

# **TERCEIRIZAÇÃO SETOR PÚBLICO ATRAVÉS DA ANÁLISE DA ATIVIDADE EM ESCOLAS LOCALIZADAS EM MUNICÍPIOS DA BAIXADA FLUMINENSE**

**Bárbara Fernandes Amorim de Aguiar Brum da Silva**  
profbarbaraaguiar@gmail.com;  
PUC RIO

**Bárbara Oliveira de Moraes**  
bomoraes@gmail.com  
PUC RIO

**Adalberto Oliveira Brito**  
adalbertooliv@gmail.com  
UFF

**Silvia Valéria Moreira Rangel**  
silvia.valeria@hotmail.com  
UFF

**Douglas Ribeiro Pimenta**  
douglasrpimenta@yahoo.com.br  
UNESA

**Resumo:** Considerando a terceirização no setor público, que constantemente tem sido utilizada como uma ferramenta para otimização de custos, este trabalho teve como questão norteadora da pesquisa investigar se há benefícios para a educação pública ao se terceirizar atividades-meio e fins. O presente estudo tomou como foco de análise a percepção de gestoras de quatro escolas públicas: duas pertencentes à Secretaria de Educação do Estado do Rio de Janeiro e duas pertencentes à rede de atendimento da Secretaria Municipal de Educação de Duque de Caxias, no que se refere à terceirização de atividades-meio, já que até o presente momento, na prática, ainda não houve a subcontratação das atividades-fim nas secretarias de educação, que seriam a contratação de professores por empresas terceirizadas. Portanto, procede-se à pesquisa exploratória, descritiva, cuja natureza e técnica de análise de dados, amparou-se na pesquisa qualitativa, pois se utilizou da técnica de entrevistas feitas com gestoras de quatro escolas, sendo duas municipais e duas estaduais. Desse modo, observou-se que em detrimento ao pensamento inicial de que o serviço público prestado por funcionários de empresas terceirizadas seria menos eficiente, as respostas às entrevistas demonstraram que isso não procede, que os subcontratados respondem à altura, mesmo não havendo concursados nas mesmas funções relacionadas.

**Palavras Chave: Terceirização - Serviço Público - Gestão Municipal - Redução de custos -**

## 1. INTRODUÇÃO

O tema desenvolvido neste trabalho se relaciona com a terceirização no setor público. Há pesquisas que estão realizadas com esse enfoque e que afirmam que a terceirização de serviços é uma ferramenta muito recorrente para otimização de custos e facilitação da desvinculação do vínculo empregatício direto, visto que forma uma tríade: empresa tomadora, empresa prestadora e o trabalhador (CARNEIRO, 2016; SANTOS, 2016; GARCIA, 2017; MORAIS; COSTA, 2017).

Embora não haja uma legislação que especifique os direitos dos terceirizados, Garcia (2017, p. 13) afirma que “a terceirização pode ser entendida como a transferência de certas atividades da empresa tomadora (ou contratante) a empresas prestadoras de serviços especializados”. Portanto, a terceirização é uma forma de organização estrutural que permite a uma empresa transferir as outras determinadas atividades, que antes se restringia às chamadas atividades-meio, que são aquelas que não representam o papel foco da empresa, o serviço principal (MORAIS; COSTA, 2017).

Diante do exposto, o presente estudo tomará como foco de análise a utilização da Secretaria Estadual de Educação do Estado do Rio de Janeiro e a Secretaria Municipal de Educação de Duque de Caxias no que se refere a terceirização de atividades-meio, já que até o presente momento, na prática, ainda não houve a subcontratação das atividades-fim nas secretarias de educação, que seriam a contratação de professores por empresas terceirizadas.

Dessa forma, observa-se que tudo o que não é atividade docente nem atividade gestora (cargos de direção) nas escolas da rede pública, não sofreu impacto em relação às subcontratações. E por essa razão, assumiu-se como objetivo geral verificar se há consonância em relação ao discurso dos administradores públicos atuais de que a terceirização realmente é uma boa ferramenta econômica e que gera redução de custos com folha de pagamento de pessoal efetivo.

A questão norteadora da pesquisa é: Há benefícios ao terceirizar na educação pública? Para responder ao problema de pesquisa, tem-se como objetivos específicos: avaliar através dos dados documentais o quantitativo de pessoal terceirizado na área da educação tendo como população o Estado do Rio de Janeiro e o Município de Duque de Caxias; analisar a questão da produtividade do funcionário terceirizado em detrimento daquele que é concursado e investigar a questão da obediência aos princípios do Direito Administrativo para contratação e a qualificação de terceiros para exercício de atividades que estão envolvidas com o público em geral.

Além disso, outros pontos de análise serão expostos, principalmente no que tange ao instituto de previdência próprio, uma vez que os terceirizados não são incluídos nas categorias profissionais que se constituem basilares dos inativos para folha de pagamento, já que a firma contratada trabalha com contratos ou CLT, ligado ao INSS.

Considerando o exposto, essa pesquisa se justifica pela necessidade do que Borges, Soares e Martins (2013) afirmam ser o papel que deverá ser desempenhado em conjunto pelos gestores e profissionais da área: a de ampliação dos conhecimentos, tendo em vista a coesão desses atores no decorrer do processo (BORGES; SOARES; MARTINS, 2013).

No que se refere à estrutura, este artigo se apresenta em cinco seções: primeiramente esta introdução que situa o leitor no estudo, seguido do referencial teórico, análise dos dados, considerações finais e referências.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

A partir de pesquisas na literatura acerca da terceirização no setor público, serão abordadas questões acerca do tema. Nesta revisão será dada ênfase as principais estratégias que promoveram a inserção da terceirização nas atividades da Administração Pública, os limites da terceirização no serviço público, tal como os aspectos positivos e negativos ao terceirizar.

### 2.1. TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E AUSÊNCIA DE PREVISÃO DOS RISCOS

A terceirização foi apresentada como uma ferramenta de auxílio à reestruturação organizacional que se expandia no Brasil após 1967. Entretanto, se efetivou após a implementação dos programas de privatização de empresas e de serviços públicos nos anos 1990. Posteriormente, em 1995 houve a reforma do estado, que teve pontapé através do Plano Diretor de Reforma do Aparelho de Estado, de responsabilidade do Ministério da Reforma do Estado – MARE (MORAIS; COSTA, 2017).

Portanto, a terceirização no setor público se iniciou através do Decreto nº200/67, em que a execução das atividades da Administração Federal deveria ser amplamente descentralizada. Em 1986, através do Decreto nº 2.300/86, contemplou-se a contratação de serviços de terceiros pela administração pública e a partir da Lei 8.666/93, a definição de serviço no art.6º, permitiu que houvesse ampliação das atividades para terceirizar-se.

Na pesquisa de Moraes e Costa (2017) os autores destacaram a importância de que a terceirização não deve ser confundida com contratação temporária por excepcional interesse público, conforme citado no art.37 da CF/88. Salienta-se que no mesmo artigo foi estabelecido os princípios que devem ser observados na Administração pública: a legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (BRASIL, 2019).

Acerca da investidura em cargo público ou em emprego público, este depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, exceto nos casos de cargo em comissão. Sendo assim, aqueles que quiserem ser ocupantes de vagas na esfera pública deverão seguir os princípios da publicidade, após passarem em concursos públicos e terem seus nomes devidamente divulgados no Diário Oficial correspondente a cada órgão, a fim de tomar posse legalmente de sua função.

Contudo, a terceirização dribla esse princípio, pois, revestida da égide da economia e da eficiência, a Súmula 331 do TST, autoriza a contratação direta para atividades-meio na Administração Pública e a Lei nº 13.429/2017 dá margem a contratações de atividades-fim.

### 2.2. LIMITES À TERCEIRIZAÇÃO DOS SERVIÇOS PÚBLICOS

Com a lei nº 13.429/2017, houve uma ampliação do foco de atividades a serem atingidas pela subcontratação e alguns acreditam que se pode terceirizar as atividades-fim da empresa, visto que foi alterada a Lei nº 6.019/74. Contudo, vale ressaltar que tal ideia ainda recebe refutações, vide Cassar (2017), que interpreta da seguinte maneira:

Interpreto que o legislador não autorizou a terceirização geral para as atividades-fim da empresa, mas tão somente para as atividades-meio desta, pois, quando quis ser expresso na autorização de terceirização de atividade-fim, o fez, como foi o caso do trabalho temporário.

Destarte a fala de Cassar, o que muitos entendem é que ficou estabelecido a terceirização sem limites, sendo alcançados todos os ramos e funções, o que vai de encontro a fala de empresários, que a terceirização era necessária “por conta da imprescindível especialização ou da focalização das atividades da empresa” (DRUCK *et al.*, 2017, p.115).

Ademais, outros pares de leis que ajudaram a incentivar a terceirização das atividades-fim no serviço público foram: a Lei nº 9.637/98 que permite a subcontratação pelo Poder Executivo de OSs (são pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, para atuar nas áreas de ensino, pesquisa, proteção e preservação do meio ambiente, cultura e saúde) e a Lei de Responsabilidade Fiscal, Lei Complementar nº 101/00, que visa controlar as contas públicas e reduzir as despesas com o funcionalismo público.

## 2.2. LIMITES À TERCEIRIZAÇÃO DOS SERVIÇOS PÚBLICOS

A ideia da terceirização é a de proporcionar maior disponibilidade de recursos para a atividade-fim, reduzindo a estrutura operacional, diminuindo os custos, economizando recursos e desburocratizando a administração (ALVES, 2017).

De acordo com a Confederação Nacional das Indústrias, 69,7% das empresas industriais utilizam serviços terceirizados e 84% das companhias que terceirizam pretendem manter ou ampliar a utilização do recurso nos próximos anos. No âmbito privado, a terceirização recebe o também o nome de *outsourcing*, que está atrelado à redução de custos.

A terceirização apresenta como aspectos positivos, além da redução de custo (o que já seria suficiente), maior eficácia organizacional, ajuda na busca por eficiência de processos e qualidade nos produtos e serviços. Outra questão é a substituição mais rápida de serviços por parte da tomadora de serviços em relação à contratada, pois não havendo mais vínculo contratual ou esse rompido, substitui-se agilmente o time de terceirizados (SANTOS, 2016).

Outra vantagem grande, principalmente no que se refere à Administração Pública (sendo uma desvantagem para o contratado) é que não há vínculo empregatício direto nas terceirizações lícitas e o resultado é a diminuição de servidores vinculados a institutos previdenciários e o enxugamento dessa área por parte do órgão público.

Ademais, é incomparável para Administração Pública a economia em relação à redução de licenças, gratificações e mudanças de níveis de categoria profissional referente aos servidores, visto que não acontece com um terceirizado tirar licença-prêmio, ou ainda, licença para estudo, ou licenças especiais para servidores; assim como, gratificações específicas e triênios e subidas no quadro de carreira (PELATIEIRI *et al.*, 2018).

Fazendo uma média simples, de um servidor que fique em média 30 anos vinculado a um órgão, ele teria 6 licenças-prêmio, correspondente a 3 meses cada, o que seria um ano e meio (18 meses) pagos pela Administração Pública sem o servidor estar presente em sua função. Ou ainda, esse mesmo servidor teria, em 30 anos, dez triênios, que corresponderia numa média de um órgão que dá 10% no primeiro triênio e 5% nos seguintes, um total de 55% de aumento salarial só em relação aos triênios (logicamente que progressivo). O que indubitavelmente não acontece com um terceirizado. Fica evidente com esse tipo de análise que, para a Administração Pública há economia com funções terceirizadas.

**As desvantagens** em relação ao uso da terceirização de pessoal no serviço público são mais catastróficas para as pessoas contratadas e para os servidores que potencialmente deixaram de estar vinculados à Administração Pública do que pra própria Administração em si.

O princípio da dignidade da pessoa humana, tão conhecido na área jurídica, é aqui colocado de lado em detrimento à economia. A postura neoliberal capitalista massacra os direitos dos trabalhadores, mesmo na esfera pública, onde teoricamente não se buscaria o lucro.

Segue-se a essa toada, a violação de outros princípios que se tornam desvantagens principalmente para a essência do serviço público. O princípio da impessoalidade é um deles. Já que a terceirização se faz de forma pessoal para a empresa contratada e impessoal para a empresa contratante/tomadora de serviços, é evidente que quando se subcontrata, as pessoas que são subcontratadas não entendem a ideia de impessoalidade, visto não serem investidas de cargo público e não serem servidoras, isto é, não estão para servir ao público, mas a si mesma na contratação e nas suas necessidades (CARNEIRO, 2016).

Vale ressaltar que é muito comum a troca de contratadas, que é chamada entre os terceirizados de troca de crachá, isto é, a troca de firmas subcontratadas depois de certo período, geralmente coincidindo com a troca de governo, ou então em menor tempo ainda, pois algumas empresas entram em processo de falência e não raro acontecer troca em meio de período de vigências licitatórias, fazendo com que os funcionários terceirizados peregrinem entre outras firmas e lotações.

### **3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Para atingir os objetivos propostos no estudo, foi realizada uma pesquisa exploratória para que fosse possível uma melhor compreensão acerca do tema. Na definição de Gil (2008), a pesquisa exploratória “tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses”.

A pesquisa descritiva foi amparada pelos preceitos da pesquisa bibliográfica e documental que segundo Prestes (2007, p. 26), permite ao pesquisador “criar proposições na tentativa de explicar a compreensão de fenômenos relativos às mais diversas áreas do conhecimento”.

Quanto à natureza e a técnica de análise de dados, a pesquisa é considerada qualitativa, pois utilizou-se da técnica da entrevista feitas com as gestoras das escolas municipais e estaduais.

Foram propostas 8 (oito) questões, para que os objetivos fossem alcançados. As perguntas foram:

- I – Quantos funcionários são terceirizados na unidade escolar?
- II – Quais as funções que são terceirizadas?
- III – Enquanto gestor, você percebe diferença de produtividade em funcionários terceirizados em relação a concursados/ efetivos?
- IV – Há rotatividade nos terceirizados?
- V – Você saberia a diferença salarial existente entre um funcionário terceirizado e o concursado ocupando a mesma função?
- VI – Você tem alguma opinião pró ou contra a terceirização?
- VII – A empresa gestora da licitação dos terceirizados é constante ou há mudanças periódicas?
- VIII – Ao longo desse tempo como gestor, você tem alguma observação que gostaria de compartilhar sobre o uso da terceirização na Administração Pública?

### **4. DISCUSSÕES E RESULTADOS**

Com a pretensão de entender na prática a gestão de terceirizados e a resposta desse tipo de contratação as demandas da área pública, tomou-se como foco a utilização das firmas nas redes públicas de ensino. Para facilitar a análise, as respostas foram colocadas em bloco. As escolas

apresentam de 5 até 15 funcionários terceirizados, a depender do porte de cada uma. A seguir, serão apresentados dados sobre as escolas pesquisadas.

**Tabela 1:** Relação das Unidades escolares

<b>Unidade Escolar</b>	<b>Funcionários Terceirizados</b>
Escola Municipal Dr. Ely Combat	09
Escola Municipal Santo Agostinho	12
Colégio Estadual Marechal Juarez Távora	05
Colégio Estadual Presidente Kennedy	15

**Fonte:** Elaborado pelos autores

Sobre a Escola Municipal Dr. Ely Combat, esta se localiza em Xerém, quarto distrito da Cidade de Duque de Caxias. A projeção do Ideb para 2019 é 4.0, enquanto que a do município é de 4.5. Como exposto na tabela 1, nesta escola nove funcionários terceirizados desempenham funções nas áreas de limpeza, cozinha e portaria. Já a Escola Municipal Santo Agostinho, localizada em Mantiquira, também no quarto distrito da Cidade, possui projeção do Ideb para 2019 de 6.0, bem superior ao do município. Tal como a Ely Combat, são as únicas escolas que possuem o serviço de portaria terceirizado, nas escolas estaduais este serviço não é ofertado.

Acerca do Colégio Estadual Marechal Juarez Távora, é localizada no bairro Nova Brasília, em Nova Iguaçu e possui aproximadamente 70 (setenta) funcionários. Sobre o Colégio Estadual Presidente Kennedy, este se localiza em Belford Roxo e possui aproximadamente 126 (cento e vinte e seis) funcionários.

Quando questionadas acerca da diferença do exercício das funções entre efetivos e terceirizados, as quatro diretoras afirmaram que não percebem diferenças entre os funcionários terceirizados em relação a concursados, até porque, não há nessas unidades uma comparação a ser feita, visto que todos os funcionários de limpeza e cozinha são terceirizados, não havendo concursados nessas áreas. Sobre a função de porteiro, assim como exposto anteriormente, o mesmo acontece.

Quando questionadas sobre a rotatividade, as diretoras alegaram que esta somente ocorre se as empresas/cooperativas licitadas assim determinarem, mas geralmente são mantidos os empregados/cooperados, visto que há preenchimento de relatórios por parte das gestoras em relação à produtividade e eficiência. De modo geral, cabe ao supervisor do contrato que vai até a Unidade Escolar verificar as atividades dos contratados e assim definir quem fica e quem possivelmente sai.

No que se refere ao salário dos funcionários terceirizados, a resposta quase sempre é a mesma: os funcionários recebem “um salário e mais um pouco, algo em torno de R\$1.500,00 mais benefícios”; sendo que esses, a depender do contrato, são complementados com cesta básica e auxílio transporte.

Diante da pergunta “Você saberia a diferença salarial existente entre um funcionário terceirizado e o concursado ocupando a mesma função?” a gestora da Escola Municipal Dr. Ely Combat, respondeu que inicialmente não há diferença salarial, mas com o decorrer do tempo e o plano de carreira de quem é servidor concursado, há alterações salariais mais significativas, como triênios e mudanças de nível. Neste ponto, diferente das demais diretoras foi salientada a diferença entre concursado e efetivo.

Em relação a ter algo para compartilhar sobre a terceirização, as diretoras das escolas municipais informaram que veem como benéfica a terceirização, pois acaba com a carência de pessoal, já que não pode haver ‘buracos’ dos contratados nas escolas. Uma das diretoras entrevistadas, que é a que possui maior tempo de atuação na área, superior a 10 anos, afirmou que passou por situações em que, quando não era tão comum o quadro de terceirizados, as escolas tinham carência de merendeira, o que dificultava a dinâmica da escola e comprometia na

alimentação dos alunos, sendo um ponto sensível a ser tratado, já que muitos alunos contam com o reforço da merenda em sua alimentação diária.

O mesmo foi comentado com a Diretora da Escola Municipal Santo Agostinho, que afirmou não mais ‘sofrer’ implorando pessoal pelo menos para as áreas de limpeza e cozinha para a escola. Afirmou-se segundo a diretora, que há mais problema em preenchimento de vagas com os funcionários de PSS (Processo seletivo simplificado) da prefeitura do que com terceirizados das firmas, visto que os PSSs (como são chamados) têm vínculo direto e temporário com a Secretaria Municipal de Educação. Sobre as diretoras das escolas estaduais nada foi informado acerca do tema.

No que tange a rotatividade, as diretoras responderam de maneira parecida: as escolas sofrem sim com a troca das empresas, conforme falado anteriormente sobre a troca de crachás: as empresas têm problemas licitatórios, muitas entram em falência ou ainda atrasam salários e acabam sendo revogados os contratos, mas em boa parte dos casos, consegue-se fazer a manutenção do pessoal. As mudanças geralmente ocorrem de 4 em 4 anos (juntamente com o governo) e/ou um ano depois do primeiro governo.

Somente duas diretoras se manifestaram sobre a última questão, informando uma delas que entende que o trabalho dos terceirizados é tão bom quanto o dos concursados, corroborado pela diretora da Escola Municipal Santo Agostinho, que também defendeu o trabalho dos funcionários subcontratados, dizendo que são menos faltosos e que não tem problema em relação a horários e produção dos mesmos.

As diretoras foram convincentes em afirmar que os funcionários terceirizados “vestem a camisa” da escola, às vezes mais que o concursado. Uma delas afirmou que isso também se dá pelo vínculo ser diário, visto que os funcionários de limpeza e cozinha possuem carga semanal de 40 horas, o que faz com que o convívio e a empatia pelo trabalho público se fortaleça. Assim, podem-se relacionar os resultados dessa pesquisa na seguinte matriz SWOT:

**Quadro 1:** Matriz SWOT

<p style="text-align: center;"><b>PONTOS FORTES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Economia para a Administração Pública;</li> <li>• Sempre ter mão-de-obra para reposição imediata;</li> <li>• Conveniência em trocas de empresas contratadas caso ocorram problemas durante o período de contrato;</li> <li>• Diminuição do vínculo de inativos para fins de aposentadoria de servidores públicos;</li> <li>• Maior pontualidade e assiduidade dos terceirizados.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>PONTOS FRACOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Não há perpetuação de funcionários (constantes trocas);</li> <li>• Desmobilização sindical;</li> <li>• Fragmentação de categorias profissionais e de desvalorização profissional;</li> <li>• Degradação salarial;</li> <li>• Perda de direitos pertencentes a mesma categoria quando estatutário (triênio, mudança de nível, licenças prêmio, etc.);</li> <li>• Problemas jurídicos de empresas terceirizadas entre contratos.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>OPORTUNIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ampliação das funções terceirizadas.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>AMEAÇAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diminuição da qualidade do serviço público.</li> <li>• Problemas jurídicos com terceirizados</li> </ul>

**Fonte:** Elaborado pelos autores

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em detrimento ao pensamento inicial de que o serviço público prestado por funcionários de empresas terceirizadas seria menos eficiente, as respostas às entrevistas demonstraram que isso não

procede. Que os subcontratados respondem à altura, mesmo que não havendo concursados nas mesmas funções relacionadas.

Vale ressaltar que os aspectos positivos comentados pelas gestoras se dão principalmente devido à(o): preenchimento de vagas ociosas nas escolas, que anteriormente com concursados ficavam em carência; os terceirizados, como já mencionado, são produtivos e cooperativos; os terceirizados são menos faltosos se comparados aos servidores públicos concursados.

Não houve aspecto negativo relacionado pelas gestoras sobre o trabalho dos subcontratados. Na verdade, o fato de eles não serem inseridos de um plano de carreira é que gera desconforto.

Conforme analisado em outros pontos, para a administração pública é muito mais barato contratar, pois não há incorporação de triênios e mudanças de nível, além do fato de os subcontratados não ser peso oneroso quando entram em licença médica, ou outros tipos de licença, tal qual o servidor, além de ser fato gerador de carência temporária.

Constatou-se, nesse estudo, que a terceirização, para e somente para a administração pública, de fato é um bom negócio, visto que otimiza o quadro de pessoal próprio, desonera a máquina pública, mantém o quantitativo de funcionários e os preenche nas lotações, além de poder trocar a contratada em determinadas situações que não satisfaça a licitação (tal como o atraso no pagamento ou problemas trabalhistas).

O único prejudicado nesse processo é o terceirizado, que mantém o seu salário em nível baixo, se comparado a um servidor; não alcança estabilidade e não pode esperar vínculo empregatício com a administração pública, ficando ao disabor de poder ser realocado a qualquer momento em outra unidade escolar, e/ou perder o seu emprego devido à revogação ou extinção do contrato licitatório.

Não é demais lembrar que até o presente momento da pesquisa, não houve nas secretarias de educação contratação por forma terceirizada de professores, que exercem a atividade-fim da instituição. A forma que essas entidades apresentam para diminuir a carência dessa função é através de aulas extras com os próprios docentes da rede e/ou contrato temporário direto com a rede, chamado de processo seletivo simplificado (PSS).

## **6. REFERÊNCIAS**

ALVES, M. P. Lazer operário e alienação (Volta Redonda – 1951 a 1956). 143f. Dissertação (Mestrado em História). Universidade Severino Sombra, Vassouras, RJ, 2001.

BORGES, C. F.; SOARES, A. B.; MARTINS, V. F.. Sistema Público de Escrituração Digital - Sped: Desafios e Benefícios para os Profissionais Contábeis do Município de Uberlândia. Linkania Revista Científica, Maringá, v. 1, n. 6, p. 106-133, 2013.

BRASIL. Decreto Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. 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 em: 20 jun. de 2019.

BRASIL. Decreto Lei nº 2.300, de 21 de novembro de 1986. Revogado pela Lei nº 8.666, de 21.6.1993. Regulamento Dispõe sobre licitações e contratos da Administração Federal e dá outras providências. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decretolei/Del2300-86.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/Del2300-86.htm). Acesso em: 20 jun. de 2019.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 20 jun. de 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula de jurisprudência, enunciado nº 331 (Contrato de prestação de serviços. Legalidade). DEJT 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 23 de mai. 2019.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm) Acesso em: 20 jun. de 2019.

CARNEIRO, F. M. A. A Terceirização na Administração Pública: Vantagens, Desvantagens e ameaças ao Regime Jurídico das relações do trabalho. Revista de Direito Administrativo e Gestão Pública. Curitiba | v. 2 | n. 2 | p. 61 - 80 | Jul/Dez. 2016.

CASSAR, V. B. Terceirização ampla e irrestrita? Entenda a Lei 13.429/17 que altera a redação da Lei nº 6.019/74. Disponível em: <https://www.lfg.com.br/conteudos/artigos/geral/terceirizacao-ampla-e-irrestrita-entenda-a-lei-1342917-que-altera-a-redacao-da-lei-n-601974> Acesso em: 20 jun. de 2019.

Censo Escolar. C. E. PRESIDENTE KENNEDY. Disponível em: <https://www.qedu.org.br/escola/176549-ce-presidente-kennedy/censo-escolar> Acesso em: 20 jun. 2019.

Censo Escolar. C. E. MARECHAL JUAREZ TAVORA. Disponível em: <https://www.qedu.org.br/escola/169410-ce-marechal-juarez-tavora/censo-escolar> Acesso em: 20 jun. 2019.

DRUCK, G; SENA, J; PINTO, M. ARAÚJO, S. A terceirização no Serviço Público: particularidades e implicações. Ipea 2018.

GARCIA, G. F. B. **Terceirização**. 2ª Ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2017.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MAY, T. Pesquisa Social: Questões, métodos e processos. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.

MORAIS, B. O. de; COSTA, E. L. X.. Gestão dos contratos da terceirização da administração pública do estado do Rio de Janeiro. Repositório UFF, TCC. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/handle/1/5330> Acesso em: 02 jun. 2019.

PELATIERI, P. et al. AS DESIGUALDADES ENTRE TRABALHADORES TERCEIRIZADOS E DIRETAMENTE CONTRATADOS: ANÁLISE A PARTIR DOS RESULTADOS DE NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE CATEGORIAS SELECIONADAS. In. Terceirização do trabalho no Brasil : novas e distintas perspectivas para o debate / organizador: André Gambier Campos. – Brasília : Ipea, 2018.

PRESTES, M. L. de M. A pesquisa e a constituição do conhecimento científico: do planejamento aos textos, da escola à academia. 3ª Edição. São Paulo: Rêspel, 2007.

SANTOS. P. S. M. Potencialidades e Limitações da Terceirização no Brasil após 1990. Trabalho de Conclusão de Curso. Faculdade São Luís de França, 2016.