

A TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: ASPECTOS JURÍDICOS E IMPACTOS NO CONTEXTO EDUCACIONAL**OUTSOURCING IN PUBLIC ADMINISTRATION: LEGAL FRAMEWORK AND EDUCATIONAL IMPLICATIONS****SUBCONTRATACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: ASPECTOS LEGALES E IMPACTOS EN EL CONTEXTO EDUCATIVO**<https://doi.org/10.56238/ERR01v10n4-038>**Paulo Roberto da Silva Freitas**

Graduando em Direito

Instituição: Faculdade de Teologia, Filosofia e Ciências Humanas - Gamaliel

E-mail: paulocameta@yahoo.com.br

Vanesse Louzada Coelho

Coordenadora do Curso de Direito

Mestranda em Direitos Fundamentais

Instituição: Faculdade de Teologia, Filosofia e Ciências Humanas - Gamaliel

E-mail: vanesseadv@hotmail.com

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5661562129505786>**Humberto Farias da Silva Junior**

Mestre em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional

Instituição: Faculdade de Teologia, Filosofia e Ciências Humanas - Gamaliel

E-mail: humbertofariasjr@gmail.com

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6138696400186242>**RESUMO**

A terceirização na administração pública tem se consolidado como uma estratégia para modernizar a gestão de serviços essenciais, visando maior eficiência e redução de custos. No contexto educacional, essa prática gera intensos debates, pois envolve questões fundamentais como a qualidade do ensino, a valorização dos profissionais da educação e o respeito aos princípios constitucionais. Este estudo busca analisar os aspectos jurídicos da terceirização no setor público educacional, explorando sua conformidade com a legislação vigente e seus impactos na prestação dos serviços. Para isso, são consideradas legislações como a Constituição Federal e a Lei n.º 13.429/2017, além de decisões judiciais que discutem possíveis desvios da finalidade pública. A pesquisa revela que, apesar do respaldo jurídico, a terceirização na educação levanta desafios relacionados à precarização das condições de trabalho, à continuidade dos serviços e à necessidade de fiscalização rigorosa. Conclui-se que, embora a terceirização possa trazer benefícios administrativos, sua implementação requer um equilíbrio entre eficiência, legalidade e preservação da qualidade educacional.

Palavras-chave: Terceirização. Administração Pública. Direito Administrativo.

ABSTRACT

Outsourcing in public administration has been established as a strategy to modernize the management of essential services, aiming for greater efficiency and cost reduction. In the educational context, this practice generates intense debates, as it involves fundamental issues such as the quality of education, the recognition of education professionals, and compliance with constitutional principles. This study aims to analyze the legal aspects of outsourcing in the public education sector, exploring its compliance with current legislation and its impacts on service delivery. To this end, legal frameworks such as the Federal Constitution and Law n.º 13.429/2017 are considered, along with case law discussing possible deviations from public purpose. The research reveals that, despite its legal backing, outsourcing in education presents challenges related to the precariousness of working conditions, service continuity, and the need for rigorous oversight. It is concluded that, although outsourcing can bring administrative benefits, its implementation requires a balance between efficiency, legality, and the preservation of educational quality.

Keywords: Outsourcing. Public Administration. Administrative Law.

RESUMEN

La externalización en la administración pública se ha consolidado como una estrategia para modernizar la gestión de servicios esenciales, buscando una mayor eficiencia y reducción de costos. En el contexto educativo, esta práctica genera un intenso debate, ya que involucra cuestiones fundamentales como la calidad de la educación, la valoración de los profesionales de la educación y el respeto a los principios constitucionales. Este estudio busca analizar los aspectos legales de la externalización en el sector educativo público, explorando su cumplimiento con la legislación vigente y sus impactos en la prestación de servicios. Para ello, se consideran leyes como la Constitución Federal y la Ley n.º 13.429/2017, así como decisiones judiciales que abordan posibles desviaciones del objetivo público. La investigación revela que, a pesar del respaldo legal, la externalización en educación plantea desafíos relacionados con la precariedad laboral, la continuidad del servicio y la necesidad de una supervisión rigurosa. Se concluye que, si bien la externalización puede aportar beneficios administrativos, su implementación requiere un equilibrio entre la eficiencia, la legalidad y la preservación de la calidad educativa.

Palabras clave: Externalización. Administración Pública. Derecho Administrativo.

1 INTRODUÇÃO

Este estudo tem como objetivo aprofundar a análise dos aspectos jurídicos da terceirização na administração pública, com um enfoque especial no setor educacional. A terceirização é um mecanismo amplamente utilizado para a prestação de serviços no setor público, sendo regulamentada por legislações como a Lei n.º 13.429/2017, que ampliou as possibilidades de terceirização, permitindo sua aplicação em atividades-fim. No entanto, no contexto educacional sua implementação suscita alguns questionamentos de ordem constitucional, sobretudo quanto aos impactos na qualidade do ensino e efeitos sobre os direitos trabalhistas.

Doravante, a terceirização na administração pública consolidou-se ao longo das últimas décadas como uma alternativa viável para a gestão de serviços essenciais. Inicialmente concebida como um mecanismo de modernização administrativa e redução de custos, essa estratégia ganhou espaço principalmente em áreas como saúde, segurança e educação. Contudo, no setor educacional, a terceirização tem gerado intensos debates, pois, envolve não, apenas, a alocação de recursos, mas também questões relacionadas à qualidade do ensino e ao respeito aos princípios constitucionais.

Impulsionada por objetivos como modernização administrativa, maior eficiência na gestão de recursos e redução de custos operacionais, essa abordagem busca transferir a execução de determinadas atividades para empresas especializadas, permitindo que o setor público foque em funções estratégicas e na formulação de políticas públicas.

Vale ressaltar que para Pietro (2008), usar o termo contrato não é adequado pois temos vários critérios apontados para distinguir o contrato administrativo e um pacto privado, como, por exemplo: finalidade, procedimento, cláusulas, dentre outros. No entanto, o enfoque é a relação legislativa contratual com os fins educacionais.

A observação de Pietro (2008) sobre a inadequação do termo contrato pode ser aplicada à terceirização na educação pública, pois os contratos administrativos possuem finalidade específica, procedimentos próprios e cláusulas diferenciadas em relação aos contratos de direito privado. Porém, ao analisar a terceirização sob a ótica da legislação educacional, o termo contrato pode ser utilizado, desde que se compreenda sua relação com os fins educacionais e os princípios que regem a administração pública.

Dessa forma, a terceirização na educação deve ser examinada considerando os critérios que distinguem os contratos administrativos dos contratos privados, garantindo que sua aplicação respeite os princípios constitucionais e não comprometa a qualidade do ensino.

A clareza na definição dos termos utilizados na revisão literária e na conclusão do estudo é essencial para evitar interpretações equivocadas sobre a legalidade e os impactos da terceirização no setor educacional. Ao final da pesquisa, busca-se responder à seguinte questão central: até que ponto

a terceirização na administração pública, no contexto educacional, está em conformidade com os princípios constitucionais e quais são as implicações dessa prática para a qualidade do ensino e os direitos trabalhistas?

A terceirização, nessa perspectiva, é um tema vasto e muito debatido pelos administrativistas e teóricos da atualidade, tanto devido aos aspectos legais quanto aos benefícios que ela pode proporcionar para quem terceiriza.

Entretanto, ainda são escassos os estudos que se preocuparam em investigar a qualidade percebida dos serviços prestados por empresas terceirizadas pela administração pública nas diversas áreas que se apresenta, ou seja, estudos acadêmicos que abordam a hipótese da administração pública como cliente.

2 A TERCEIRIZAÇÃO E A LEGISLAÇÃO CORRELATA

A terceirização possui respaldo jurídico no artigo 37, da Constituição Federal de 1988, senão vejamos. A partir do princípio da legalidade a administração pública, no contexto da terceirização, só poderá contratar serviços terceirizados seguindo normas específicas, como, por exemplo, a Lei n.º 13.429/2017. Sob o prisma da impessoalidade, o fenômeno da terceirização deve garantir que a administração pública atue sem favorecimentos ou discriminações, assegurando que as contratações sejam feitas com base em critérios objetivos; sendo essencial que os processos de seleção sejam transparentes e isonômicos, evitando privilégios indevidos e garantindo que a qualidade do ensino seja mantida.

Já sob o manto da moralidade, a terceirização na educação pública deve respeitar esse princípio, garantindo que os profissionais contratados tenham condições dignas de trabalho e que os serviços prestados atendam aos padrões exigidos pelo Estado. A precarização das relações trabalhistas pode comprometer esse princípio, tornando a terceirização um tema sensível.

Por fim, o princípio da eficiência exige que a administração pública busque resultados eficazes e otimização dos recursos. A terceirização pode ser vista como uma estratégia para melhorar a gestão dos serviços educacionais, mas também levanta preocupações sobre a qualidade do ensino, a continuidade do serviço e a valorização dos profissionais; sobretudo quando, a rotatividade dos trabalhadores terceirizados pode vir a comprometer a consistência e a eficiência do sistema educacional.

Embora a terceirização tenha respaldo jurídico e possa ser utilizada como um mecanismo de gestão, sua aplicação no setor educacional exige análise criteriosa para garantir que os princípios constitucionais sejam respeitados. A conformidade com a legalidade, impessoalidade, moralidade e

eficiência deve ser assegurada para evitar impactos negativos na qualidade do ensino e nos direitos trabalhistas dos profissionais da educação.

Além disso, outras normas regulamentam a terceirização no serviço público, a exemplo da Lei n.º 13.429/2017, que ampliou as possibilidades de terceirização para atividades-fim e atividades-meio; antes dela, a terceirização era, em sua maioria, restrita às atividades-meio, ou seja, aquelas que não estavam diretamente ligadas ao propósito principal da empresa, como segurança, limpeza e alimentação. Temos, ainda, o caso da Lei n.º 13.467/2017, que trouxe mudanças significativas nas relações de trabalho por meio da denominada reforma trabalhista.

De fato, com a Lei n.º 13.429/2017, tornou-se possível terceirizar também as atividades-fim, ampliando o alcance da prática, inclusive no setor público. Essa legislação alterou dispositivos da Lei nº 6.019/1974, que trata do trabalho temporário, e estabeleceu regras específicas para as relações de trabalho entre empresas contratantes e prestadoras de serviços; destaca-se, ainda, a exigência de que a empresa prestadora de serviços seja uma pessoa jurídica e que os serviços contratados sejam determinados e específicos.

Dessa maneira, enquanto a terceirização pode representar uma solução para desafios administrativos no setor público, sua aplicação na educação exige um debate aprofundado sobre os impactos dessa prática na qualidade do ensino e na garantia dos direitos dos trabalhadores. A busca por um modelo eficiente deve considerar não apenas aspectos econômicos, mas também o compromisso do Estado com a formação e o desenvolvimento da sociedade.

Embora a terceirização tenha trazido benefícios em áreas como saúde, segurança e infraestrutura, seu uso no setor educacional gera controvérsias profundas. Isso ocorre porque a educação envolve não apenas a prestação de um serviço, mas também um compromisso essencial com a formação de cidadãos e a garantia de direitos fundamentais.

3 A TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PÚBLICO E NO SETOR PRIVADO

A terceirização no setor privado e no setor público apresenta diferenças significativas devido aos objetivos e regulamentações envolvidas. No setor privado, a terceirização é amplamente utilizada para maximizar a eficiência operacional e reduzir custos, permitindo que empresas deleguem atividades não essenciais a terceiros. Isso flexibiliza a gestão de recursos humanos, possibilitando contratações mais ágeis e adaptações às demandas do mercado.

No entanto, como Druck (2015) aponta essa prática pode levar à precarização das condições de trabalho, uma vez que trabalhadores terceirizados geralmente recebem salários mais baixos e menos benefícios em comparação com empregados diretos. Já no setor público, a terceirização é cercada por

normas mais rigorosas, principalmente para garantir que os princípios da administração pública, como legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, sejam respeitados.

A Lei n.º 13.429/17 ampliou a possibilidade de terceirização para atividades-fim no setor público, o que gerou debates sobre seu impacto na qualidade dos serviços prestados, especialmente na educação e na saúde.

Dessa forma, embora a terceirização possa ser vista como uma ferramenta de otimização tanto no setor privado quanto no público, seus efeitos variam conforme o contexto e as regulamentações aplicáveis, ademais quando, no setor público, há um desafio adicional de equilibrar eficiência administrativa com a necessidade de garantir direitos trabalhistas e manter a qualidade dos serviços essenciais oferecidos à população.

4 A TERCEIRIZAÇÃO NA EDUCAÇÃO PÚBLICA

Discorrem, Oliveira e Moura (2013), que há um desafio adicional de equilibrar eficiência administrativa com a necessidade de garantir direitos trabalhistas e manter a qualidade dos serviços essenciais oferecidos à população, ainda mais quando no setor privado as relações de poder são marcadas por relações de trabalho verticalizadas.

Nesse contexto, a terceirização ao transferir determinadas funções para empresas externas, pode aprofundar relações de trabalho hierárquicas de poder características do modelo capitalista. Isso ocorre porque, muitas vezes, os trabalhadores terceirizados estão sujeitos a condições laborais mais precarizadas do que os funcionários diretos das instituições contratantes.

As relações de trabalho na terceirização tendem a ser mais verticalizadas, com menos autonomia para os trabalhadores terceirizados. Eles estão vinculados à empresa prestadora do serviço, que, por sua vez, responde às exigências da instituição contratante. Esse distanciamento pode dificultar negociações por melhores condições de trabalho e benefícios, além de limitar o acesso a direitos e garantias concedidos a funcionários efetivos.

Em outro aspecto pode ocorrer impactos na mobilização coletiva. A terceirização também pode enfraquecer a capacidade de mobilização coletiva dos trabalhadores. Ao fragmentar o vínculo entre empregados, dificultando a união de diferentes categorias em uma luta conjunta por direitos, esse modelo pode restringir reivindicações trabalhistas e fortalecer relações de poder em favor da administração e dos interesses econômicos das empresas contratantes.

Por outro lado, defensores da terceirização argumentam que essa estratégia melhora a eficiência organizacional e permite que as instituições se concentrem em seus objetivos principais. O desafio, portanto, é encontrar um equilíbrio entre eficiência e justiça social, garantindo que os trabalhadores terceirizados não sejam prejudicados em suas condições laborais.

A terceirização na educação pública é um tema que desperta intensos debates, especialmente devido aos impactos que pode gerar na qualidade do ensino e nas condições de trabalho dos profissionais da área. Embora tenha respaldo jurídico, essa prática é frequentemente criticada por contribuir para a precarização das relações trabalhistas, a instabilidade dos profissionais e a dificuldade de fiscalização da continuidade e eficiência dos serviços prestados.

A aprovação da Lei n.º 13.429/2017 ampliou significativamente o escopo da terceirização, permitindo sua aplicação em atividades-fim, o que gerou preocupações no setor educacional. Antes dessa mudança, a terceirização era mais comum em atividades-meio, como serviços de limpeza e segurança, mas agora pode abranger funções essenciais, como a docência.

O setor educacional possui características únicas que tornam a terceirização uma questão sensível. A formação de cidadãos e a promoção do direito à educação exigem continuidade no serviço, estabilidade dos profissionais e acompanhamento pedagógico adequado. No entanto, a terceirização pode comprometer esses aspectos, uma vez que os trabalhadores terceirizados costumam ter vínculos empregatícios mais frágeis e condições de trabalho menos favoráveis do que os concursados.

Além disso, há um receio de que empresas terceirizadas não consigam garantir um padrão de qualidade equivalente ao dos profissionais concursados, que possuem diretrizes bem definidas de atuação e maior estabilidade. A rotatividade dos trabalhadores terceirizados pode afetar a construção de vínculos entre professores e alunos, prejudicando o processo de ensino-aprendizagem.

Dessa forma, embora a legislação tenha ampliado as possibilidades de terceirização na administração pública, sua aplicação no setor educacional exige uma análise criteriosa dos impactos dessa prática. É fundamental considerar o cumprimento dos princípios constitucionais, a valorização dos profissionais da educação e a preservação da qualidade do ensino, garantindo que a terceirização não comprometa a missão essencial das instituições de ensino.

A terceirização na administração pública, especialmente no setor educacional, é um tema que exige uma abordagem cautelosa e criteriosa. Embora a legislação tenha ampliado as possibilidades dessa prática, é essencial garantir que sua implementação não comprometa princípios fundamentais, como a legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, previstos na Constituição Federal.

Um dos principais desafios da terceirização na educação pública é a valorização dos profissionais da educação. A contratação de professores e outros trabalhadores por meio de empresas terceirizadas pode resultar em instabilidade nos vínculos empregatícios, precarização das condições de trabalho e dificuldades na fiscalização da qualidade dos serviços prestados. A rotatividade dos profissionais terceirizados pode afetar a continuidade do ensino e a construção de vínculos entre educadores e alunos, impactando diretamente o processo pedagógico.

5 A FISCALIZAÇÃO E OS DESAFIOS NA GARANTIA DA QUALIDADE DOS SERVIÇOS TERCEIRIZADOS NA EDUCAÇÃO PÚBLICA

A terceirização na educação pública exige mecanismos eficazes de fiscalização para assegurar que os serviços prestados atendam aos padrões de qualidade exigidos. No entanto, a supervisão das empresas terceirizadas enfrenta desafios significativos, como a falta de transparência nos contratos, dificuldades na avaliação do desempenho dos profissionais terceirizados e a ausência de mecanismos eficientes de controle.

Um dos principais problemas na fiscalização da terceirização é a fragilidade dos processos de monitoramento, que muitas vezes não recebem o mesmo suporte e atenção que os processos licitatórios. A ausência de um grupo estruturado de fiscais de contrato dificulta a implementação de treinamentos adequados e a padronização das práticas de fiscalização, o que pode comprometer a qualidade dos serviços prestados.

Além disso, a rotatividade dos trabalhadores terceirizados pode afetar a continuidade do ensino e a construção de vínculos entre professores e alunos, prejudicando o processo pedagógico. A falta de estabilidade dos profissionais terceirizados pode impactar negativamente a qualidade do ensino, uma vez que a troca constante de educadores dificulta a implementação de metodologias pedagógicas consistentes e a adaptação dos alunos a novos professores.

Outro aspecto relevante é a necessidade de garantir remuneração justa e cumprimento dos direitos trabalhistas. A terceirização pode levar à precarização das condições de trabalho, com salários mais baixos e benefícios reduzidos em comparação aos profissionais concursados. Isso pode desmotivar os trabalhadores terceirizados e comprometer a qualidade do serviço prestado.

Para enfrentar esses desafios, é fundamental que o poder público implemente políticas de monitoramento rigorosas, estabelecendo critérios claros para a contratação e avaliação das empresas terceirizadas. A participação da sociedade civil e dos órgãos de controle pode ser essencial para garantir que a terceirização não comprometa a qualidade do ensino e o direito à educação.

Desse modo, a fiscalização da terceirização na educação pública deve garantir a transparência nos contratos, estabilidade dos profissionais e mecanismos eficientes de controle. Somente com uma supervisão eficaz será possível assegurar que a terceirização contribua para a melhoria do ensino, sem comprometer os princípios fundamentais da educação pública.

6 A TERCEIRIZAÇÃO, O PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA E A EDUCAÇÃO

A terceirização na administração pública está diretamente relacionada ao princípio da eficiência, um dos pilares do direito administrativo. Esse princípio exige que a gestão pública busque resultados eficazes, otimização de recursos e melhoria na prestação dos serviços. No entanto, a

terceirização no setor educacional levanta questionamentos sobre até que ponto essa prática contribui para a eficiência da administração pública.

A terceirização é frequentemente defendida como um mecanismo para reduzir custos e aumentar a produtividade, permitindo que o Estado delegue atividades a empresas especializadas. No setor educacional, isso pode significar a contratação de professores, gestores e outros profissionais por meio de empresas terceirizadas, com a justificativa de que essa prática agiliza processos administrativos e flexibiliza a gestão de pessoal.

Por outro lado, há preocupações sobre os impactos da terceirização na qualidade do ensino e na valorização dos profissionais da educação. A rotatividade dos trabalhadores terceirizados pode comprometer a continuidade do serviço e a implementação de metodologias pedagógicas consistentes, afetando diretamente o aprendizado dos alunos. Além disso, a terceirização pode resultar em condições de trabalho precarizadas, com salários mais baixos e menos benefícios em comparação aos servidores concursados.

Outro aspecto relevante é a fiscalização dos contratos de terceirização, que deve ser rigorosa para garantir que os serviços prestados atendam aos padrões exigidos pelo Estado. A falta de mecanismos eficientes de controle pode levar a irregularidades, desperdício de recursos públicos e comprometimento da eficiência administrativa.

Dessa forma, a terceirização na administração pública deve ser analisada à luz do princípio da eficiência, considerando os benefícios e desafios dessa prática no setor educacional. É fundamental que a terceirização seja implementada de maneira estratégica e bem regulamentada, garantindo que a busca por eficiência não comprometa a qualidade do ensino e os direitos dos profissionais da educação.

O primeiro aspecto do princípio da eficiência refere-se ao modo de atuação do agente público, que deve desempenhar suas funções com máximo rendimento e qualidade. A terceirização pode ser vista como um mecanismo para desonerar servidores concursados de atividades operacionais, permitindo que se concentrem em funções estratégicas e pedagógicas.

No setor educacional, por exemplo, a terceirização pode ser utilizada para contratar profissionais de apoio administrativo, serviços gerais e até docentes, buscando maior flexibilidade na gestão de pessoal.

No entanto, há desafios relacionados à qualificação e estabilidade dos profissionais terceirizados. A rotatividade dos trabalhadores pode comprometer a continuidade do ensino e a implementação de metodologias pedagógicas consistentes, afetando diretamente a eficiência do serviço prestado. Além disso, a terceirização pode resultar em condições de trabalho precarizadas, impactando a motivação e o desempenho dos profissionais.

O segundo aspecto do princípio da eficiência está relacionado ao modo de organizar, estruturar e disciplinar a administração pública, visando melhor gestão dos recursos e otimização dos processos administrativos. A terceirização pode ser utilizada como uma estratégia para reduzir custos operacionais e aumentar a produtividade, permitindo que o Estado delegue atividades a empresas especializadas.

Entretanto, a terceirização exige rigorosos mecanismos de fiscalização, garantindo que os serviços prestados atendam aos padrões exigidos pelo Estado. A falta de controle adequado pode resultar em contratos precários, desperdício de recursos públicos e comprometimento da qualidade dos serviços educacionais.

Além disso, a terceirização de atividades-fim, como a docência, levanta questionamentos sobre sua compatibilidade com os princípios constitucionais, especialmente no que se refere à valorização dos profissionais da educação.

A terceirização na administração pública deve ser analisada à luz do princípio da eficiência, considerando os benefícios e desafios dessa prática no setor educacional. Embora possa contribuir para a flexibilização da gestão e a otimização dos recursos, sua implementação exige planejamento estratégico, fiscalização rigorosa e garantia da qualidade dos serviços prestados.

A busca pela eficiência não pode comprometer a continuidade do ensino, a valorização dos profissionais e o cumprimento dos princípios constitucionais. Dessa forma, a busca pela eficiência na administração pública é fundamental e no setor educacional, essa busca deve ser equilibrada com outros princípios igualmente essenciais, como a continuidade do ensino, a valorização dos profissionais da educação e o respeito aos direitos constitucionais.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A terceirização no sistema educacional apresenta um conjunto de vantagens que podem tornar a gestão administrativa mais eficiente, especialmente em um contexto de recursos limitados. De acordo com Barros e Mendes (2017), ao terceirizar funções não pedagógicas, como limpeza, segurança e alimentação, as instituições podem se concentrar mais no planejamento educacional e no desenvolvimento dos professores e alunos.

Nesse sentido, a terceirização de funções não pedagógicas pode ser uma estratégia eficaz para que instituições educacionais direcionem mais recursos e atenção ao seu objetivo central: a educação. Ao delegar serviços como limpeza, segurança e alimentação a empresas especializadas, as escolas e universidades podem se beneficiar de diversos aspectos: foco no ensino e na aprendizagem com menos preocupações administrativas, a gestão escolar pode dedicar mais tempo ao planejamento curricular, ao desenvolvimento de metodologias pedagógicas e ao aprimoramento da formação dos professores.

Sob o ângulo da eficiência operacional, as empresas terceirizadas geralmente possuem expertise em seus respectivos setores, garantindo maior qualidade na execução dos serviços. Isso pode resultar em ambientes mais seguros, higienizados e organizados, impactando positivamente a rotina escolar

Essa abordagem também permite o acesso a serviços especializados, como consultorias para projetos educacionais e treinamentos técnicos, que podem trazer inovação e otimização para a estrutura escolar. Além disso, em situações emergenciais, a terceirização possibilita uma resposta mais ágil na contratação de profissionais, evitando longos processos burocráticos que podem atrasar o atendimento às demandas.

Entretanto, um ponto crítico frequentemente discutido é a precarização das condições de trabalho de profissionais terceirizados. Druck (2015) argumenta que, na maioria dos casos, os contratos terceirizados oferecem salários mais baixos, benefícios reduzidos e maior instabilidade trabalhista, em comparação aos profissionais contratados diretamente pelas instituições.

No setor educacional, onde a qualidade do trabalho está intimamente ligada à dedicação e à segurança dos profissionais, esse cenário pode afetar o engajamento e o desempenho dos trabalhadores. A alta rotatividade, outra característica comum da terceirização, pode impactar negativamente a continuidade dos projetos escolares e o vínculo entre os profissionais e a comunidade educativa.

Outro ponto apontado por Oliveira e Moura (2013) é a fragmentação das relações dentro da escola quando há terceirização. A terceirização de funções pedagógicas ou de suporte muitas vezes resulta na criação de uma distância entre os profissionais terceirizados e o corpo docente fixo, prejudicando a integração e a colaboração entre as equipes. Essa lacuna pode afetar diretamente o ambiente escolar, onde a cooperação e a comunicação eficiente são fundamentais para o sucesso dos alunos.

Além disso, há o risco de que serviços terceirizados sejam contratados com base no menor custo, o que pode comprometer a qualidade do trabalho prestado, especialmente quando atividades diretamente relacionadas ao ensino são envolvidas.

Do ponto de vista pedagógico, há preocupações significativas em relação à terceirização de educadores. Quando professores são contratados como terceirizados, pode haver menos investimento em sua formação continuada, o que prejudica a implementação de métodos pedagógicos inovadores e comprometidos com a qualidade educacional.

Além disso, Druck (2015) ressalta que a ausência de estabilidade no vínculo empregatício pode fazer com que esses profissionais se sintam desmotivados a longo prazo, o que impacta diretamente a qualidade do ensino. Isso é particularmente preocupante em um sistema educacional que já enfrenta desafios como desigualdades regionais e carências de recursos.

Portanto, a terceirização no sistema educacional deve ser analisada com cautela, considerando seus potenciais benefícios administrativos e sua capacidade de atender a demandas imediatas, mas sem negligenciar os riscos de precarização e fragmentação no ambiente escolar. É essencial que as políticas públicas e gestões escolares sejam cuidadosas ao implementar essa prática, garantindo que os contratos respeitem os direitos trabalhistas e assegurem padrões de qualidade nos serviços prestados.



REFERÊNCIAS

CAMPOS, André Gambier (org.). Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2018.

BARROS, Regina Célia de; MENDES, Kaline da Silva Lima. Terceirização de serviços dos trabalhadores de escolas públicas do Distrito Federal: processos de intensificação e precarização do trabalho. Universidade de Brasília. Disponível em UnB, 2017.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Lei n.º 13.429, de 31 de março de 2017. Dispõe sobre as relações de trabalho na terceirização e o trabalho temporário. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 mar. 2017.

BRASIL. Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para modernização das relações trabalhistas. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 jul. 2017.

DRUCK, Graça. Terceirização: (Des)Fordizando a Fábrica. Editora Boitempo. São Paulo, 1999.

DRUCK, Graça. A terceirização no serviço público brasileiro: instrumento de privatização do Estado. Fórum Nacional Permanente de Carreiras Típicas de Estado (Fonacate). Disponível em SciELO, 2015.

MIRANDA, L. B. S.; SANTOS, N. de A.; DE ALMEIDA, F. M. Gestão de riscos de contratos da terceirização no setor público: uma análise para uma instituição federal de ensino superior. Contabilidade Vista & Revista, [S. l.], v. 30, n. 2, p. 143–170, 2019.

OLIVEIRA, Dayse Kelly Barreiros de; MOURA, Ellen Michelle Barbosa de. Marcas da terceirização: perfil e formação dos professores das instituições educacionais parceiras do Distrito Federal. Instituto Federal de Brasília, 2013. Revista Eixo.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. Direito Administrativo. 21ª edição. Atlas. São Paulo. 2008.