Governador Valadares; as legislações que envolvem as contratações e a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO. Nessa etapa, foram também utilizados Livros e Artigos Científicos que contribuíram para o objeto de estudo.

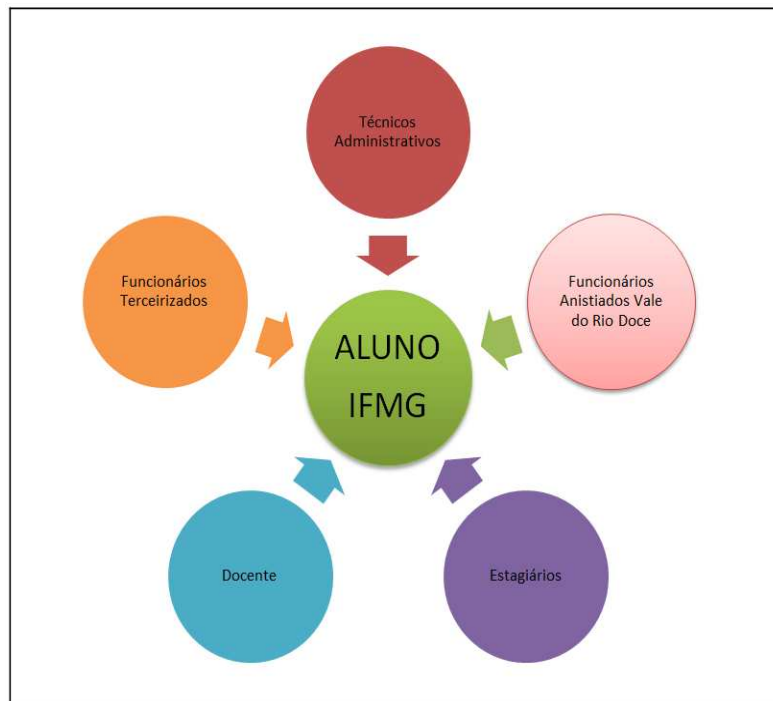
#### **4.1 O Contexto da Pesquisa**

A pesquisa foi desenvolvida no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais – IFMG – Campus de Governador Valadares, com autorização, de acordo com o documento inserido no apêndice, do Diretor Geral, Willerson Custódio da Silva, após uma reunião para explicá-lo da importância do estudo, apresentando-lhe um termo de compromisso, na qual se expressava a necessidade de se ter acesso aos dados, necessários à investigação, a serem colhidos nos documentos do setor da Diretoria de Administração (DAP) e o manifesto de acompanhar os serviços prestados pelos funcionários terceirizados na Instituição, que obteve-se a liberação para realização dos estudos, acompanhamento e para averiguar os documentos do campus.

Esse campus foi inaugurado em 25 de maio de 2012, entretanto o marco oficial do nascimento acadêmico desse campus foi no dia desde 26 de abril de 2010, ou seja, início do ano letivo, quando as aulas ainda eram ministradas em espaço cedido por outros órgãos. Atualmente o campus oferece os cursos na modalidade integrada nas seguintes áreas: Meio Ambiente, Segurança do Trabalho, Edificações e Subsequente em Segurança do Trabalho; e os demais cursos: Bacharelado em Engenharia de Produção, Engenharia Civil, Tecnologia em Gestão Ambiental, Engenharia Ambiental e Sanitária, Especialização *latu sensu* em Engenharia de Segurança do Trabalho.

A composição da força do trabalho de IFMG de Governador Valadares em maio de 2019 é formada pelo corpo técnico-administrativo com 39 servidores técnicos administrativos efetivos, 03 técnicos administrativos aposentados e em seu corpo docente são 56 professores efetivos e 01 professor em cooperação técnica e 07 professores substitutos, 04 funcionários anistiados da empresa Vale do Rio Doce, 02 estagiários que prestam seus serviços dentro do campus e 20 funcionários terceirizados. O somatório de todos os trabalhadores ativos nesse período totalizam 129 pessoas trabalhando no setor de educação do campus. A Instituição em 2019 possui 983 alunos matriculados, distribuídos em diversos cursos, sendo: 327 alunos na engenharia de produção, 71 alunos na engenharia ambiental e sanitária, 39 alunos engenharia civil (curso novo), gestão ambiental 129 alunos, técnico subsequente 87alunos, técnico integrado 185 alunos e na pós-graduação 145alunos.

A figura 2 ilustra que todos colaboradores trabalham com objetivo à formação humana e profissional do aluno, sendo esse a figura principal do processo de ensino aprendizagem.



**Figura 2:** Imagem da composição das pessoas que trabalham no IFMG - campus Governador Valadares

Fonte: Elaborado pelo autor (2018)

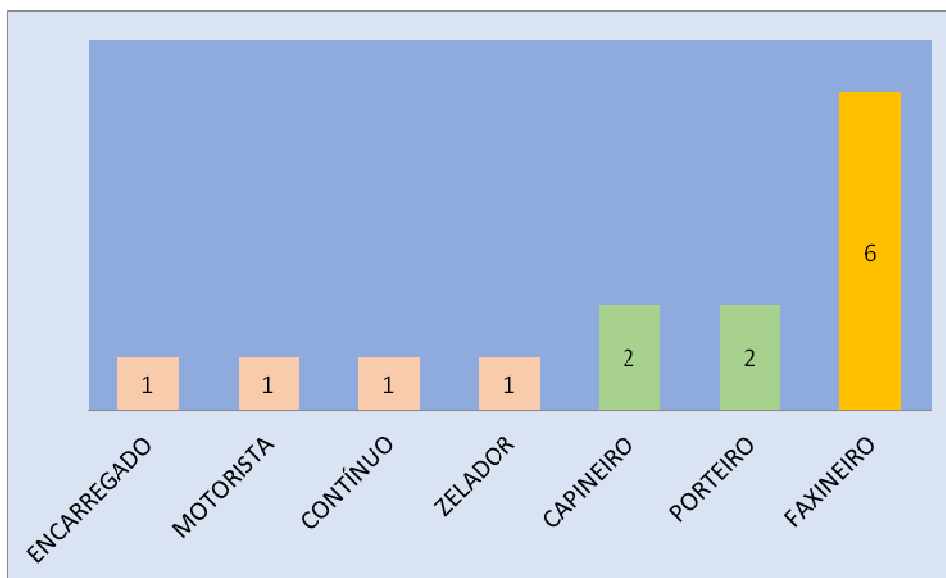
No propósito de alcançar suas finalidades, o Instituto Federal de Minas Gerais tem como missão: “Promover educação básica, profissional e superior, nos diferentes níveis e modalidades, em benefício da sociedade.” Conceito esse que é uma responsabilidade de todos os profissionais que prestam serviços no campus, zelar para manter efetivos os anseios da Instituição, por isso é importante e fundamental a integração de todos os trabalhadores envolvidos e que todos compartilhem dos valores da Instituição.

#### 4.2 A População da Pesquisa

Os participantes da pesquisa foram os funcionários terceirizados no IFMG/GV, que prestam serviços continuados para a contratada, empresa Conservadora Campos e Serviços Gerais Eireli, responsáveis pelos serviços de limpeza, apoio, manutenção e de motorista. Os serviços a serem executados por essa empresa atualmente demandam por 14 funcionários, distribuídos dentre os postos de: Encarregado, Carpinteiros, Porteiros, Faxineiro, Motorista, e Zelador.

Nesse estudo trabalhou-se com os 06 postos de Faxineiros e os 02 Postos de Capineiros. O gráfico 1 representa a distribuição dos funcionários nessa contratação nos postos de trabalho no campus.





**Gráfico 1:** Representação da Composição do Quadro de Funcionários do Contrato N° 02/2017

Fonte: Elaborada pela Autora (2019)

### 4.3 Procedimentos e Métodos

Os procedimentos utilizados inicialmente, nessa pesquisa, foram estudos bibliográfico e documental, seguidos de observação direta participativa nas atividades desempenhadas pelos funcionários investigados e entrevista em profundidade. Em um universo de 08 (oito) diferentes categorias profissionais de serviços terceirizados que atualmente prestam serviços na Instituição, a pesquisa foi realizada com os funcionários dos postos de faxineiros e capineiros, sendo uma população de 08 funcionários. Esse trabalho resultou-se da observação direta e acompanhamento durante 03 meses das atividades realizadas pelos trabalhadores terceirizados, uma investigação para saber se as atividades exercidas por eles estão de acordo com as atividades descritas pela Classificação Brasileira de Ocupações – CBO e conhecer as reais necessidades de uma Instituição Educacional. Por conseguinte foram realizadas as entrevistas, que ocorreram após período de monitoramento para avaliar de maneira mais fidedigna e profunda a percepção dos terceirizados no seu ambiente de trabalho.

Consciente da responsabilidade da pesquisa, antes de iniciar o trabalho, foi acordado com o preposto da empresa Conservadora Campos que se dispôs a colaborar e, no dia 22 de maio de 2018, às 13h reuniu-se, pela primeira vez, com os funcionários terceirizados dos postos de faxineiros e capineiros do campus de Governador Valadares, para comunicar-lhes a intenção da investigação a respeito dos serviços terceirizados, que na qual envolveria os postos de trabalho desses funcionários. Foi informado sobre a necessidade da anuência de cada um deles para efetuar a pesquisa naqueles postos e sobre a importância do estudo. Houve também a comunicação de que melhorias, não necessariamente poderiam ocorrer durante esse contrato atual. Todos os funcionários dos postos de faxineiros e capineiros estavam presentes na reunião e foi unânime a aceitação da pesquisa. Falou-se sobre um segundo momento em que todos deveriam assinar um documento, a autorização, após a autorização do início da pesquisa pelo Comitê de Ética.

Por se tratar de um projeto relativo a seres humanos, que envolveu observação direta e entrevista, após a qualificação do projeto de pesquisa, esse foi submetido à apreciação do

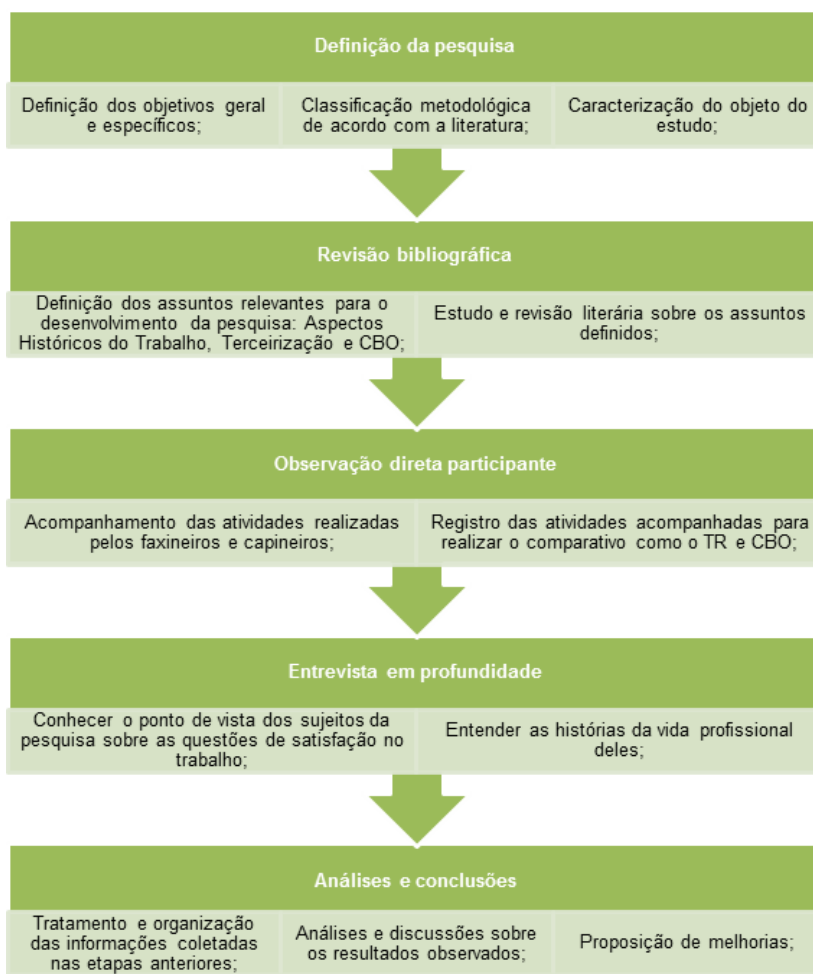
Comitê de Ética em Pesquisa, conforme definido na Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (CNS/MS) e aprovado em 06 de dezembro de 2018, apresentado no anexo I.

Seguidamente, no dia 15 de janeiro de 2019 às 14h ocorreu uma reunião entre a pesquisadora e todos os presentes na primeira reunião, funcionários terceirizados do campus de Governador Valadares com os 08 participantes da pesquisa. Foi apresentado o termo de consentimento da pesquisa para assinatura, acordado anteriormente, que após a aprovação do comitê de ética, iniciaria a coleta de dados da pesquisa.

Explicou-se sobre a importância da participação de cada um deles na pesquisa. Foi pontuado novamente sobre o fato de que a participação deles nos estudos, não estaria condicionada a benefícios de imediato, e sim, que era um estudo que poderia servir de reflexão e indagar a continuidade por outros pesquisadores; podendo, no futuro, os trabalhadores dessas profissões serem favorecidos. Todos confirmaram ter entendido a proposta e assinaram o termo de consentimento.

Para a apresentação da análise dos dados dessa pesquisa, os termos de gênero masculino descritos - neste documento - para referir-se a profissões, ocupações e funções das pessoas aplicam-se igualmente a homens e mulheres, exceto quando o contexto indica claramente que se trata de um sexo em particular.

A construção da pesquisa foi dividida em etapas, conforme figura 3 a seguir:



**Figura 3:** Etapas da Pesquisa  
**Fonte:** Elaborada pela Autora (2019)

## CAPÍTULO III - ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Para atender aos objetivos propostos, procedeu-se uma identificação de bibliografias relevantes e legislações referentes ao tema da investigação, que foi utilizado na fundamentação teórica e como ferramenta para aprofundar os conhecimentos.

### 5 RESULTADO DA OBSERVAÇÃO DIRETA E DOS LEVANTAMENTOS DE DADOS

Concomitante aos estudos das bibliografias, foi realizado um levantamento dos documentos referentes à contratação dos serviços terceirizados continuados no campus, uma busca nos contratos existentes para a análise dos postos de trabalho. Encontrou-se de 02 contratos, sendo um de serviços de apoio, manutenção com um total de 14 funcionários e outro de serviços de vigilância com 06 funcionários. Constatou-se que a Instituição possui 20 funcionários, dentre 08 categorias diferentes (contrato nº 02/2017 e contrato nº 03/2017), que abrangem 03 convenções coletivas de trabalhos (CCT) distintas, que possuem acordos diferenciados de trabalhos, nessas contratações. Dentre os postos descritos, como mencionado anteriormente, selecionou-se o posto de faxina e capineiro, o que conduziu a pesquisa para o universo de 02 postos de trabalho e um público alvo de 08 participantes da pesquisa. A escolha pelos postos ocorreu devido às observações decorrentes do exercício das funções ora exercidas, pois esses são ocupações de trabalho que implicavam prováveis distorções em relação à sua definição e execução.

No processo de estudo da Classificação Brasileira de Ocupações verificou-se a existência dos postos pesquisados sob o número de famílias ocupacionais FO 5143 – 20 e FO 6220-20, especificadas no capítulo I. E dentre os documentos da contratação desses serviços, examinaram-se as descrições das atividades desses postos de trabalho de acordo com o termo de referência, documento do processo de contratação, obrigatório da licitação, a seguir:

#### **Quadro 4:** Atividades descritas para os postos de Faxineiros no Termo Referência

DESCRIÇÃO DAS TAREFAS DOS FAXINEIROS
Lavar fachadas, Limpar vidros, Remover resíduos dos vidros, Remover pichações, Limpar móveis e equipamentos, Realizar serviços de limpeza em gramados, Lavar passeios e calçadas, Varrer passeios e calçadas, Limpar superfícies (paredes e pisos), Aspirar pó, Lavar pisos, Encerar pisos, Remover sujeira, Varrer pisos, Secar pisos, Passar pano, Limpar cortinas e persianas, Retirar o lixo, lavar banheiros individuais e coletivos, Avaliar tipo de superfície a ser trabalhada, Avaliar grau de sujeidade, Avaliar tipo de sujeira, Selecionar produtos e material, Preparar produtos, Diluir produtos de limpeza, Solicitar equipamentos e materiais, Usar uniforme, Utilizar E.P.I, Inspeccionar o local a ser trabalhado e Isolar área para limpeza. Limpar banheiros de uso individual e/ou coletivo (somente para os que recebem insalubridade)

Fonte: Adaptação do Edital 02/2017 IFMG campus Governador Valadares

As descrições citadas são as definidas no Termo de Referência para a execução das atividades no campus, a serem desempenhadas por esses profissionais da faxina. Para verificar se as funções descritas pelo termo de referência são executadas no órgão, iniciou-se

o trabalho de observação. Das atividades executadas, a limpeza das salas de aulas foi acompanhada e registrada por fotografia durante o período de observação.



**Figura 4:** Limpeza do prédio de ensino

Fonte: Elaborada pela Autora (2019)

Durante o tempo de acompanhamento dessa atividade observou-se que a limpeza das salas de aulas é uma função muito importante, requer agilidade, expertise e controle, pois entre os intervalos existe pouco tempo para limpeza, e por muitas vezes, encontramos a sala muito sujas e desorganizadas. Druck, (2015) relata a importância desses serviços, dizendo que a ausência de limpeza inviabiliza a prestação de qualquer serviço público, seja na educação ou na saúde, levando à paralização das atividades dessas instituições, demonstrando o quanto são essenciais e que, portanto, deveriam fazer parte do corpo do funcionalismo. Uma reflexão pode ser levantada a partir dessa autora, sobre o conceito do que é essencial para a administração pública.

A Instituição tem aproveitamento completo de todas as salas em quase todos os horários, portanto as colaboradoras da empresa terceirizada trabalham de forma ágil; elas demonstram muito apreço e satisfação pelo trabalho que desempenham e estão sempre bem humoradas. Um fato importante observado é que nem todas as faxineiras podem fazer a higienização de banheiros, atividades realizadas somente pelos postos de faxineiros que recebem insalubridade, função exclusiva desses funcionários. Nessa contratação, dos 06 postos de faxineiros, 02 postos possuem adicional de insalubridade em grau máximo 40%, sendo 01 posto com adicional de insalubridade e outro com adicional de insalubridade e com adicional noturno, para atender a demanda do período noturno.

Durante o período de observação, também foi registrado - por fotografia - os funcionários desses postos exercendo as atividades de limpeza nos banheiros; importante registrar os usos de EPI's por eles de acordo com as exigências. A Instituição mantém um profissional com insalubridade do sexo feminino e outro funcionário de sexo masculino para a limpeza dos banheiros.



**Figura 5:** Limpeza dos Banheiros

Fonte: Elaborada pela Autora (2019)

Constata-se que a Instituição cumpre a Súmula n. 448, que dispõe os termos: “II – A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano”. O pagamento dessa compensação através do adicional ocorre pelo fato dessas atividades possuírem características insalubres, que com rigor necessário é cumprido pela contratada.



**Figura 6:** Recolhimento do lixo

Fonte: Elaborada pela Autora (2019)

Foi constatado durante o período de observação que somente o profissional que recebe a compensação do adicional de insalubridade exerce a manipulação do lixo no campus, cumprindo a norma, conforme podemos visualizar na figura 6.

Prosseguindo a análise do documento, Termo de Referência, encontram-se no mesmo processo de contratação as descrições relativas à função de capineiro, conforme quadro a seguir.

**Quadro 5:** Atividades descritas para os postos de Capineiros no Termo Referência

DESCRIÇÃO DAS TAREFAS DE CAPINEIRO DE ACORDO COM TERMO DE REFERÊNCIA
<ul style="list-style-type: none"><li>- Roçar áreas verdes das faixas de domínio das vias com auxílio de foice e roçadeiras motorizadas;</li><li>- Rastelar a massa verde, retirar massa verde, podar árvores, remover árvores, capinar a encosta dos córregos, retirar ervas daninhas, plantar grama e árvores nas rodovias, adubar grama, regar grama, recobrir a grama com terra;</li><li>- Manter a área externa do prédio em perfeito estado de conservação;</li><li>- Trabalhar seguindo as normas de segurança, higiene, qualidade e proteção ao meio ambiente;</li><li>- Lavar e organizar todas as ferramentas utilizadas após cada jornada de serviço.</li></ul>

**Fonte:** Adaptação do Edital 02/2017 IFMG campus Governador Valadares

Conforme se observa na figura 7 a seguir que os profissionais contratados para fazer os serviços de capina, estão fazendo uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e utilizam de roçadeira para roçar as áreas verdes, atividade descrita no TR.



**Figura 7:** Atividades de capina atrás do prédio de ensino

Fonte: Elaborada pela Autora (2019)

A etapa de observação foi de grande importância para esse estudo, pois nesse período, foi possível notar momentos de dificuldade através do acompanhamento das tarefas e também das falas dos participantes entrevistados. As anotações diárias serviram para uma posterior reflexão e análise dos dados coletados na busca do conhecer o objeto de estudo.

O conhecimento do homem existe porque o ser humano precisa se desenvolver, aprimorando seus conhecimentos e práticas, e não manter-se de forma estática, observando os fatos ou objetos, sem o poder de ação ou mudança sobre eles. Compete ao ser humano, usar sua potencialidade intelectual para desenvolver formas sistemáticas, metódicas, analítica e crítica da missão de inventar e reinventar novas descobertas científicas. FACHIN, (2017).

Os propósitos da observação direta segundo Patton (2002 apud SAMPIERE 2013, p. 419) é “descrever comunidades, contextos ou ambientes; também as atividades desenvolvidas nestes, as pessoas que participam dessas atividades e seus significados”.

Durante o período de observação, em conversas com os participantes, no intuito de uma aproximação e para aprofundar a pesquisa, questionava-os quanto às atividades que realizavam, além daquele momento de observação, assim foi relatado por uma faxineira que, no contrato anterior, exercia também uma atividade diversa das atuais, a de fazer café para os servidores e visitantes, mas que atualmente não exerce mais essa atividade, pois esta foi suspensa pela administração. Verificada a situação, a atividade foi excluída, de acordo com o relato. Isso ocorreu para adequação da norma, pois caracterizaria desvio de função, se essa permanecesse, pois essa é uma atividade descrita pela CBO na ocupação de copeira 5134-25 e que inclusive pertence ao Grande Grupo 5 que é o mesmo do Faxineiro, mas não se enquadra nessa ocupação.

Diante do exposto durante a observação, sendo a pesquisa sobre o tema Classificação Brasileira de Ocupações que descreve as atividades estudadas, uma busca de solução para o problema se confirmou. Após várias leituras e revisão da literatura, observou-se, que a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2018 da categoria estudada, que em sua cláusula décima primeira - **Acúmulo de Função – Adicional Acúmulo de Função – Adicional**. Quando devidamente autorizado pelo empregador, o empregado que venha a exercer outra função, cumulativamente com as suas funções contratuais, terá direito à percepção de adicional correspondente a, no mínimo, 12% (doze por cento) do salário contratado, respeitado o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Adicional este a incidir sobre as horas efetivamente trabalhadas na função acumulada, acrescido dos respectivos reflexos.

Nesse caso, se a Instituição ainda tiver interesse em que uma funcionária exerça tal atividade de fazer café sem ser enquadrada em desvio de função, deverá providenciar um termo aditivo, adicionando o percentual de acordo com as horas necessárias para que seja executada tal atividade. Importante ressaltar que também deve ser verificada disponibilidade orçamentária para tal processo, pois implicaria custos adicionais nesse posto específico.

Após os estudos teóricos e as coletas de informações, foi possível construir o quadro 6 comparativo entre as descrições no Termo de Referência dos postos de Faxineiro e Capineiro contratados pela Instituição, da observação direta e a descrição das atividades contidas na CBO dessas profissões, uma maneira de construir e conhecimento.

Para Fachin (2017) por meio da comparação, classificação, da aplicação dos métodos, da análise e síntese o pesquisador extrai do contexto social, ou do universo, princípios e leis que estruturam o conhecimento rigorosamente válido e universal.

**Quadro 6:** Comparativo entre as descrições do TR, OD e CBO das atividades de faxineiro

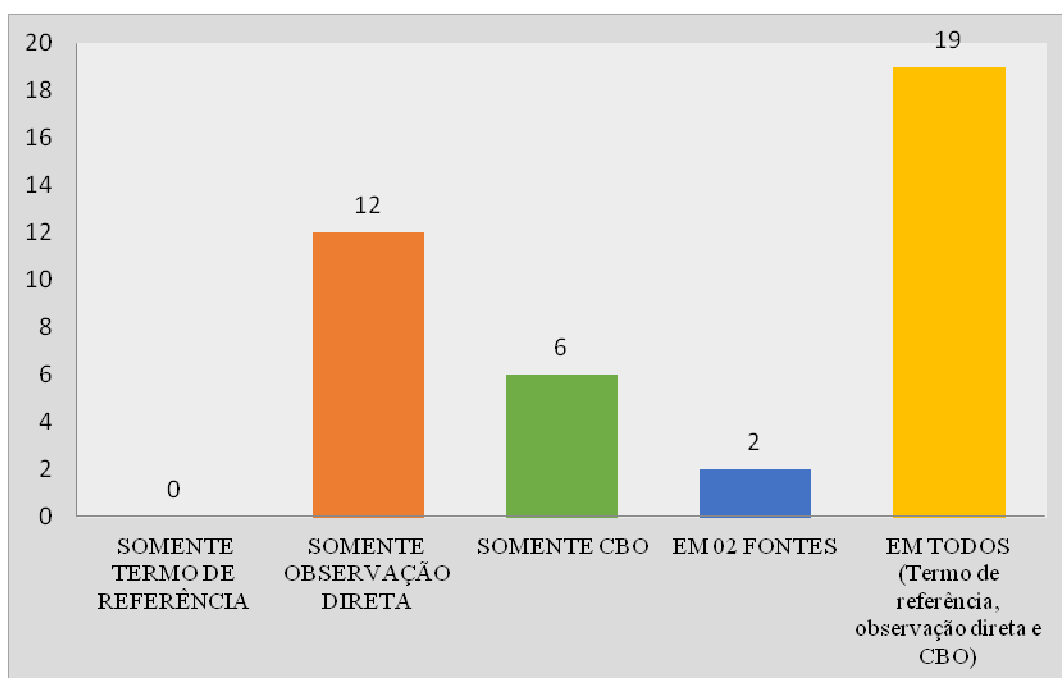
<b>DESCRIÇÃO DA TAREFA (FAXINEIROS)</b>	<b>PRESENTE NO TERMO DE REFERÊNCIA</b>	<b>PRESENTE NA OBSERVAÇÃO DIRETA (OD)</b>	<b>PRESENTE CBO - FO 5143 – 20 FAXINEIRO</b>
Limpeza de poeira dos móveis	SIM	SIM	SIM
Limpeza dos equipamentos	SIM	SIM	SIM
Lavar o chão	SIM	SIM	SIM
Passar pano	SIM	SIM	SIM
Afastar móveis para limpeza	NÃO	SIM	NÃO
Limpar corrimãos/bebedouros	NÃO	SIM	NÃO
Limpar áreas internas/externas/salas	SIM	SIM	SIM
Limpar quadro da sala de aula	SIM	SIM	SIM
Organizar móveis	NÃO	SIM	NÃO
Retirar teias de aranha	NÃO	SIM	NÃO
Remover manchas das carteiras escolares	SIM	SIM	SIM
Recolher o lixo	SIM	SIM	SIM

<b>DESCRIÇÃO DA TAREFA (FAXINEIROS)</b>	<b>PRESENTE NO TERMO DE REFERÊNCIA</b>	<b>PRESENTE NA OBSERVAÇÃO DIRETA (OD)</b>	<b>PRESENTE CBO - FO 5143 – 20 FAXINEIRO</b>
Guardar objetos perdidos	NÃO	SIM	NÃO
Desligar o ar condicionado	NÃO	SIM	NÃO
Auxiliar a lavagem da caixa d'água	NÃO	SIM	NÃO
Recolher água dos ares condicionados para aproveitamento	NÃO	SIM	NÃO
Limpar azulejos	SIM	SIM	SIM
Separar o lixo reciclável	NÃO	SIM	NÃO
Lavar barracas	SIM	SIM	SIM
Auxiliar transporte de objetos e equipamentos	NÃO	SIM	NÃO
Auxiliar informações aos discentes e visitantes	NÃO	SIM	NÃO
Contribuir para segurança dos alunos / Relatar fatos suspeitos	NÃO	SIM	NÃO
Usar uniforme e E.P.I	SIM	SIM	SIM
Inspecionar o local de trabalho	SIM	SIM	SIM
Isolar área para limpeza	SIM	SIM	SIM
Solicitar equipamentos e materiais	SIM	SIM	SIM
Lavar banheiros individuais e coletivos	SIM	SIM	SIM
Selecionar produtos e material	SIM	SIM	SIM
Diluir produtos de limpeza	SIM	SIM	SIM
Avaliar grau/tipo de sujeira	SIM	SIM	SIM
Preparar produtos	SIM	SIM	SIM
Verificar funcionamento de equipamentos/ instalações elétricas/iluminação	NÃO	NÃO	SIM
Relatar avarias nas instalações	NÃO	SIM	SIM
Limpar filtros/trocar filtros	NÃO	NÃO	SIM
Controlar o estoque de material	NÃO	NÃO	SIM
Verificar a qualidade de produtos químicos e de limpeza	NÃO	NÃO	SIM
Montar andaime/balancim/cadeirinha	NÃO	NÃO	SIM
Auxiliar na identificação do patrimônio	NÃO	SIM	NÃO
Operar equipamentos	NÃO	SIM	SIM
Submeter-se a cursos de capacitação e qualificação	NÃO	NÃO	SIM
<b>QUANTIDADE DE TAREFAS IDENTIFICADAS:</b>			<b>40</b>
<b>ITENS PRESENTES SOMENTE TERMO DE REFERÊNCIA</b>			<b>0</b>
<b>ITENS PRESENTES SOMENTE OBSERVAÇÃO DIRETA</b>			<b>12</b>
<b>ITENS PRESENTES SOMENTE CBO</b>			<b>6</b>
<b>ITENS PRESENTES EM 02 FONTES</b>			<b>2</b>
<b>ITENS PRESENTES EM TODOS (Termo de referência, observação direta e CBO)</b>			<b>19</b>

Fonte: Elaborada pela Autora (2019)



Para exemplificar melhor o quadro comparativo e representar os dados em um formato mais compreensível, fez-se a conversão das informações para o gráfico a seguir.



**Gráfico 2:** Análise comparativa das atividades do faxineiro das fontes pesquisadas

Fonte: Elaborada pela Autora (2019)

Dentre os dados, fato de bastante relevância no gráfico 2 é que todas as atividades descritas no Termo de Referência (TR) estão contempladas em outra fonte, o que mostra que as atividades são necessárias para o exercício da função de faxineiro no campus. A descoberta se fez com as descrições referentes a 30% dos dados encontradas somente na observação direta, o que no futuro poderá a CBO confirmar para inclusão ou revisão de suas descrições.

Outro dado importante é que 47,5% das descrições estão contidos nas 03 fontes de consulta, todavia 15% das descrições da CBO não foram encontradas nas demais fontes de consulta, o que pode ser uma alerta quanto à necessidade da permanência dessas atividades no posto de faxineiro ou uma realocação de tal atividade em outra ocupação.

**Quadro 7:** Comparativo entre as descrições do TR, OD e CBO das atividades de capineiro

DESCRIÇÃO DA TAREFA (CAPINEIROS)	PRESENTE NO TERMO DE REFERÊNCIA	PRESENTE NA OBSERVAÇÃO DIRETA (OD)	PRESENTE CBO – FO 6220-20–CAPINEIRO
Roçar áreas verdes nas áreas internas e externas da Instituição.	SIM	SIM	SIM
Rastelar, retirar massas verdes e plantações.	SIM	SIM	SIM
Podar plantas, árvores e removê-las.	SIM	NÃO	SIM
Capinar a encosta dos córregos.	SIM	SIM	NÃO
Retirar ervas daninhas e matos.	SIM	SIM	SIM
Plantar, adubar e regar gramas; Recobri-las as gramas com terra.	SIM	SIM	SIM
Plantar árvores nas rodovias.	SIM	NÃO	NÃO

<b>DESCRIÇÃO DA TAREFA (CAPINEIROS)</b>	<b>PRESENTE NO TERMO DE REFERÊNCIA</b>	<b>PRESENTE NA OBSERVAÇÃO DIRETA (OD)</b>	<b>PRESENTE CBO – FO 6220-20– CAPINEIRO</b>
Manter a área externa do prédio em perfeito estado de conservação.	SIM	SIM	SIM
Trabalhar seguindo as normas de segurança, higiene, qualidade e proteção ao meio ambiente.	SIM	SIM	NÃO
Lavar e organizar todas as ferramentas utilizadas após cada jornada de serviço.	SIM	SIM	SIM
Confeccionar, ampliar e consertar das áreas da Instituição.	NÃO	SIM	SIM
Auxiliar nos reparos da infraestrutura da Instituição.	NÃO	SIM	SIM
Auxiliar para fazer canteiros; Fincar estacas;	NÃO	SIM	SIM
Fazer aceiro ao redor das cercas para prevenir queimadas.	NÃO	SIM	NÃO
Retirar a terra e vegetação do canal de escoamento de água de chuva.	NÃO	SIM	NÃO
Realizar pequenas reformas no calçamento e meio fios, Pintar os meios fios.	NÃO	SIM	NÃO
Manusear e transportar terra.	NÃO	SIM	SIM
Amolar as ferramentas de trabalho.	NÃO	SIM	NÃO
Fazer pequenas manutenções nos equipamentos.	NÃO	SIM	SIM
COLHER POLICULTURAS: Peneirar grãos, Bater feixe de cereais, Bater feijão com cambão.	NÃO	NÃO	SIM
Estender pano sob pés de café, Derriçar café.	NÃO	NÃO	SIM
Retirar pés de feijão, Retirar pés de leguminosas e tuberosas	NÃO	NÃO	SIM
COLHER POLICULTURAS: Colher sementes de flores, Secar sementes de flores em sombra;	NÃO	NÃO	SIM
Queimar canaviais para colheita, Cortar cereais e cana.	NÃO	NÃO	SIM
Depositar grãos em balaios, cestos e caixas,	NÃO	NÃO	SIM
PLANTAR POLICULTURAS: Sulcar solo, Cavar solo, Introduzir sementes em solo Introduzir mudas em solo, Forrar solo com cobertura vegetal.	NÃO	NÃO	SIM
Medir espaçamento entre ruas.	NÃO	NÃO	SIM
Medir espaçamento entre mudas e sementes de plantas.	NÃO	NÃO	SIM
CUIDAR DE PROPRIEDADES RURAIS:	NÃO	NÃO	SIM

<b>DESCRIÇÃO DA TAREFA (CAPINEIROS)</b>	<b>PRESENTE NO TERMO DE REFERÊNCIA</b>	<b>PRESENTE NA OBSERVAÇÃO DIRETA (OD)</b>	<b>PRESENTE CBO – FO 6220-20– CAPINEIRO</b>
Vigiar propriedades rurais.			
Cuidar de animais domésticos.	NÃO	NÃO	SIM
Recepcionar visitantes	NÃO	NÃO	SIM
Cavar buraco para depósito de lixo.	NÃO	NÃO	SIM
Confeccionar cambão.	NÃO	NÃO	SIM
<b>EFETUAR PREPARO DE MUDAS E SEMENTES POLICULTURAIS:</b> Construir viveiros; Construir canteiros de mudas; Construir canteiros de sementes,	NÃO	NÃO	SIM
Misturar nutrientes em terra, Encher sacos plásticos com terra e nutrientes.	NÃO	NÃO	SIM
Selecionar sementes, Semear grãos em germinador,	NÃO	NÃO	SIM
Transplantar sementes semi-germinadas e mudas para sacos plásticos, Ralejar mudas, Enxertar mudas, Selecionar mudas.	NÃO	NÃO	SIM
<b>REALIZAR TRATOS CULTURAIS:</b> Coletar amostras de solo;	NÃO	NÃO	SIM
Arruar plantações; Formar coroas sob pés de plantas; Regar plantas Desbrotar plantações e jardins	NÃO	NÃO	SIM
Identificar pragas e parasitas em plantações, jardins e viveiros;	NÃO	NÃO	SIM
Pulverizar plantações e jardins com defensivos agrícolas e adubos foliares.	NÃO	NÃO	SIM
Vestir equipamentos de proteção individual (EPIs).	SIM	SIM	SIM
<b>ORGANIZAR COLHEITA PARA BENEFICIAMENTO DE POLICULTURAS:</b> Transportar produtos agrícolas do campo para instalações.	NÃO	NÃO	SIM
Lavar café; Revirar grãos em terreiro; Despejar grãos em secador.	NÃO	NÃO	SIM
Classificar produtos agrícolas; Anotar produção; Armazenar grãos em instalações.	NÃO	NÃO	SIM
Embalar legumes e tuberosas em caixas; Ensacar grãos; Pesar produtos agrícolas.	NÃO	NÃO	SIM
Empilhar cana em campo.	NÃO	NÃO	SIM
<b>PREPARAR SOLO PARA PLANTIO:</b> Roçar solo com foice.	NÃO	NÃO	SIM
Aplicar calcário em solo.	NÃO	NÃO	SIM
Arar solo; Nivelar solo; Formar curvas de nível.	NÃO	NÃO	SIM
<b>QUANTIDADE DE TAREFAS IDENTIFICADAS:</b>			<b>50</b>

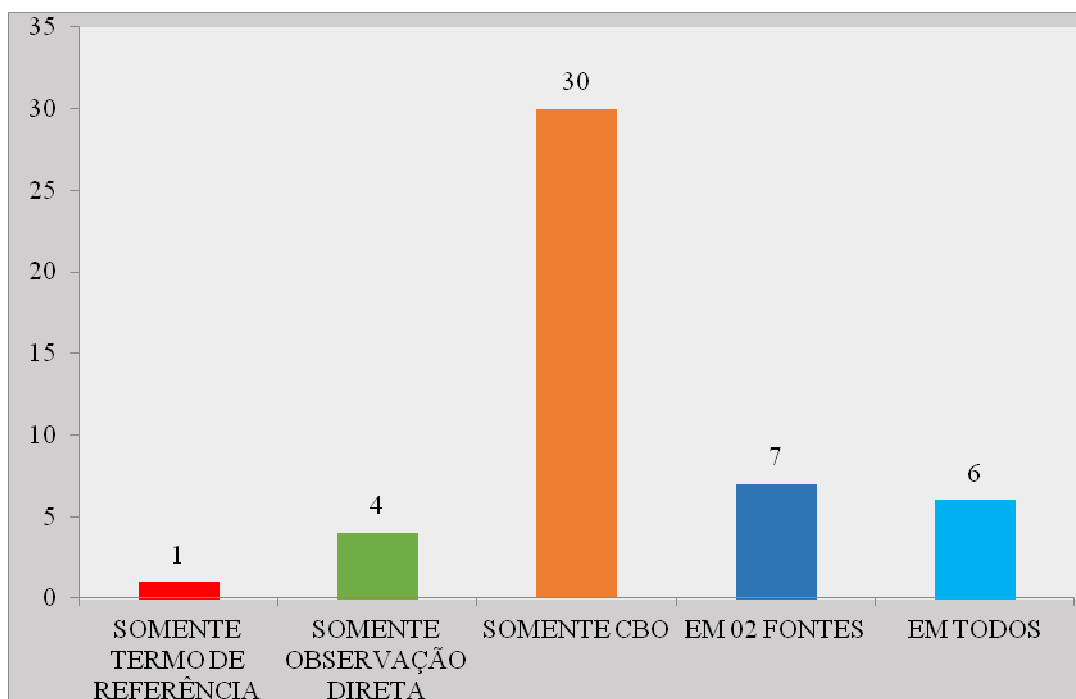
DESCRIÇÃO DA TAREFA (CAPINEIROS)	PRESENTE NO TERMO DE REFERÊNCIA	PRESENTE NA OBSERVAÇÃO DIRETA (OD)	PRESENTE CBO – FO 6220-20–CAPINEIRO
<b>ITENS PRESENTES SOMENTE TERMO DE REFERÊNCIA</b>			<b>1</b>
<b>ITENS PRESENTES SOMENTE OBSERVAÇÃO DIRETA</b>			<b>4</b>
<b>ITENS PRESENTES SOMENTE CBO</b>			<b>30</b>
<b>ITENS PRESENTES EM 02 FONTES</b>			<b>7</b>
<b>ITENS PRESENTES EM TODOS (Termo de referência, observação direta e CBO)</b>			<b>6</b>

Fonte: Elaborada pelo Autor

A execução destes quadros comparativos entre as descrições do termo de referência, observação direta e Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) tem como objetivo apresentar as coincidências e as discrepâncias quanto as suas características, similaridades e diferenças.

O comportamento humano (sendo típico, genérico e universal) pode ser mais bem compreendido mediante comparações de vários grupos ou subgrupos sociais, em alguns casos, de indivíduos e também de dados, objetos e outros. “Comparando-se semelhanças e divergências, a importância entre os grupos pode ser mais bem explicada.” FACHIN (2017, p. 41).

Seguindo a lógica de uma melhor representação e inferências dos dados apurados, transfere-se o comparativo para o gráfico a seguir:



**Gráfico 3:** Análise comparativa das atividades do capineiro das fontes pesquisadas

Fonte: Elaborada pela Autora (2019)

De acordo com os dados dispostos no gráfico 3 relativo ao quadro comparativo das descrições do posto de capineiro encontradas no termo de referência, observação direta e da Classificação Brasileira de Ocupações conclui-se que, assim como as descrições dos postos de

faxina, uma única atividade foi encontrada somente no termo de referência, o que mostra que também todas as atividades contempladas pelo termo de referência são necessárias para a execução dos serviços do campus IFMG de Governador Valadares e que essa atividade encontrada deve ser revista no próximo processo.

Com base nos resultados, um dado surpreendente é a quantidade de atividades somente encontradas na CBO, especificamente 60% dos dados, com isso deduz que há um superdimensionamento de atividades relacionadas a essa profissão e que está voltada praticamente com exclusividade para a área agrícola.

Entretanto 8% de atividades foram encontradas somente na observação direta, ou seja, mesmo considerando que essa ocupação está com excesso de tarefas, o posto não contempla, de maneira satisfatória, a descrição que a Instituição demanda para o funcionário dessa função em uma Instituição de educação em sua totalidade. As atividades encontradas em todas as fontes representam 12% do total de atividades, o que pode ser considerado insuficiente para atender a descrição desse profissional.

## **5.1 Resultado da Entrevista:**

Na entrevista, de acordo com Janesick (1998, apud SAMPIERI 2013) o entrevistador consegue, através de seu trabalho, a comunicação e a construção de significados a respeito de um determinado tema científico. Nesse sentido, os dados trazem consigo os valores, crenças, a forma de pensar e como o entrevistado se vê no mundo em que está inserido, para conhecer sua percepção no ambiente de trabalho.

O objetivo dessa etapa foi conhecer a visão e percepção do mundo do trabalho e sua posição nele pelos terceirizados do campus de Governador Valadares. E conhecendo sua condição social e sua representatividade no meio em que está inserido, buscou-se identificar os possíveis aspectos da reprodução social de exclusão.

Para a utilização desse instrumento de pesquisa, as entrevistas em profundidade com os participantes escolhidos, após o período de observação direta das atividades, foram selecionados, pela pesquisadora, quatro funcionários para a entrevista. Antes de dar início ao processo, foram feitos os convites individuais para eles, para saber sobre o interesse deles em participar dessa etapa. A seleção dos participantes foi pelo critério dos que mais tiveram interesse em contribuir com o estudo durante o período da observação direta, considerando também os que tinham mais tempo de trabalho prestado na Instituição, tomando o cuidado de escolher, no mínimo, um funcionário do posto de capineiro. Consentidas as entrevistas, estas foram agendadas para dar início às 14h dos dias 04 e 05 de abril de 2019, na própria Instituição de trabalho.

Em um ambiente previamente preparado para estar lado a lado com o participante, foram entrevistados duas pessoas por dia. Para a escuta e reprodução dos dados houve a audiogravação da entrevista, com o consentimento do entrevistado e depois a transcrição dos conteúdos.

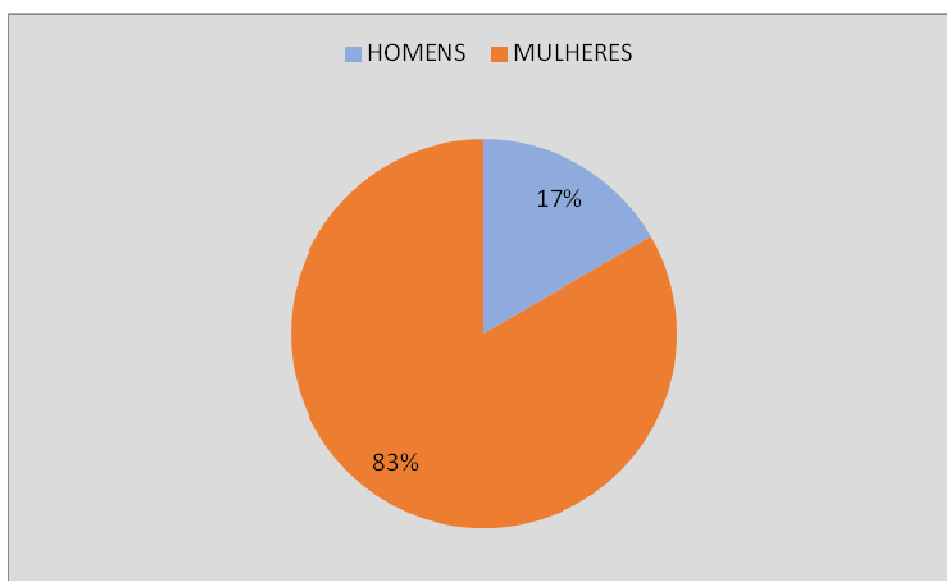
O instrumento para a análise dos dados das entrevistas foi a análise de conteúdo, que de acordo com Bardin (2004, p. 31) a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de pesquisa em busca de sentido e compreensão dos dados e trata-se, portanto, de “uma técnica que não tem modelo pronto, mas que se constrói através de uma vai-e-vem contínuo e tem que ser reinventada a cada momento”.

Em uma primeira análise foram utilizados os dados primários da entrevista e das anotações durante a observação direta. Os dados de identificação dos trabalhadores pesquisados, que continham informações de caráter geral sobre eles, como idade, sexo, função e grau de escolaridade. Essas informações serviram para o apontamento descoberto e também

como afirmação de pesquisas anteriores sobre o gênero dos funcionários de faxina, que mostra as mulheres como maioria. Segundo estudo da OIT:

“Apesar de, durante os últimos 15 anos, também se observar um crescimento importante das taxas de ocupação femininas, há mais mulheres que homens nos níveis inferiores de cada profissão em termos de produtividade, renda e/ou posição hierárquica, tanto no trabalho por conta própria nas zonas urbanas e rurais quanto no emprego assalariado formal nos setores público e privado. Por conseguinte, as desvantagens relativas ao gênero impedem que as mulheres que ocupam um posto de trabalho se beneficiem plenamente do fato de haver conseguido acesso ao emprego. As desigualdades de gênero apresentam-se novamente nos termos e nas condições de emprego, assim como nos trabalhos de qualidade relativamente mais baixa”. (OIT, 2005 p. 42).

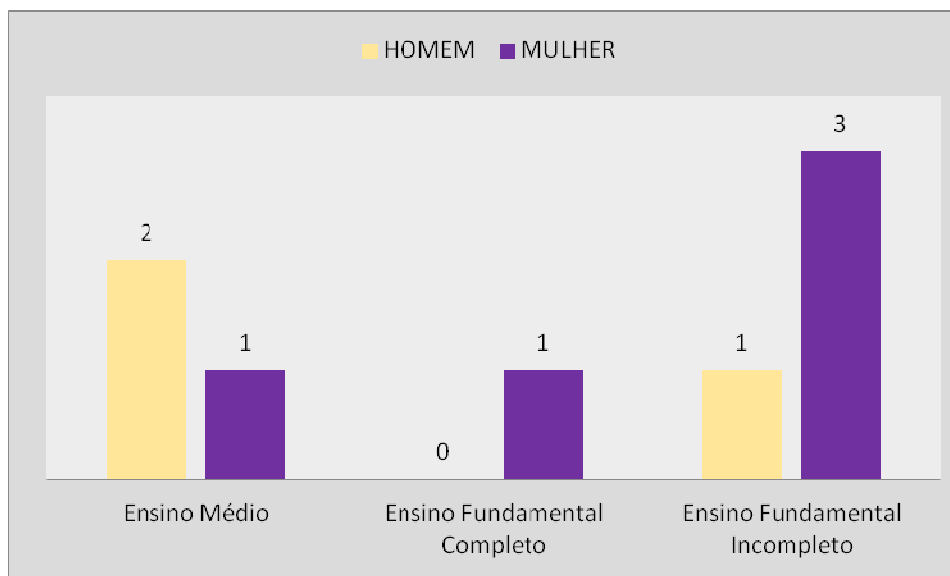
Assim, através desses dados obtidos, confirma-se que a função de faxineira nesse estudo, preponderantemente, são mulheres, considerando que das 5 pessoas funcionárias, dos 6 postos da faxina do IFMG campus de Governador Valadares são do gênero feminino, o que significa dizer que 83% dos participantes desse estudo da área da limpeza, são mulheres contratadas através de um processo de terceirização para tarefas de faxina. O gráfico 4 a seguir traz a representação desse fenômeno:



**Gráfico 4:** Percentual da Composição dos Participantes da Pesquisa por Gênero no Cargo de Faxineiro no Ano 2019

Fonte: Elaborada pela Autora (2019)

De acordo com as palavras de Teles (2017) que há evidências de que a terceirização e, com rigor, que as funções gerais no segmento de limpeza, existem como mecanismo para precarização do trabalho das mulheres, tendo em vista que essas atividades no Brasil são ocupadas majoritariamente pelo gênero feminino e menos favorecidas.



**Gráfico 5:** Escolaridade dos Participantes da Pesquisa (Capineiros e Faxineiros) no Ano de 2019

Fonte: Elaborada pela Autora (2019)

No gráfico 5, pode-se constatar que as mulheres pesquisadas têm menor escolaridade que os homens pesquisados. Uma interpretação das falas durante a pesquisa pode explicar tal fenômeno: trabalhar, cuidar de casa e dos filhos e ter energia para estudar é muito complicado, pois o matrimônio, por muitas vezes acontece muito precoce, e a chegada dos filhos também, o que normalmente dificulta a continuidade dos estudos dessas mulheres.

Uma colocação interessante é o fato de a CBO ter como exigência a formação do ensino fundamental completo para o exercício da função de faxineira, o que não atenderia à contratação pesquisada, caso não houvesse à exceção desse critério, a substituição pela experiência profissional, o que é contemplada por todos envolvidos nessa contratação. Já a formação e experiência para a ocupação de capineiro pode ser até mais complexa conforme expresso na CBO:

“O exercício das ocupações requer ensino fundamental (jardineiro e trabalhador na produção de mudas e sementes) e até a quarta série do mesmo nível (caseiro e trabalhador volante da agricultura). A qualificação é obtida na prática, exceto o trabalhador na produção de mudas e sementes, que demanda curso básico profissionalizante de até duzentas horas/aula. O pleno desempenho das atividades ocorre após alguns meses de prática (caseiro e trabalhador volante) e de um a dois anos para os demais. A(s) ocupação(ões) elencada(s) nesta família ocupacional demanda formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelos estabelecimentos nos termos do artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, exceto os casos previstos no art. 10 do Decreto 5.598/2005”. CBO (2010, p. 51/52).

Sabe-se que, muitas vezes, as pessoas que executam essas atividades de labor são provenientes de classes menos favorecidas e elas precisam garantir as necessidades essenciais, através dos ganhos provenientes do trabalho. Mas, muitas vezes, a função exige certo nível de escolaridade que não é compatível com a realidade vivida por essas pessoas, visto que, geralmente, elas não têm tempo e/ou condições financeiras para concluir seus estudos.

Essa reflexão serve de questionamento sobre a viabilidade de impor esse pré-requisito aos cargos de labor ocupados por pessoas de classes sociais menos favorecidas.

## 5.2 A terceirização vista pela face do terceirizado

A partir deste trabalho, por meio do instrumento da entrevista podemos conhecer os terceirizados que prestam serviços nesta Instituição educativa, saber um pouco de suas histórias e como estão inseridos nesse contexto social. Através de suas falas e de uma análise dos conteúdos, podemos ter consciência da visão dos terceirizados que participaram desse processo que foram obtidos por alguns questionamentos, conforme veremos a seguir:

- **Quanto à trajetória de trabalho dos participantes das entrevistas**

O fato de que os funcionários pesquisados tiveram suas infâncias ceifadas as oportunidades de estudar pelo trabalho prematuro pode ser constatado na análise dos conteúdos, quando fica evidente que o trabalho esteve presente precocemente na vida dos entrevistados. Durante a entrevista, quando questionados quanto à trajetória de trabalho dos participantes das entrevistas:

Participante 1: **“Eu comecei a trabalhar com, na época, eu tinha, antigamente, vão colocar assim, eu comecei com 15 anos, podia assinar carteira”**, contou sobre suas trajetórias anteriores.

Participante 2: Um fato bastante interessante foi relatado pelo participante 2 quanto à falta de definição da jornada de trabalho em seus antigos empregadores, o que o motiva atualmente, o cumprimento da carga horária. O horário definido para o trabalho é um motivo de alegria em relação aos antigos trabalhos. **“Sou mais feliz porque lá eu não tinha horário de largar, né aqui eu tenho horário certo para mim entrar e para mim sair”**.

Participante 3: Recorda-se do primeiro trabalho aos 11 anos de idade como doméstica; uma criança de acordo a lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) em seu Art. 2º “Considera-se criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos, e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade”. ECA (Brasil, 1990).

Participante 4: **“Trabalho desde menino, né”**, porém só teve sua carteira assinada aos 27 anos de idade.

Fato observado é que os participantes tiveram uma grande rotatividade de empregos em suas trajetórias anteriores.

- **Quanto à relação de emprego atual com os antigos trabalhos**

O tempo de trabalho verificado, em média, dos entrevistados na Instituição é de 6,5 anos, sendo que foi excluído o tempo do mais novo de trabalho, que é de 2 anos e 4 meses, pois havia um desvio de padrão entre os outros.

Quanto à relação dos empregos anteriores com o trabalho atual, os participantes não demonstraram, nem falaram de algum sentimento de falta dos antigos trabalhos, mas expressam que se sentem mais valorizados atualmente. As falas dos participantes comprovam através das palavras, como podemos observar:



Participante 1: **“A escola, aqui na escola, com certeza eu trabalho mais à vontade, eu tenho a cabeça mais fresca, eu queria muito fazer isso.”** Ainda comenta que o serviço requer muita responsabilidade, mas mantém a cabeça mais fresca.

Participante 2: Disse ter sido feliz nos seus trabalhos anteriores, sempre gostou de trabalhar com pessoas.

Participante 3: **“Eu estou mais satisfeita, naquela época as pessoas não davam muito valor ao trabalho da gente né, a gente trabalhava, mas não tinha valorização, e hoje não, tá bem diferente das épocas, hoje eu vejo uma diferença.”**

Participante 4: Considerou as experiências anteriores gratificantes, mas hoje se sente mais satisfeito.

Essas falas são uma maneira de expressar que já tiveram em situações de mais vulnerabilidade e que as legislações anteriores têm evoluído para melhoria das condições de trabalho e que é muito importante não retroceder os ganhos alcançados como as melhores condições de trabalho. Um avanço nas conquistas, de maneira lenta, pelos direitos adquiridos; conquistas essas que estão sempre vulneráveis aos interesses de uma minoria.

- **Quanto à visão dos pesquisados sobre a importância de seu trabalho em uma Instituição de Educação:**

Quando os entrevistados foram questionados sobre a importância de seu trabalho no processo de educação do campus, alguns não souberam responder de imediato; foi preciso reformular a questão e exemplificar as contribuições das atividades que eles executam, assim a pergunta foi compreendida e obteve-se respostas com pontos de vistas interessantes como o seguinte:

Percepção do participante 1: **“Consigo, eu não me vejo só limpando uma escola, eu me vejo assim, preparando uma sala de aula porque ali vai entrar um ser humano, jovem, como trabalho no horário do ensino médio, que são os mais novos, me sinto responsáveis por eles”**, tem coisa que vejo assim, eu me preocupo como mãe, **“as vezes eu vejo aluno entrando para o banheiro eu vou lá ver do que ele precisa, eles até me chama de tia, não podemos nos isolar.”** Ainda diz **“a gente vê coisas que muitas vezes as pessoas não veem, a gente do nosso modo a gente vai lá e fala e intervém de alguma forma, ajudando para não por a pessoa em apuros, ensinando eles a agir”**.

Percepção do participante 2: **“O serviço aqui para mim é muito importante”**, pausa, **“é importante, é importante para mim e para quem tá reconhecendo meu serviço, principalmente os alunos que agrada e me elogia ainda, mas sei que não tem como agradar a todos”**. Considera que aprende com os alunos, os que eles falam, conversam, ouvindo-os, ainda diz que trata os alunos com respeito e carinho.

Percepção do participante 3: **“Eu acho que sim, oh, é, porque, assim, a gente como está ali no dia a dia, daquela lida ali, a gente vê coisas que muitas vezes as pessoas não veem, a gente do nosso modo a gente vai lá e fala e intervém de alguma forma, ajudando para não por a pessoa em apuros, ensinando eles a agir”**. Em uma escola ela percebe sim sua importância, **“a gente até mesmo como informante, na hora que chega um e pergunta,**

**chega outro e pergunta, o que posso responder, eu respondo, ajudar de alguma forma eu ajudo”.**

Essas falas demonstram o compromisso desses profissionais quando inseridos no processo da educação; o quanto isso é importante para o bom desenvolvimento dos trabalhos e o reconhecimento de inserção do processo de ensino aprendizagem.

- **Quanto à importância dos estudos na vida dos entrevistados**

Questionou-se também se os participantes almejavam crescimento e melhorias nas condições de estudo e sociais para eles e/ou familiares pelo fato deles trabalharem dentro de uma instituição de ensino; e a resposta foi uma percepção pouco otimista. Eles consideram o retorno aos estudos algo difícil, devido aos diversos afazeres que eles já possuem em casa como pais de família, filhos e tarefas de casa para executar após o expediente de trabalho. Mas eles destacaram saber da importância da educação e inclusive incentivam muitos seus filhos e cônjuges a darem atenção e prosseguimento aos estudos, como pode ser observado no trecho desses relatos:

Percepção do participante 1: **“Com certeza contribuiu, uma professora conversando comigo, ela me deu uma dicas, uma luz, sobre o curso de pedagogia e eu passei para minha filha e ela gostou e hoje ela está cursando o 9º período e está amando o curso”.**

Percepção do participante 2: **“Sim, já até falei com minha esposa que ela tem o arbítrio de continuar os estudo dela, é, hoje, os governos hoje está favorecendo, bolsas se ela quiser, eu também quero tirar um tempo para fazer um curso para melhorar”.** Consegue perceber melhorias e mudanças por trabalhar no IFMG, **“até os alunos mesmo incentiva a gente, dizendo volta para a escola pro se mudar um pouquinho a profissão porque quando se tem um profissão melhor é melhor para gente, como as pessoas nos incentivam, igual os alunos incentivam a gente, dá vontade de voltar a estudar”.** O interesse em estudar é descrito, mesmo que em outros momentos é contradito pelo participante.

Percepção do participante 3: **“Sim, porque assim, a gente que tá aqui está com alunos, todos que trabalham aqui, então a gente vê muita coisa, vai aprendendo também e leva também para a família”.** Percebe que tudo é possível, mas através de muito esforço. Não é fácil, mas é possível.

Percepção do participante 4: Há um tempo atrás até pensou em entrar em curso, que já até começou. Devido ao horário acabou desanimando, **“chegar às 7h para trabalhar, saindo daqui às 23h seria muito difícil”**, acabou desistindo. Terminou o ensino médio no final do ano de 2018, fez o ENEM, e concluir o ensino médio dá graças a sua esposa pelo incentivo, ela também terminou os estudos depois de ter parando por muito tempo, é graduada e exerce a função de na área de educação como professora.

- **Quanto a sua vida escolar**

Percebe-se que todos são conscientes que a Educação é fundamental para o seu desenvolvimento, mas de certa forma muitos não se sentem aptos a prosseguir os estudos e transferem para os filhos o compromisso de obter um grau de escolaridade melhor do que o alcançado por eles. Essa desistência de dar continuidade aos estudos é por uma série de

motivos relatados: o cansaço do trabalho, a dificuldade de conciliar os compromissos com a família e a escola, a idade já avançada para retornar à rotina escolar e o cansaço mental.

Entretanto, quando os participantes da pesquisa foram questionados quanto a sua avaliação pessoal de seu grau de escolaridade que poderia ser de 0 a 10, sendo zero para muito insatisfeito e 10 para muito satisfeito e de sua família a nota média é acima de 8, o que surpreendeu, pois o grau máximo atingido por membros familiares é a graduação. Com esses dados, percebe-se que existe um conformismo, o que até que ponto isso é saudável, sabendo que existem cursos de pós-graduação oferecidos gratuitamente pelo governo, e na própria Instituição em que prestam serviços.

Com isso, uma reflexão nasce desse comportamento: o que uma Instituição de educação pode fazer para tentar melhorar quanto à questão de empoderamento dessa classe que ainda não se vê usufruindo desse benefício?

- **Quanto à questão da aprendizagem através do trabalho**

Quanto à questão da aprendizagem através do trabalho, por muitas vezes, ela acontece através da aprendizagem informal e é notável o apreço que eles sentem por ter aprendido a operar equipamentos que antes eram vistos com temor; eles também relatam aprender com alunos e colegas de trabalho.

Participante 1: **“Eu já aprendi muita coisa depois que entrei aqui, muita coisa até uma conversa de um aluno entre outro, sobre o que ele está conversando, sobre uma determinada dificuldade dele, aquilo acaba que a gente aprende, ah tá, não sabia que era assim”** isso é muito interessante, a gente acaba aprendendo. Mesmo sem querer ou querendo, seria até ignorância da minha parte, vê pessoas conversando coisas sérias, coisas inteligentes, tenho que reter o que é bom.

Participante 2: Eu consigo aprender a respeitar os direitos dos outros. “Eu consigo assim ser mais carinhoso com eles, né, é respeitar mais os direitos deles”, o que as pessoas também falam a gente tem que entender que a pessoa não está do mesmo jeito todos os dias.

Participante 3: Muitas coisas, a convivência com cada um aqui, com os colegas de trabalho, respeitar o direito do outro, **“aquilo de melhor que posso colher de cada um, eu aprendo assim”**.

Participante 4: Depois de um tempo calado, iniciou sua resposta indagando, **“o que eu vou falar? Ah aprendi a mexer com a roçadeira, achava perigoso, tinha medo e acabei achando normal, operar a roçadeira faz parte das atividades de capineiro”**. Após uma nova explanação da pergunta o participante concordou e percebeu sua importância de trabalhar em uma Instituição de Educação.

- **Quanto ao uso do uniforme**

Pode-se dizer que a exigência do uso do uniforme não os incomoda, mas verificando a sequência do discurso percebe-se que a fala vai além disso em alguns casos como pode ser notado nas seguintes posições:

Participante 1: **“Eu me sinto diferente, mas não me incomoda, pois estou no meu ambiente de trabalho”**, considera o uso normal, não se sente inferior pelo uso do uniforme.

Participante 2: **“O uniforme é bom para identificar as pessoas”**, considera o uso do uniforme bom, mas percebe que quando não está de uniforme existe uma diferença, **“eu me sinto que me destaco melhor, dá para mudar a aparência, dia a dia de uniforme, a gente coloca uma roupa diferente as pessoa dizem, “opa como está” a pessoa.**

Participante 3: Relato de outro participante **“A gente usar roupa da gente no trabalho não tem como”**. Entende se com isso que a remuneração recebida não permite esse custo. Sabendo que tem que usar mesmo, o sentimento não muda não.

Participante 4: **“Não, me sinto incomodado com o uso do uniforme, pois é meu local de serviço”**.

Com esses relatos percebe-se que todos sentem uma diferenciação de condições através do uso do uniforme, mas isso não mais se discute.

### **Quanto à perspectiva profissional**

Outra questão levantada é quanto às perspectivas frente a sua vida profissional, a descoberta se repete e o conhecimento da necessidade de se especializar, a importância dos estudos retorna nas falas:

Participante 1: **“Mudar de profissional eu creio que não, não aqui dentro”**, concluiu dizendo que ficaria feliz em se aposentar na sua profissão.

Participante 2: **“Crescer na minha profissão, sabe que com pouco estudo não tem como melhorar muito, mas se surgisse uma oportunidade dentro da empresa”**.

Mas uma fala difere das demais quanto o assunto é as perspectivas para o futuro, como podemos observar neste relato.

Participante 3: **“Se fosse para eu sair da minha profissão, eu queria é estudar de novo, mas hoje eu não tenho mais paciência não, não tenho paciência com escola não”**. Esse trecho mostra que o entrevistado gostaria de melhorar de profissão, mas está desmotivado em relação a melhoria de profissão, pois iria depender de estudos e sente que não é capaz. Esse relato confirma também a fala de outro participante.

Participante 4: **“Eu tenho vontade de abrir uma lojinha para mim, virar patrão um dia”**.

As análises dos conteúdos apontam que os funcionários entrevistados estão felizes por exercer suas atividades laborais no IFMG campus Governadores Valadares, inclusive um dos participantes da pesquisa relatou que sempre sonhou em trabalhar em uma escola e que se sente realizado. Eles também têm consciência no seu papel de partícipe do processo de ensino aprendizagem, porque é uma competência que deve ser inata a todos os profissionais que trabalham em uma Instituição de ensino. Mas todos demonstram uma consciência sobre a existência de diferenças entre os servidores e os funcionários terceirizados, contratos de trabalho e direitos diferentes.

Fato não somente de uma percepção equivocada, mas de legislações e normas que trata dessa distinção e corroboram para tal. Para exemplificar, conforme dispõe a IN nº 05/2017 em seu Art. 5º É vedado à Administração ou aos seus servidores praticar atos de ingerência na administração da contratada, a exemplo de:

VII - conceder aos trabalhadores da contratada direitos típicos de servidores

públicos, tais como recesso, ponto facultativo, dentre outros. (BRASIL, 2017)

“A terceirização, no campo social, pode ser motivo de discriminação e exclusão social, causada pela remuneração diferenciada (sempre menor) e um suposto status de menor valor (devido ao caráter temporário)” (GODOY, MASCARENHAS & PINTO, 2007, p. 32).

De acordo com JACOB (1996, P. 147) “É consabido que as raízes do Direito do Trabalho situa-se na transmutação do labor escravo para o trabalho livre, gerando os conflitos entre capital, nas mãos do empregador, e trabalho, forma de sobrevivência do hipossuficiente.”

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Reflexões sobre a Contratação dos Serviços Terceirizados no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais - IFMG Campus Governador Valadares é um tema intrigante, pois exige conhecimento e constantes atualizações das legislações e normas específicas do objeto. Além disso, posterior a um estudo criterioso, ainda é necessário um acompanhamento das mudanças e reavaliação das reais necessidades dos serviços da Instituição durante a vigência do contrato, no intuito de corrigir ou evitar problemas futuros. Um aspecto importante a considerar, é a escolha do servidor que irá acompanhar e fiscalizar essa contratação, pois deve ser avaliada a capacidade técnica e as competências necessárias para fiscalização de cada contratação, seguida de capacitação, quando necessária. Confirmando esse entendimento, de acordo com Russo (2007) um processo de contratação de serviços terceirizados mal conduzido pode resultar em um processo desastroso; principalmente, o modo de realizar o acompanhamento permanente do parceiro.

A partir do modelo, deste estudo, sobre os profissionais que prestam serviços de faxineiro e capineiro, nesta Instituição pesquisada, podemos considerar a possibilidade de uma investigação de competências desses profissionais em âmbito de Instituições Públicas, para as revisões de suas competências de forma geral, objetivando definir funções, até mesmo criar cargos específicos, com as características próprias das instituições de educação.

Essa investigação poderá servir como subsídio à formulação de estudos posteriores, para identificação e mapeamento dessas profissões em um universo mais amplo. Considerando que a CBO foi revisada pela última vez em 2002, e que o processo de terceirização pública foi acentuado a partir dessa data, sugere-se que sejam realizados procedimentos para revisões técnicas necessárias com base nas novas experiências e disseminação dessas profissões, para a contratação pública e suas peculiaridades, podendo até mesmo a criação de postos específicos para prestar esses serviços. E considerando o que está expresso na CBO que sua atualização e modernização se devem às profundas mudanças ocorridas no cenário cultural, econômico e social do país, desde 2002 muitas mudanças ocorreram e que implicaram alterações nas estruturas do mercado de trabalho, o que merece ser revisado.

Em síntese, com a análise realizada, permite-se constatar que as descrições contidas na CBO da função de capineiro e faxineiro atendem de forma parcial, necessitando de uma nova atualização considerando as características também do setor público. Percebe-se também que, para a contratação dos serviços de terceirização não incorrer em problemas legais, deveriam existir recursos para a contratação de um número maior de postos; entretanto, aumentar os gastos para contratar mais postos específicos e evitar o descumprimento da legislação ou adequar às classificações da CBO, visto que estão desatualizadas e torná-las um pouco mais flexíveis demandaria tempo dos responsáveis "MTE", mas em contra partida evitaria a necessidade de aumento de verbas orçamentárias e/ou descumprimento da legislação em diversos órgãos públicos.

É importante reconhecer a importância do trabalho da CBO, conduzido com seriedade pelo MTE com a colaboração de entidades externa; contudo, considerando que a CBO foi revisada pela última vez em 2002, o processo de terceirização pública foi acentuado a partir dessa data sugere-se que sejam realizados procedimentos para revisões técnicas necessárias com base na experiência e alterações de seu uso.

Diante desse contexto complexo na qual uma escolha deve ser realizada para cada processo de contratação, fica evidenciada a necessidade de instruir de forma aprofundada sobre esses aspectos em busca de alternativas ou soluções para essas ocorrências.

Considerando os números apresentados na introdução do trabalho de que a Instituição teve um custo no ano de 2018 de R\$ 985.084,29, e que esse valor equivale a 51,50% do orçamento de custeio anual em somente em 02 contratos de prestação de serviço, pode-se perceber que os valores custeados pelos serviços terceirizados no órgão, têm grande expressividade. E quando se pensa no custo desses, no Brasil, são ainda mais expressivos. O que não poderia deixar de colocar é que os serviços terceirizados são considerados pelo governo como despesas discricionárias, e quando decreta os contingenciamentos ou bloqueio nos orçamentos, são sobre esses funcionários que também recaem os cortes, ou seja, as demissões de trabalhadores, o que ocasiona o aumento da sobrecarga de trabalho. Outro problema também são que as empresas contratadas com os cortes são afetadas, pois passam ocorrer supressões nos contratos, atrasos nos pagamentos e incertezas futuras quanto à continuidade dos serviços, prejudicando e comprometendo a saúde financeira das empresas contratadas. Quando o governo extinguiu os cargos efetivos, considerado por ele como atividades não essenciais, impulsionando a terceirização, não ficou evidente que essas despesas posteriormente se tornariam discricionária, ficando à mercê dos cortes impostos pelos governantes.

Essa pesquisa visou buscar novas perspectivas e levantou questionamentos acerca do tema, para que possamos desenvolver futuras reflexões do problema apresentado. A falta de reflexão e entendimento do alcance deste problema favorece a existência de um ambiente com precárias condições de trabalho e um processo de terceirização com uma margem de injustiça que se forma nos interstícios de uma lei com lacunas em sua formulação. Pode-se dizer que a qualidade do vínculo na contratação terceirizada é precária, carente, contrária à qualidade do vínculo que se espera em uma instituição educativa. Uma instituição educativa deve ter como princípio a execução de ações humanizadoras através do desenvolvimento humano em suas competências. Percebe-se que as relações de trabalho, através da terceirização, são desumanizadas, pois não existe uma relação direta nem com a empresa contratante, tampouco com a Instituição que terceiriza.

Uma dificuldade encontrada durante a investigação foi a identificação de uma lacuna com relação à carência de pesquisas acadêmicas sobre as divergências da Classificação Brasileira de Ocupações referentes às famílias ocupacionais estudadas, no setor público. Em decorrência disso, sugere-se o desdobramento desse estudo e reflexões a respeito do tema trabalhado, pois o assunto não se esgota aqui.

Esta pesquisa propiciou o desenvolvimento da pesquisadora como ser acadêmico e profissional, o que afetou muito positivamente sua atuação enquanto servidora, pois durante sua condução ampliava e aprofundava os conteúdos teóricos. Enquanto vivenciava as experiências com o objeto de estudo, transferia os conhecimentos apreendidos para as atividades do cotidiano, também compartilhando as informações com outros servidores, agregando um valor final no trabalho da Instituição.

A relevância de tal estudo é que mudanças positivas que interferem diretamente com o bem estar do trabalhador resulta em saúde. Em uma vivência mais prazerosa. O pertencimento gera ao ser humano um compromisso com o coletivo e, conseqüentemente, uma melhora na produtividade e no conhecimento compartilhado.

## 7 REFERÊNCIAS

ANDES-SN. Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior, Matéria: **Corte no orçamento do MEC evidencia crise nas universidades públicas**, Data: 11 de março de 2015, Disponível em: <http://www.andes.org.br/andes/print-ultimas-noticias.andes?id=7355/> acesso em 10 de outubro de 2017.

ANDRADE, Tábatta Joplin Moreira; DOMINGOS, Camila Bruna Duarte; LAMBERTUCCI, Danielle Borges; PACHECO, Maria Isabela Gonçalves Gomes; SILVEIRA, Amanda Mariana. **Trabalho e Terceirização: Contexto dos Serviços de Limpeza na Faculdade de Direito e Ciências do Estado – UFMG**. In: Revice - Revista de Ciências do Estado, v1, n.2, , p.187-211. 2016.

AURÉLIO. **Dicionário Aurélio Online de Português**. Disponível em <https://dicionariodoaurelio.com/trabalho>>. Acesso em: 15 de maio de 2019.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa/Portugal: Edições 70, 2004.

BERNARDO, Nairim; SEMIS, Laís. **Possíveis efeitos da terceirização na Educação**. Nova Escola, São Paulo, p.1-4, mar. 2017. Disponível em: <https://novaescola.org.br/conteudo/4865/6-possiveis-efeitos-da-terceirizacao-na-educacao>>. Acesso em: 09 maio 2018.

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 292 p. 1988.

BRASIL. **Decreto nº 2.271 de 07 de julho de 1997**. Dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências. **Planalto**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d2271.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2271.htm), acesso 06 de fevereiro de 2018.

BRASIL. **Decreto nº 9.507 de 21 de setembro de 2019**. Dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação, de serviços da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. **Planalto**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/D9507.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9507.htm), acesso 27 de maio de 2019.

BRASIL. **Lei Nº 8.069, de 13 de Julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm), acesso em 05 de junho de 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 229, de 28 de Fevereiro De 1967**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providencias. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del0229.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0229.htm), acesso 25 de maio de 2019.



BRASIL. **Decreto-Lei 200 de 25 de fevereiro de 1967**. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. **Planalto**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del0200.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm), acesso 11 de abril de 2019.

BRASIL. **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. **Planalto**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L5645.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5645.htm), acesso 01 de outubro de 2017.

BRASIL. **Lei nº 8.666 de 21 de junho de 1993**. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. **Planalto**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8666compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8666compilado.htm), acesso 01 de outubro de 2017.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego. Classificação Brasileira de Ocupações**. 3. ed. Brasília: MTE, 2010.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego. Classificação Brasileira de Ocupações. CBO** -Disponível em: <http://www.ocupacoes.com.br/o-que-e-cbo>, acesso em 13 de outubro de 2017.

CARVALHO, Valter R. de Carvalho. **Terceirização segundo Maquiável**, Revista Gerencial. São Paulo, p.71. 2002.

CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley . **Terceirização: Uma Expressão do Direito Flexível do Trabalho na Sociedade Contemporânea**. 2ª. Ed. Ed. LTr, São Paulo, 2016.

COLLIS, Jill e HUSSEY, Roger. **Pesquisa em Administração**. 2ª. Ed. Ed. Bookman, São Paulo, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, p. 487. 2016.

DRUCK, Graça. **A terceirização no setor público e a proposta de liberalização da terceirização pelo PL 4330**. Boi Tempo. 2015 Disponível em <https://blogdaboitempo.com.br/2015/04/01/a-terceirizacao-no-setor-publico-e-a-proposta-de-liberalizacao-da-terceirizacao-pelo-pl-4330/> acesso em 29 de maio de 2019.

DRUCK, Graça; SENA, Jeovana; PINTO, Marina Morena; ARAÚJO, Sâmia. **Terceirização do trabalho no Brasil : novas e distintas perspectivas para o debate**. Organizador: André Gambier Campos. Brasília: Ipea, P. 217 2018.

ETGES, Norberto J. **Conceito do Trabalho, Construção do Conceito e Trabalho Do Conceito**. Revista Perspectiva 17, p. 79-96 UFSC 1992.

FACHIN, Odília; **Fundamentos de Metodologia**; 6. Ed. São Paulo; Saraiva, 2017.

FURTADO, Monique Rafaella Rocha; **Gestão de Contratos de Terceirização na Administração Pública: teoria e prática**. Belo Horizonte: Fórum, 2010.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (organizadoras). **Métodos de Pesquisa**. 1ª Ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6ª Edição, São Paulo: ed. Atlas 2008.

GIOSA, Lívio Antônio. **Terceirização: uma abordagem estratégica**. 5. ed. São Paulo: Pioneira, 1997.

GÓES, Winnicius Pereira de. **A Terceirização de Serviços no âmbito da administração Pública**. Porto Alegre: ed. Núria Fabris, 2013.

GONÇALVES, José Lafayette de Oliveira. **Raciocínio Heurístico e a Resolução de Problemas**. Reuni – Revista UNIJALES / Edição 1 . 2006. Disponível em [http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/setembro2012/matematica\\_artigos/artigo\\_jose\\_goncalves.pdf](http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/setembro2012/matematica_artigos/artigo_jose_goncalves.pdf) acesso em 21 de maio de 2018.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto; FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos; BAPTISTA LÚCIO, Pilar. **Metodologia da Pesquisa**. 5.ed. Tradução de Daisy Vaz de Moraes. Porto Alegre : Penso, 624p. McGraw-Hill. 2013.

IFMG, Campus de Governador Valadares, **História da Implantação do IFMG**. Disponível em: <https://www2.ifmg.edu.br/governadorvaladares/institucional/historico> acesso 01/12/2017.

JACOBY FERNANDES, Jorge Ulisses. **Terceirização: Legislação, doutrina e jurisprudência**. 1.Edição. Belo Horizonte: Ed. Fórum, 444p. 2017.

MACHADO, Fabiane Konowaluk Santos; GIONGO Carmem Regina; MENDES, Jussara Maria Rosa. **Terceirização e Precarização do Trabalho: uma questão de sofrimento social**. Revista PSICOLOGIA POLÍTICA. VOL. 16. Nº 36. PP. 227-240. MAIO – AGO. 2016.

MARCELINO, Paula; CAVALCANTE, Sávio. **Por uma definição de terceirização**. In: CADERNO CRH, Salvador, v. 25, n. 65, p. 331-346. 2012. Disponível em <https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/view/19182/12454> acesso 29 de maio de 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. 7 ed., São Paulo, Atlas, p. 20. 2005.

MARTINS, Sérgio Pinto; **Breve Histórico a respeito do Trabalho**; Revista USP; 2000; Disponível em [www.revistas.usp.br/rfdusp/article/viewFile/67461/70071](http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/viewFile/67461/70071), acesso 01 de outubro de 2018.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade**. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA. **Centenário da Rede Federal**. Brasília, 2009.

Disponível em  
[http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/centenario/historico\\_educacao\\_profissional.pdf](http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/centenario/historico_educacao_profissional.pdf),  
acesso 17 de outubro de 2018.

MINISTÉRIO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO. **Portaria 1334 de 21 de dezembro de 1994.** Aprova a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, versão 94, para uso em todo território nacional. Disponível em:  
[http://www.filologia.org.br/vcnlf/anais%20v/civ8\\_01.htm](http://www.filologia.org.br/vcnlf/anais%20v/civ8_01.htm)

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. **Portaria 409 de 21 de dezembro de 2016.** Dispõe sobre as garantias contratuais ao trabalhador na execução indireta de serviços e os limites à terceirização de atividades, no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas estatais federais controladas pela União. Disponível em:  
<https://www.comprasgovernamentais.gov.br/index.php/legislacao/portarias/561-portaria-n-409-de-21-de-dezembro-de-2016>, acesso 15 de fevereiro de 2018.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. Secretaria de Estado da Administração e do Patrimônio. **Instrução Normativa nº 18 de 22 de dezembro de 1997.** Visa disciplinar a contratação de serviços a serem executados de forma indireta e contínua, celebrados por órgãos ou entidades integrantes do Sistema de Serviços Gerais - SISG. Disponível em: [http://www.comprasnet.gov.br/legislacao/in/in18\\_97.htm](http://www.comprasnet.gov.br/legislacao/in/in18_97.htm), acesso 15 de fevereiro de 2018.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação. **Instrução Normativa nº 02 de 30 de abril de 2008.** Dispõe sobre regras e diretrizes para contratação de serviços continuados ou não. Disponível em: <https://www.comprasgovernamentais.gov.br/index.php/legislacao/instrucoes-normativas/417-instrucao-normativa-n-02-de-30-de-abril-de-2008>, acesso 01 de março de 2018.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação. **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. Disponível em: <https://www.comprasgovernamentais.gov.br/index.php/anexo-in5-2017> acesso 13 de fevereiro de 2018.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação. **Instrução Normativa nº 13 de 30 de outubro de 1996.** Disciplina a contratação de serviços de vigilância, de limpeza e conservação, executados de forma contínua em edifícios públicos. Disponível em:  
<https://www.comprasgovernamentais.gov.br/index.php/legislacao/instrucoes-normativas/438-instrucao-normativa-n-13-de-30-de-outubro-de-1996-revogada-pela-in-n-18-de-22-de-dezembro-de-1997>, acesso 13 de fevereiro de 2018.

MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO. **Portaria 397 de 09 de outubro de 2002.** Aprova a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO/2002, para uso em todo território nacional e autoriza a sua publicação. Disponível em:

MINISTÉRIO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO. **Portaria 1334 de 21 de dezembro de 1994. Aprova a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, versão 94,** para uso em todo território nacional. Disponível em: [http://www.filologia.org.br/vcnlf/anais%20v/civ8\\_01.htm](http://www.filologia.org.br/vcnlf/anais%20v/civ8_01.htm)

MORENO, Cláudio ; **Trabalho; Sua Língua;** Disponível em <http://sualingua.com.br/2009/05/04/trabalho/>, acesso 01 de outubro de 2018.

NOZOE, Nelson Hideiki; BIANCHI, Ana Maria ; RONDET, Ana Cristina Ablas. **A NOVA CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES anotações de uma pesquisa empírica.** Perspectiva, 17(3-4): 234-246, 2003 Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/spp/v17n3-4/a23v1734.pdf>, acesso 24 de maio de 2019.

OGUISSO, Taka; SCHMIDT, Maria José; **A propósito da Classificação Brasileira Uniforme de Ocupações;** Rev. Bras. Enferm. vol.29 no.2 Brasília 1976; Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-71671976000200006](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71671976000200006); acesso 19 de maio de 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Dispõe promover a justiça social.** Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>, acesso 29 de maio de 2018.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Modulo 1. Tendências, problemas e enfoques: um panorama geral. 2005. Disponível [https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_229452/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_229452/lang--pt/index.htm), em Acesso 05 de junho de 2019.

PRODANOV, Cleber Cristiano; DE FREITAS, Ernani César. **Metodologia do Trabalho Científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico.** 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

REIS, Maurício Cortez. **Uma descrição das Ocupações no Brasil a Partir de informações sobre as atividades normalmente desempenhadas pelos trabalhadores – Mercado de Trabalho** Nota Técnica p. 45. 2016.

RUSSO, G. M. **Guia prático de terceirização: como elaborar um projeto de terceirização eficaz.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

SASSI, Laurindo Moacir. **Manual Prático para Desenvolvimento de Projetos de Pesquisa e Tese.** 4. SP: ed.Santos, 2011.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. Metodologia de pesquisa. 5 ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SWEEZY, Paul Marlor. 1910- **Teoria do desenvolvimento capitalista: princípios de economia política marxista;** apresentação de Helga Hoffmann ; tradução de Waltensir Dutra. São Paulo, Abril Cultural, 1983.

TAVARES, Celso Icaro Grijó Costa; **Análise do Rumo Profissional do Trabalhador em Relação à sua Área de Formação.** Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 2006.

TELES, Letícia Helen Siva; SILVA, Paula Tamyres Veríssimo; **Mulher e Terceirização: estudo de caso das mulheres trabalhadoras do serviço da limpeza da UFPB**. Esquerda Diário. 2017. Disponível em <https://www.esquerdadiario.com.br/Mulher-e-Terceirizacao-estudo-de-caso-das-mulheres-trabalhadoras-do-servico-da-limpeza-da-UFPB> acesso 29 de maio de 2019.

UFBA, **Transparência**. 2019 Disponível em <https://transparencia.ufba.br/o-que-significa-recursos-de-custeio-e-recursos-de-capital>, acesso 20 de abril de 2019.

## **8 APÊNDICES**

## TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Prezado (a) Senhor (a) \_\_\_\_\_

Eu, Deise Christian Silva Caldas, servidora do Instituto Federal de Ciência e Tecnologia Minas Gerais, Administradora, na qualidade de aluna da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro do curso de Pós-Graduação Stricto Sensu Mestrado em educação, matrícula 201723150005-0, sob a orientação da Professora Doutora Rosa Cristina Monteiro Convido o (a) Sr. (a) para participar da Pesquisa: “A CONTRATAÇÃO DOS SERVIÇOS TERCEIRIZADOS SOB A INFLUÊNCIA DA CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES - CBO NO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS - IFMG CAMPUS GOVERNADOR VALADARES”. Trata-se de uma pesquisa de mestrado, que tem como objetivo: Analisar a coerência e/ou consistência entre as descrições dos cargos de Faxineiro e Capineiro, contidos na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO e as Distorções nos Serviços Terceirizados no âmbito do IFMG campus Governador Valadares. A sua participação nesta pesquisa envolve uma previsão de riscos mínimos, pois concerne apenas em observação direta e participar de uma entrevista, podendo ser gravada para fins de transcrição, sendo tomadas precauções quanto à identidade dos participantes. Os dados do presente estudo serão guardados e analisados em sigilo. Caso seja anexadas fotos do sujeito participante da pesquisa na dissertação de mestrado a sua identificação será preservada;

A divulgação dos resultados ocorrerá em eventos e publicações científicas e será feita de forma a não identificar os voluntários. Caso o participante sinta-se qualquer desconforto durante a realização da pesquisa o mesmo deverá informar à pesquisadora esse possível evento para que seja adotada as precauções necessárias. E a qualquer momento, se desejar sair da pesquisa, terá o direito de retirar seu consentimento durante as fases da pesquisa. Não haverá custo de qualquer natureza para o sujeito e sua participação será inteiramente gratuita, bem como não haverá compensação financeira pela participação do sujeito. Fica garantido o anonimato de sua identidade.

A dissertação será depositada na Biblioteca Central da UFRRJ, e será disponibilizada para consulta de outros pesquisadores e elaboração de trabalhos para publicação. Ao término da pesquisa pretendem-se propor uma discussão e reflexão sobre a contratação dos serviços terceirizados continuados do ponto de vista de suas dimensões humanitárias.

Para qualquer outra informação sobre a pesquisa:

Contato Pesquisadora: Deise Christian Silva Caldas (Orientadora: Prof<sup>ª</sup> Rosa Cristina Monteiro) E-mail: deisechristian@hotmail.com Telefone: (33) 3272-5413

Comitê de Ética da UFRRJ: (21) 2681-4707; 26821220

Endereço Comitê de Ética da Universidade Rural do Rio de Janeiro

Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

BR-465, Km 7 Seropédica-Rio de Janeiro

CEP: 23.897-000

## **CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO SUJEITO**

Eu, abaixo-assinado, declaro que fui devidamente informado e esclarecido pela pesquisadora sobre a pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis benefícios decorrentes da mesma. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade. (Este documento será emitido em duas vias, devendo 1 (uma) via ficar com o pesquisador e 1 (uma) com o sujeito da pesquisa).

Governador Valadares, MG, 06 de setembro de 2018.

Nome completo: \_\_\_\_\_

RG n°: \_\_\_\_\_ CPF: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Telefone: ( ) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Assinatura do participante



## ENTREVISTA

### CONDUÇÃO DA ENTREVISTA PARA PESQUISA DE MESTRADO SOBRE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS CONTINUADOS DA INSTITUIÇÃO IFMG/GV

(A introdução da entrevista procedeu da seguinte forma, em mesa sentados lado a lado, não frente a frente, proporcionando um clima de cumplicidade o que acredito que possibilitou uma fala mais sincera e profunda acerca da maneira como o entrevistado se percebe no ambiente de trabalho).

#### DADOS DO ENTREVISTADO

Idade:

Função:

- 1- Formação: a) ( ) Ensino Fundamental incompleto b) ( ) Ensino Fundamental completo  
c) ( ) Ensino Médio Incompleto d) ( ) Ensino Médio completo e) ( ) Superior  
incompleto f) ( ) Superior completo g) ( ) Pós-graduação h) ( ) Mestrado i) ( )  
Doutorado
- 2- Sobre sua trajetória de trabalho, conte-me quando começou a trabalhar, qual era o regime (estatutário ou celetista) e se possível aponte aspectos negativos e positivos sobre essa vivência.
- 3- Há quanto tempo é prestador de serviços nesta instituição de ensino?
  - a) Se possível, faça uma comparação de seus sentimentos em relação a esses antigos trabalhos com o de hoje.
- 4- Tanto eu quanto você, fazemos parte do corpo de trabalho dessa Instituição, que é uma Instituição Educativa, de certa forma todos contribuimos com o processo de ensino aprendizagem dos discentes.
  - a) Poderia falar do seu ponto de vista a respeito da importância de seu trabalho no processo de participação na educação aqui do campus.
- 5- Após ingressar como trabalhador em uma Instituição de Ensino, você conseguiu visualizar ou almejar melhorias para você ou para alguém de sua família, referente à educação?
- 6- O seu trabalho atualmente, ele possibilita algum aprendizado para você?
  - a) Fale-me de sua percepção.
- 7- Quanto ao uso de uniforme, quais seus sentimentos a respeito de seu uso obrigatório.

- 8- Numa escala de 1 a 10, sendo 1 para muito pouco e 10 muito importante/prioridade, qual a nota você atribui para a sua vida escolar e de seus familiares.
- 9- Quais são suas perspectivas frente a sua vida profissional? Gostaria de mudar de profissão ou buscar um crescimento na área em que atua.



## SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DA PESQUISA

Eu, Deise Christian Silva Caldas, servidora do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais – IFMG campus Governador Valadares, Administradora, matrícula no SIAPE nº 1190146, RG nº MG-8.196844, CPF nº 010.580.326-07, na qualidade de aluna da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ do curso de Pós-Graduação Stricto Sensu Mestrado em educação sob orientação da Professora Doutora Rosa Cristina Monteiro solicito autorização para realizar pesquisa no IFMG campus Governador Valadares com o objetivo de efetivar um estudo sobre a contratação dos serviços terceirizados, necessitando ter acesso aos dados a serem colhidos nos documentos do setor da Diretoria de Administração – DAP e acompanhar os serviços prestados pelos funcionários terceirizados na instituição. Ressalto que o nome desta instituição constará no relatório da referida pesquisa, e que a mesma poderá ser publicada em eventos e periódicos científicos.

A pesquisadora acima qualificada se compromete a:

- 1- Encaminhar o Projeto de Pesquisa ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos para aprovação.
- 2- Obedecer às disposições éticas de proteger os participantes da pesquisa, garantindo-lhes o máximo de benefícios e o mínimo de riscos.
- 3- Assegurar a privacidade das pessoas citadas nos documentos institucionais e/ou contatadas diretamente, de modo a proteger suas imagens, bem como garantir que não serão utilizadas as informações coletadas em prejuízo dessas pessoas e/ou da instituição, respeitando deste modo as Diretrizes Éticas da Pesquisa Envolvendo Seres Humanos, nos termos estabelecidos na Resolução CNS Nº 466/2012, e obedecendo as disposições legais estabelecidas na Constituição Federal Brasileira, artigo 5º, incisos X e XIV e no Novo Código Civil, artigo 20.

Governador Valadares, 19 de abril de 2018

*Deise Christian Silva Caldas*  
**Pesquisadora Responsável pelo Projeto**

Eu, Willerson Custódio de Silva, diretor geral do IFMG - campus Governador Valadares autorizo a realização da pesquisa conforme apresentado pela pesquisadora Deise Christian Silva Caldas

*Willerson Custódio de Silva*  
**Diretor Geral IFMG/GV**  
**Portaria Nº 1331 de 22 de setembro de 2015**

## FOTOS DURANTE A PESQUISA



**Figura 8:** Uniforme da empresa para posto de faxina e capina  
Fonte: Elaborada pela Autora (2019)



**Figura 9:** Limpeza da quadra do Ginásio  
Fonte: Elaborada pela Autora (2019)



**Figura 10:** Manutenção de Equipamento  
Fonte: Elaborada pela Autora (2019)



**Figura 11:** Reparos de Janelas  
Fonte: Elaborada pela Autora (2019)

## **9 ANEXOS**



## Anexo I

10/12/2018[https://sipac.ufrj.br/public/jsp/processos/documento\\_visualizacao.jsf?idDoc=221629](https://sipac.ufrj.br/public/jsp/processos/documento_visualizacao.jsf?idDoc=221629)



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO**



**DESPACHO Nº 45511 / 2018 - PPGEAg (11.39.49)**

**Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO**

**Seropédica-RJ, 06 de dezembro de 2018**

**DESPACHO FAVORÁVELL**

A SAPG para arquivamento após retira da cópia do Parecer Técnico.

*(Assinado digitalmente em 06/12/2018 15:08 )*

**MARIZE SETUBAL SAMPAIO**

*Matrícula: 387415*

**Processo Associado: 23083.028092/2018-52**

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.ufrj.br/documentos/> informando seu número: **45511**, ano: **2018**, tipo: **DESPACHO**, data de emissão: **06/12/2018** e o código de verificação: **fa316e5ede**

[https://sipac.ufrj.br/public/jsp/processos/documento\\_visualizacao.jsf?idDoc=221629](https://sipac.ufrj.br/public/jsp/processos/documento_visualizacao.jsf?idDoc=221629)