



# Seminário

Educação e Formação Humana: desafios do tempo presente | II Simpósio Educação, Formação e Trabalho

## CONTRATAÇÃO DOS SERVIÇOS TERCEIRIZADOS SOB A INFLUÊNCIA DA CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES – CBO NO IFMG

Deise Christian Silva Caldas <sup>1</sup>

Rosa Cristina Monteiro <sup>2</sup>

### Resumo

Este trabalho é resultado de uma pesquisa realizada com os funcionários de uma empresa terceirizada de serviços de apoio e manutenção do Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG) campus Governador Valadares. O objetivo 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. A metodologia assumida foi a qualitativa e os procedimentos utilizados foram estudo bibliográfico, documental, observação direta e entrevista. Em um universo de 20 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 08 funcionários. Esse trabalho resultou da observação direta, e de entrevistas após período de monitoramento para avaliar de maneira profunda 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; Serviços; Capineiro; Faxineiro.

<sup>1</sup> Mestranda em Educação Agrícola na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Administradora no Instituto Federal de Minas Gerais campus Governador Valadares. E-mail: deisechristian@hotmail.com

<sup>2</sup> Doutora em Ciências Sociais em Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil (2001). Professor Associado da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. E-mail: rosacristina.monteiro@gmail.com

## Introdução

A contratação de serviços de terceirização tornou-se uma vivência comum no setor privado e atualmente cada vez mais presente nos setores públicos, com maior incidência atualmente nos serviços considerados não essenciais/acessórios<sup>3</sup>.

A necessidade da investigação sobre a contratação dos serviços terceirizados sob a influência da CBO surgiu mediante o relato de experiência de uma das proponentes do estudo que vivenciou desafios e dificuldades, durante quatro anos no cargo de administradora do serviço público, onde ela compunha parte da equipe responsável pelas atividades relacionadas com a contratação de serviços de terceirização para realização das atividades acessórias das Instituições em que era servidora. Durante esses períodos tornou-se perceptível e recorrente as dúvidas sobre as definições de quais postos de trabalho poderiam melhor atender a demanda dos serviços de terceirização, e sobre como adequar os postos escolhidos aos enquadramentos descritos nas atividades da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) com os serviços a serem executados na Instituição. As definições da CBO são de responsabilidade de elaboração e atualização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), revisada pela última vez em 2002. Problemas esses que se repetiam durante os processos de elaboração do Projeto Básico/ Termo de Referência<sup>4</sup> que antecediam as contratações, pois não se encontravam postos de trabalhos que atendessem plenamente suas atribuições descritas na CBO com as atividades a serem desempenhadas.

Posteriormente as indagações quanto à terceirização dos serviços públicos e suas assertivas foram ampliando as dimensões, a percepção entre a descrição do termo de referência com a realidade por vezes causava dúvidas e divergências, pois havia por parte dos envolvidos na fiscalização um cuidado para não haver acúmulo de funções, visto que isso poderia causar problemas com a justiça trabalhista. Diante disso percebeu-se que encontrar na classificação postos que atendam as necessidades de uma Instituição pública de educação em total acordo com a CBO é difícil, visto que existem diversas atividades a serem executadas por esses serviços no cotidiano de uma instituição de ensino e um limitado quantitativo de postos. Além

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

<sup>4</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).

desse limitante, é preciso ressaltar a existência das legislações que orientam a fiscalização quanto aos cuidados para que não ocorram desvios de funções, de certa forma nota-se uma transferência de responsabilidade do governo para o servidor público que fiscaliza o contrato de terceirização.

Diante do problema evidenciado foi definido o objeto de estudo dessa investigação sobre 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. A pesquisa investiga a coerência e/ou consistência entre as descrições dos cargos de Faxineiro e Capineiro, contidas na CBO para verificar se as descrições das atividades desses cargos são equivalentes com as necessidades das atividades desenvolvidas por esse posto na Instituição. E de acordo com as informações conjunturais explanadas definimos os objetivos: geral e específicos, deste estudo.

**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 postos de trabalho no IFMG campus Governador Valadares.

**Objetivos Específicos:** Verificar se as descrições das atividades dos cargos Capineiro e Faxineiro contratados, especificado pela Classificação Brasileira 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;

## Metodologia da pesquisa

A metodologia aplicada foi a qualitativa, baseado nas características correspondida às necessidades deste estudo, e a combinação de técnicas para pesquisa. Para Gerhardt e Silveira (2009) a pesquisa qualitativa não se limita a uma expressão numérica, e sim, no estudo da compreensão de um grupo social, de sua organização, viabilizando uma visão mais aguçada à compreensão do contexto. Os procedimentos utilizados foram estudo bibliográfico, documental, observação direta participante com anotações diárias das atividades do posto de faxineiro e capineiro, seguido de entrevista. A observação direta como

instrumento de apreensão e verificação de dados para apurar as reais necessidades de cada uma das funções estudadas. Cabe ressaltar que a entrevista deu ênfase na avaliação da percepção desses funcionários no seu ambiente de trabalho.

## **Terceirização**

A terceirização como processo e técnica de gestão administrativa e operacional é algo já consolidado em países industrialmente competitivos. Fenômeno que remete analogia a sua origem aconteceu nos Estados Unidos depois da eclosão da Segunda Guerra Mundial (1939-1945), uma enorme necessidade de se aumentar a produtividade da indústria de armamentos. A desverticalização de suas atividades com o objetivo de atender a demanda dos países envolvidos no conflito se tornou uma prática.

Ainda que a terceirização seja considerada 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; LARA 2017)

## **Terceirização no Brasil**

A terceirização de serviços no Brasil iniciou-se no âmbito privado, ampliando seus horizontes para o setor público, ela surgiu em um contexto de descentralização de suas atividades consideradas não essenciais.

Sua consolidação no país ocorreu a partir de 1950, com a instalação das primeiras montadoras de veículos, quando o governo brasileiro ofereceu estímulos à indústria automobilística por meio de incentivos fiscais. 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.

O grande marco evolutivo da terceirização no Brasil, no que 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. Confirmação

essa por (JACOB 1996 p.145) “O Estado adota com frequência o paradigma da iniciativa privada”. 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, dispõe sobre a terceirização, nos termos:

Capítulo III – Da descentralização

(...)

Art. 10. 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.

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 a faculdade da Administração Pública, prestar serviços através de terceiros, mediante concessão ou permissão, mas seu texto não expressa o instituto de terceirização. 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)

A terceirização dos serviços públicos no Brasil inicialmente não foi um processo aceito por unanimidade nas esferas governamentais, de acordo com JACOB (1996, p.116).

De fato, o Tribunal Superior do Trabalho, em mais de uma oportunidade, expressamente declarava que, como a mão-de-obra no Brasil era muito barata em comparação com países mais adiantados, permitir a terceirização significaria acolher um intermediário na relação de emprego, que unicamente se remuneraria de parcela do salário já aviltado.

Posteriormente para concretizar a ideia e a expansão da descentralização das atividades da Administração, foram editadas diversas legislações regulamentando as contratações através da terceirização.

Para o melhor entendimento das lacunas das legislações que dispunham sobre a contratação dos

serviços terceirizados e para orientar melhor a fiscalização, foram elaboradas instruções normativas referentes ao tema.

## **Considerações Gerais das Instruções Normativas**

As instruções normativas são atos gerais, de matéria de regulação, emanados por autoridades, que possuem estatura inferior às leis, decretos e medidas provisórias, não criam direitos ou obrigações que não foram previstas anteriormente em lei. (JACOB, 2017)

Para tentar melhor atender as normas com definições mais abrangente 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. Ressalto que anteriormente já haviam sido exaradas outras Instruções Normativas, como a IN nº 13/1996 e a IN nº 18/1997.

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. 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, podendo 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 do controle, 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 em 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 do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional.

De acordo com o Art. 3º da Instrução Normativa nº 05 de 26 de maio de 2017 “O objeto da licitação será definido como prestação de serviços, sendo vedada a caracterização exclusiva do objeto como fornecimento de mão de obra” (BRASIL, 2017). Em atendimento a essa instrução os contratos da Instituição são de prestação de serviços.

Já no seu Art. 7º § 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”.

Deste modo, conforme o art. 7º § 2º a CBO deverá ser consultada para a composição do Termo de Referência. 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.

## **A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)**

De acordo com o Ministério de Trabalho e Emprego – MTE (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”.

Historicamente, segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (CBO, 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.

Esse documento foi revisado pela última vez em 2002, e houve três edições, a 1ª em 1994, 2ª 2002, estando agora na 3ª edição 2010, que 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. Também discorre sobre as características e competências das ocupações do mercado de trabalho brasileiro. Fato importante a considerar são os princípios básicos da OIT quando ela salienta 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.

Diante da premissa 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.

Não somente as instituições conveniadas participaram como também o MTE contou com os serviços de uma consultoria com o treinamento dos participantes, uma mobilização de milhares de pessoas, de diversas localidades do país. Um fato importante e inovador no processo para a nova versão da CBO foi a utilização do método de pesquisa para a composição das ocupações, o comitê era composto de profissionais que exercem atividades nas famílias, com objetivo de obter uma descrição mais efetiva das ocupações.

De acordo com MTE, a atualização da CBO tem uma dimensão estratégica fundamental, na medida em que, com os padrões de códigos e descrições que pode ser utilizada pelos mais diversos atores sociais do mercado de trabalho brasileiro. Em linhas gerais terá relevância

também para a integração das políticas públicas do MTE, sobretudo no que concerne aos programas de qualificação profissional e intermediação da mão-de-obra, bem como no controle de sua efetivação.

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

Os profissionais da Faxina estão codificados na CBO (2010) como Grande Grupo 5 – Trabalhadores dos Serviços, Vendedores do Comércio em Lojas e Mercados, dentro da família – Trabalhadores nos Serviços de Manutenção de Edificações, sob código 5143, composto dos profissionais de faxina, incluído no 5143-20: **Faxineiro - Auxiliar de limpeza; Servente de limpeza.**

E o profissional da Capina está codificado na CBO (2010) como 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, sob o código 6220-20:

- **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; Carpidor - 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; Enxadeiro; Enxadeiro - na cultura; Escolhedor - na cultura; Esparramador de adubos; Estercedor; 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; Tarefeiro - na cultura; Tirador de palha - na cultura; Trabalhador agrícola polivalente; Valeiro - na cultura; Volante na agricultura. (CBO, 2010, p. 51)

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. No caso do posto de capineiro, ele está como sinônimo da ocupação de Trabalhador volante da agricultura, o que demonstra que o profissional na CBO está relacionado a trabalhos em áreas de produção agrícolas, o que diverge das características da Instituição pesquisada.

## Desenvolvimento da metodologia da pesquisa

Nesse capítulo as etapas de desenvolvimento da investigação são descritas com os respectivos resultados obtidos e utilizados para realizar as análises e proposições de soluções. Para organização e compreensão da pesquisa optou-se por dividi-la em duas etapas:

### 1ª Etapa

Procedeu-se uma identificação de bibliografias e legislações referentes ao tema da investigação, que foi utilizado na fundamentação teórica e como ferramenta para aprofundar os conhecimentos. Em sequência 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. 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, que abrangem 03 convenções coletiva de trabalho distintas, que possuem acordos diferenciados 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 sujeitos da pesquisa. A escolha pelos postos ocorreu devido às observações decorrentes do exercício das funções ora exercidas, pois esses são postos que implicavam prováveis distorções em relação à sua definição e execução.

### QUADRO 1: 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 sujidade, 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 (2019)

## QUADRO 2: Atividades descritas para os postos de Faxineiros na Observação direta

DESCRIÇÃO DAS TAREFAS DOS FAXINEIROS-
Limpeza de poeira dos móveis; Limpeza dos equipamentos, Lavar o chão, Passar pano, Afastar móveis para limpeza, Organização dos móveis, Limpar Corrimãos, Lavar a quadra e arquibancadas, Limpar bebedouros, Limpar tablado de madeira, Limpeza das salas; Varrer áreas internas e externas, Limpar quadro, Retirar teias de aranhas, Remoção de manchas das carteiras escolares, Recolhimento de lixo, Guardar os objetos perdidos, Desligar o ar condicionado, Auxilia na lavagem de caixa d'água, Recolher água dos ares condicionados para aproveitamento; limpar azulejos; Separar o lixo reciclável, Lavar barracas; Auxiliar transporte de objetos e equipamentos; Auxiliar nas informações aos discentes e visitantes, Contribuir para segurança dos alunos; Relatar fatos suspeitos ou estranhos; Usar uniforme; Utilizar E.P.I; Inspeccionar o local a ser trabalhado e Isolar área para limpeza

**Fonte:** Autores (2019)

## QUADRO 3: CBO - Família Ocupacional: 5143 – 20 Tabela de Áreas/ Atividades - Al –

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 sujidade; 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)

As descrições dos quadros 1,2 e 3 respectivamente são as definidas no Termo de Referência, nas descritas durante o período de observação direta e na CBO para a execução das atividades a serem desempenhadas pelos profissionais do posto faxineiro, apresentando coerência, mas com pontos de divergências.

**QUADRO 4:** 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 a 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 (2019).

**QUADRO 5:** Atividades descritas para os postos de Capineiros a partir da observação direta

DESCRIÇÃO DAS TAREFAS DE CAPINEIRO DE ACORDO COM OBSERVAÇÃO DIRETA
<p>Realizar consertos de cercas no limite da área da Instituição; Ampliar e realizar consertos de cercas da horta; Auxiliar nos reparos da infraestrutura da Instituição; Auxiliar para fazer canteiros; Fincar estacas; Roçar áreas verdes; Fazer aceiro ao redor das cercas para prevenir queimadas; Rastelar a massa verde, retirar massa verde, capinar a encosta dos córregos, Retirar a terra e vegetação do canal de escoamento de água de chuva; Retirar ervas daninhas; Manter a área externa do prédio em perfeito estado de conservação; Realizar pequenas reformas no calçamento e meio fios, Pintar os meios fios; Amolar as ferramentas de trabalho, Fazer pequenas manutenção nos equipamentos, Limpar e cuidar dos equipamentos; Manusear e transportar terra;</p>

**Fonte:** Adaptação do Edital 02/2017 IFMG campus Governador Valadares (2019)

**QUADRO 6:** CBO - Família Ocupacional: 6220 – 20 Relatório de Atividades – Agricultores de apoio à agricultura (Capineiro na Cultura)

DESCRIÇÃO DAS TAREFAS DOS CAPINEIROS - CBO
<p><b>COLHER POLICULTURAS:</b> 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.</p> <p><b>PLANTAR POLICULTURAS:</b> 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.</p> <p><b>CUIDAR DE PROPRIEDADES RURAIS:</b> 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.</p> <p><b>EFETUAR PREPARO DE MUDAS E SEMENTES POLICULTURAIS:</b> Construir viveiros, Selecionar</p>

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, Ralejar 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; Pesquisar 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

As descrições das tabelas 4,5 e 6 respectivamente são as definidas no Termo de Referência, descritas durante o período de observação direta participante e na CBO para a execução das atividades a serem desempenhadas pelos profissionais do posto capineiro.

Após análise do conteúdo dos quadros, o estudo mostra que atividades descritas no Termo de Referência, as da Observação Direta são correlatas, com distinções pontuais, não descartando a necessidade de uma nova revisão da Classificação a partir de um estudo mais consistente dessas profissões. De acordo com Sugimoto (2004, p.3, apud FARIA et al, 2006 p.29) a coordenadora da pesquisa da CBO Liliana Segnini, em entrevista para o Jornal da Unicamp diz: “A participação dos trabalhadores e profissionais ativos no mercado descrevendo o que fazem em seus respectivos trabalhos informa o quanto o desemprego possibilita acúmulo de atividades e intensificação do trabalho para aqueles que permanecem empregados”. Sua visão vai ao encontro com os dados encontrados na pesquisa, as descrições possuem coerências entre elas, mas nos dois postos pesquisados as tarefas descritas pela Classificação Brasileira de Ocupações em minha opinião estão superestimadas, especialmente a função de capineiro. A profissão capineiro está como sinônimo de Agricultores de apoio à agricultura, especificação genérica, o que pode superdimensionar as tarefas, a profissão está totalmente voltada para o setor agrícola de produção, um constraste com a função do capineiro em uma Instituição pública. Outro fator a considerar é que os participantes para a descrição dos postos pesquisados foram realizados por empresas privadas.

## 2ª Etapa

Após o período de observação direta das atividades, foram selecionados 04 funcionários para a entrevista para avaliar sua percepção no ambiente de trabalho; a escolha dos funcionários foi pelo critério dos que mais tiveram disposição em contribuir com o estudo e os que tinham mais tempo de trabalho prestado na Instituição, tomando o cuidado de escolher no mínimo 01 posto de capineiro.

Os resultados das entrevistas apontam que os funcionários entrevistados estão felizes, exercendo suas atividades laborais no IFMG campus Governador Valadares, inclusive um dos sujeitos 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 de todos os profissionais que trabalham em uma Instituição de ensino. Mas todos têm consciência que existe uma diferença 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.”

## Considerações Finais

Contratação dos serviços terceirizados sob a influência da classificação brasileira de ocupações de serviços 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 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 competências necessárias para fiscalização de cada contratação, seguida de capacitação.

A partir do modelo desse estudo sobre os profissionais que prestam serviços de faxineiro e capineiro nessa Instituição pesquisada, podemos considerar a possibilidade de uma investigação de competências desses profissionais em âmbito de Instituições Públicas, para as revisões de suas competências, 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 seja realizado procedimentos para revisões técnicas necessárias com base nas novas experiências e disseminação dessas profissões para a contratação pública e suas peculiaridades.

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. Em síntese, com a análise realizada, permite constatar que a descrição 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 deveria 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 as classificações da CBO, visto que estão desatualizadas e torná-las um pouco mais flexíveis demandaria tempo dos responsáveis “MTE” mas em contrapartida evitaria a necessidade de aumento de verbas orçamentárias e/ou descumprimento da legislação em diversos órgãos públicos.

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.

## Referências

ANDRADE, Tábata 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, 2016, p.187-211.

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.

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

FARIA, Sueli; OLIVEIRA Vanda Fulgêncio de; FORNER, Liliane; ASTUTO, Floriana D'. **Competências do profissional da informação: uma reflexão a partir da Classificação Brasileira de Ocupações**. Revista Ciências da Informação. Brasília v. 34, n.2, p.26-33. 2006.

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

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

GODOY, Cláudia Guimarães Pedro; MASCARENHAS, Mônica Cristina Karl; PINTO, Sylvia Regina Caldas Ferreira. **Ética e relações Interpessoais entre servidores e terceirizados**. Fundação Instituto de Administração, Brasília. 2007.

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

JACOBY FERNANDES, Jorge Ulisses. **A Terceirização no Serviço Público** Revista de Informação legislativa : v. 33, n. 130 p. 115-120. Brasília, Senado Federal. 1996



# Seminário

Educação e Formação Humana: desafios do tempo presente | II Simpósio Educação, Formação e Trabalho

JACOBY FERNANDES, Jorge Ulisses. LARA, Diva Belo **Terceirização no Serviço Público**. 1. Edição. Belo Horizonte: Ed. Fórum, 2017. 444p.

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 10 de março de 2019.