

OS POSSÍVEIS REFLEXOS DA TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM DA EMPRESA

Raíssa Rodrigues de Souza*
Flávio Moraes Júnior**

RESUMO

O objetivo deste artigo é analisar quais são os possíveis reflexos da terceirização da atividade-fim da empresa. O artigo baseia-se na problemática de quais seriam os possíveis reflexos da terceirização da atividade-fim da empresa. Como hipóteses para análise pensou-se que os possíveis reflexos da terceirização da atividade-fim da empresa são a precarização das relações do trabalho, devido à flexibilização dos direitos dos trabalhadores, o surgimento da quarteirização, esta que está relacionada ao gerenciamento dos trabalhadores terceirizados e o enfraquecimento do princípio da proteção que é um dos norteadores do Direito do Trabalho. Foi realizada uma pesquisa bibliográfica com fundamento na obra “Curso de Direito do Trabalho” de Maurício Godinho Delgado, bem como em doutrinas de Direito do Trabalho e artigos relacionados ao tema. Diante da aprovação do PL 4.302/98 faz-se necessário o esclarecimento dos possíveis reflexos da terceirização da atividade-fim da empresa.

Palavras-chave: Terceirização. Atividade. Fim. Possíveis. Reflexos.

1 INTRODUÇÃO

O objetivo deste artigo é demonstrar quais são os possíveis reflexos da terceirização da atividade-fim da empresa. O artigo baseia-se na problemática de quais seriam os possíveis reflexos da terceirização da atividade-fim da empresa. Como hipóteses para análise pensou-se que os possíveis reflexos da terceirização da atividade-fim da empresa são a precarização das relações do trabalho, devido à flexibilização dos direitos dos trabalhadores, o surgimento da quarteirização, esta que está relacionada ao gerenciamento dos trabalhadores terceirizados e o enfraquecimento do princípio da proteção que é um dos norteadores do Direito do Trabalho.

Entende-se por terceirização a contratação de mão-de-obra por meio de empresa interposta, esta se encontra regulamentada na Lei 13.429/2017, antigo PL 4.302/98, no

* Aluno do Curso de Direito da Faculdade Cenecista de Varginha Email: raissa.faceca@gmail.com

** Professor Me. em Direito pela FDSM da Faculdade Cenecista de Varginha. Email: 1916.flaviomoraes@cneec.br

decorrer deste artigo serão estudados os possíveis reflexos da terceirização da atividade-fim, sendo necessária a distinção entre atividade-fim e atividade-meio para um melhor entendimento do fenômeno terceirização, dessa forma, podemos dizer que a atividade-meio é aquela que está relacionada às funções acessórias ao bom funcionamento da empresa e atividade-fim aquela que está relacionada às funções essenciais da empresa.

Foi realizada uma pesquisa bibliográfica que terá como fundamentação a obra “Curso de Direito do Trabalho” de Maurício Godinho Delgado, a doutrina de “Direito do Trabalho” da autora Vólia Bonfim Cassar, o Projeto de Lei 4302/98 e a Lei 13.429/2017, a doutrina “Curso de Direito do Trabalho” do autor José Cairo Júnior, a doutrina “Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho” do autor Maurício Godinho Delgado, bem como artigos de diversos autores relacionados ao tema. O conceito de Terceirização de Maurício Godinho Delgado foi de fundamental importância para a realização da pesquisa.

Diante da aprovação do projeto de lei 4.302/98 e consequente promulgação da Lei 13.429/2013 que prevê a terceirização da atividade-fim da empresa, faz-se necessário o esclarecimento dos possíveis reflexos gerados por esta nas relações de emprego, suas formas e a maneira como a Lei 13.429/2017 irá atingir a classe trabalhadora. Sendo assim, espera-se que o presente artigo possa ampliar os conhecimentos da terceirização no âmbito do Direito do Trabalho.

2 TERCEIRIZAÇÃO

Entende-se por terceirização a contratação de mão de obra por meio de empresa interposta (GONZAGA; NAZAR, 2016). O termo terceirização advém de um neologismo da palavra terceiro, compreendido como intermediário e interveniente (CASSAR, 2013). Delgado (2004, p. 428 apud CASSAR, 2013, p. 480) define a terceirização como:

O fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. É o mecanismo jurídico que permite a um sujeito de direito tomar serviços no mercado de trabalho sem responder, diretamente, pela relação empregatícia estabelecida com o respectivo trabalhador.

Ou seja, o trabalhador é inserido na empresa tomadora de serviços, mas seus laços trabalhistas permanecem com a empresa fornecedora de serviço, surgindo desta forma uma relação trilateral entre obreiro, prestador de serviços e tomador de mão de obra.

A princípio, para que se faça uma melhor análise da nova legislação é necessário o entendimento dos termos atividade-fim e atividade-meio, ou melhor, quando se caracteriza cada uma delas, para Delgado (2016, p. 503 apud HURST, 2017, p. 10):

Atividades-fim podem ser conceituadas com as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, compondo a essência desta dinâmica e contribuindo inclusive para a definição do seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços.

Já a terceirização de atividade-meio, ocorre quando são contratados trabalhadores para exercer as funções acessórias ao bom funcionamento da empresa, por exemplo, as funções desempenhadas pelos seguranças, vejamos:

Por outro lado, atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõe a essência desta dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços, são ilustrativamente, as 'transportes, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas'. São também outras atividades meramente instrumentais, de estrito apoio logístico ao empreendimento (serviços de alimentação aos empregados do estabelecimento, etc.). (DELGADO, 2016, p. 503 apud HURST, 2017, p. 10).

Importante ressaltar que as diferenças entre atividade-fim e atividade-meio eram de extrema importância, para que pudesse ser caracterizada a ilicitude da terceirização.

No Brasil, a interpretação do instituto terceirização era feita com base na análise da súmula 331 do TST, onde a terceirização de atividade-fim era considerada ilegal, permitindo-se que fosse exercida apenas a terceirização da atividade-meio da empresa, como por exemplo, nos serviços prestados na área de limpeza. A partir do presente ano, com a aprovação do projeto Lei 4.302/98 e posterior sanção feita pelo Presidente Michel Temer, o referido projeto transformou-se na Lei 13.429/2017, chamada de Lei da Terceirização e do Trabalho Temporário, fazendo com que a interpretação da terceirização deixasse de ser analisada apenas com base nas súmulas e jurisprudências. Sabemos que a nova regulamentação trouxe consigo uma infinidade de opiniões divergentes, com relação às vantagens e desvantagens da mesma, de um lado temos os empregadores que adquiriram maior segurança e, de outro os empregados, que terão suas relações trabalhistas precarizadas.

2.1 A Lei 13.429/2017 e a terceirização da atividade-fim da empresa

Antes de partir para a análise dos possíveis reflexos da terceirização da atividade-fim da empresa cabe analisar a extensão dos efeitos da Lei 13.429/2017. Muitos têm entendido que a lei normatiza a terceirização irrestrita, enquanto outros entendem que a terceirização da atividade-fim só é permitida nos contratos de trabalho temporário. Para um melhor entendimento faz-se necessário definir o que é trabalho temporário. A Lei 6.079/74 (CONGRESSO NACIONAL, 1974, p. 01) definia trabalho temporário como “art.2º - trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços”, porém, com a promulgação da Lei 13.429/2017 a redação do artigo foi alterada passando a ser considerado trabalho temporário:

[...] aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. (CONGRESSO NACIONAL, 2017, p. 01).

Tal definição é a mesma apresentada no art. 2º da Lei da Terceirização.

Diante do acima exposto faz-se necessária a análise do o art. 9º, § 3º da referida lei que traz em sua redação a regulamentação da terceirização da atividade-fim, qual seja “o contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.” (CONGRESSO NACIONAL, 2017, p. 02). Maciel (2017, p. 03) diz que:

[...] a subcontratação de serviços nas atividades-fim da empresa contratante somente pode se dar no âmbito dos contratos de trabalho temporário, inexistindo disciplina normativa no que tange à possibilidade de a contratação de serviços de terceiros (terceirização) alcançar as atividades-fim das empresas tomadoras de serviços.

Cassar (2017, p. 02) ressalta que:

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. [...] Aliás, terceirizar atividade-fim pode colocar em risco a qualidade dos serviços oferecidos pelo tomador, pois

executados por trabalhadores que não são subordinados ao tomador. Quando o tomador não dirige e não comanda o trabalho executado por seus trabalhadores o serviço final não sai com a qualidade que deveria ter, principalmente se esses estiverem relacionados com sua atividade-fim. Sofre o trabalhador, o consumidor e a sociedade em geral.

Sendo assim, podemos observar que devido à obscuridade da norma não se pode afirmar a possibilidade da terceirização da atividade-fim em todos os tipos de contrato, acredita-se, então, que sua interpretação continuará sendo feita pela súmula 331 do TST (MACIEL, 2017).

3 QUARTEIRIZAÇÃO

Segundo Dias (1998 apud MENDONÇA et al., 2017) entende-se por quarteirização o serviço prestado por uma quarta empresa - a empresa tomadora de serviços, a fim de gerenciar os trabalhadores terceirizados, dando a esta o suporte necessário e facilitando a organização dos setores.

Viegas (2003 apud MENDONÇA et al., 2017) ressalta que o fenômeno da quarteirização dá-se através da contratação de uma terceira empresa que será responsável por gerenciar os serviços prestados pelos trabalhadores terceirizados, garantido que estes sejam executados com qualidade e de forma eficaz.

Regulamentado pela Lei 13.429/2017 o fenômeno da quarteirização tem sua previsão legal no artigo 4º-A, §1º da Lei, senão vejamos:

Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.
§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços. (BRASIL, 2017, p. 04)

Diferente do que se pensa, apesar de ter sido regulamentada recentemente, a chamada quarteirização surgiu a partir das necessidades de se aprimorar a forma como os trabalhadores terceirizados eram geridos, a fim de melhorar o planejamento e a relação entre as empresas tomadoras e prestadoras de serviços. Queiroz (1996, p. 187 apud MENDONÇA et al., 2017, p. 12) diz:

Que a Quarteirização é uma forma ampla e constante de se incluir terceiros de maneira sequente, podendo, assim, gerar mais atributos e competências, podendo o

tomador-terceiro aprofundar-se no objetivo ao qual foi contratado pelo primeiro contratante.

Diante disso faz-se necessária a diferenciação entre terceirização e quarteirização, a fim de se evitar conceitos feitos de forma errônea, a terceirização ocorre quando se delega atividades a empresas especializadas, já a quarteirização dá-se com o crescimento da terceirização e não através da terceirização de um serviço já terceirizado, ou seja, ela ocorrerá quando houver um elevado crescimento dos contratos de trabalhadores terceirizados, a fim de buscar meios eficazes para um melhor gerenciamento da terceirização fazendo, conseqüentemente, com que esta seja realmente produtiva.

Dentre as vantagens da quarteirização, podemos destacar, segundo Queiroz (1996, p. 191 apud MENDONÇA et al., 2017, p. 13): .

Tomador de serviços voltado para a sua atividade-fim; Redimensionamento e racionalização da estrutura de apoio; Qualidade garantida pelo terceiro especializado na administração dos serviços; Controles contratuais muito reduzidos; Gerenciamento da terceirização unificado.

Diante do exposto pode-se observar que o parágrafo primeiro do art.4º-A da referida lei permite que a empresa fornecedora de serviços subcontrate empresas responsáveis por dirigir a realização dos serviços prestados pelos terceirizados, caracterizando a chamada quarteirização. A hipótese de trabalho de que um dos possíveis reflexos da terceirização da atividade-fim é o surgimento da quarteirização fica comprovada de acordo com o pensamento de Queiroz (1996), bem como no art. 4º-A da Lei 13.429/2017, já que fica facultado às empresas tomadoras de serviços a contratação de serviços especializados em gerenciamento de trabalhadores terceirizados.

4 PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Sabemos que a terceirização é contrária à finalidade do direito, constituindo uma exceção (CASSAR, 2013), sendo uma das saídas encontradas pelo empregador para reduzir seus custos de forma visivelmente eficaz, já que a responsável por arcar diretamente com as verbas trabalhistas será a empresa prestadora de serviço. A ampliação da terceirização gera a precarização das relações de emprego, ferindo não só o princípio da dignidade da pessoa

humana, como também os direitos fundamentais do trabalhador (HURST, 2017). Segundo Hurst (2017, p. 13):

Os trabalhadores terceirizados sofrem inúmeras desvantagens com a terceirização que violam, sobretudo, os direitos fundamentais da igualdade e da segurança, e daí surge a maior preocupação com a flexibilização da terceirização, de modo a abarcar não só as atividades-meio como também as atividades-fim de uma empresa.

Diante disto, podemos dizer que terceirizar a atividade-fim da empresa é precarizar as relações de trabalho, expondo os empregados às mais adversas situações, fazendo com que, futuramente, o Estado torne-se o principal responsável por amparar estes trabalhadores (GONZAGA; NAZAR, 2017).

Segundo Maior (2017, p. 3):

Quando a lei autoriza a terceirização da atividade-fim é gerado o efeito de se acreditar que não existe a possibilidade da formação de um vínculo jurídico direto entre o trabalho e o capital, a não ser por uma concessão deste, que só não terceiriza se não quiser. Em outras palavras, o capital não se veria mais obrigatoriamente vinculado a projeto social algum, estando, unicamente, submetido à sua própria lógica.

Podemos dizer que a terceirização irrestrita é uma destruição completa do projeto de Direito Social, em favor do grande capital, causando diversos malefícios aos trabalhadores (GONZAGA; NAZAR, 2017). Dentre tantos prejuízos, Spagnol (2015, p. 3 apud HURST, 2017, p. 15) destaca:

A possibilidade de redução salarial, pois com a mudança de tomadora a empresa terceirizada não tem obrigação de manter os valores pagos em razão da tomadora anterior; A abolição da equiparação salarial, pois dois empregados contratados por uma prestadora de serviços, podem receber remunerações distintas por prestarem serviços à tomadoras diferentes; A perda de benefícios concedidos por convenções e acordos coletivos, pois a empregadora não precisará cumprir normas que não pactuou e negociações que não participou; O enfraquecimento dos sindicatos, decorrente da pulverização dos trabalhadores em várias empresas, com datas-bases distintas, fragmentando as negociações coletivas e frustrando as reivindicações legítimas da categoria; Maior dificuldade de reinserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, já que só há obrigação de contratação por empresas com mais de 100 funcionários e a terceirização pode provocar o fatiamento dissolvendo-se em múltiplas empregadoras com menos funcionários; Prejuízo à saúde e segurança do trabalhador, decorrente da alta rotatividade de mão de obra em relação às terceirizadas, que prejudicam a capacidade e os treinamentos, bem como o baixo investimento pelas contratantes, visando o menor custo da mão de obra e com isso tornarem-se competitivas.

Segundo Hurst (2017, p. 14):

O trabalhador, por sua vez, em nada se beneficia, pois continua prestando o mesmo serviço, com as mesmas obrigações decorrentes de um contrato de emprego, e muitas vezes ainda acaba sendo prejudicado, vítima de inadimplementos da empregadora, o que tem se tornado cada a cada dia mais recorrente.

Infelizmente, podemos dizer que a precarização das relações de trabalho é própria da terceirização, já que as empresas fornecedoras de mão de obra precisam oferecer seus serviços a um preço mais acessível, sendo necessário precarizar as relações de trabalho, já que ao deixarem de investir nas condições de produção, o custo das obras se torna mais baixo e, conseqüentemente, estas empresas tomam lugar de destaque no mercado. A hipótese de trabalho de que um dos possíveis reflexos da terceirização da atividade-fim da empresa é a precarização das relações de trabalho fica comprovada de acordo com o pensamento dos autores Hurst (2017), Cassar (2013), Gonzaga; Nazar (2017) e Maior (2017), visto que ocorrem violações dos direitos do empregado em prol dos interesses meramente empresariais.

5 A PROTEÇÃO COMO PRINCÍPIO NORTEADOR DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Podemos dizer que princípios jurídicos são normas usadas como fundamento para aplicação das leis (HURST, 2017). Soares (2009, p. 7 apud HURST, p. 10) diz que:

Tratando desta transição cognitiva no plano da ciência jurídica, hoje importa construir o sentido e delimitar a função daquelas normas que, sobre prescrevem fins a serem atingidos, servem de fundamento para a aplicação do ordenamento constitucional – os princípios jurídicos. É até mesmo plausível afirmar que a doutrina vive, hoje, a euforia do que se convencionou chamar de Estado Principiológico, dada a aplicação frequente de princípios éticos-jurídicos, como a dignidade da pessoa humana, a liberdade, a igualdade, a solidariedade ou a proporcionalidade.

Dessa forma, os princípios são normas que têm por objetivo auxiliar na edição e aplicação das demais normas, podendo ser considerados elementos essenciais ao Direito.

Sabemos que o Direito do Trabalho tem por objetivo atuar na proteção da parte que se encontra em estado de hipossuficiência, qual seja, o trabalhador, sendo assim faz-se necessário destacar o princípio da proteção ao empregado, que é considerado o princípio do princípio no Direito do Trabalho (CAIRO JR, 2013), estando regulamentado de forma

abstrata no art. 7º, caput, da CF (CASSAR, 2013), não podendo ser ignorado ao se falar sobre a terceirização.

Também chamado de princípio tuitivo, o princípio da proteção é o responsável por moderar o desequilíbrio existente entre empregado e empregador nos contratos de trabalho, podemos dizer que este se manifesta em quase todos, senão todos, os princípios norteadores do Direito do trabalho, sendo considerado um inspirador de regras, princípios e institutos compositores desse ramo jurídico (DELGADO, 2010).

Segundo Cassar (2013, p. 482)

A intermediação de mão de obra fere de morte os princípios: da proteção do empregado; da norma mais favorável; da condição mais benéfica; do tratamento isonômico entre trabalhadores que prestam serviço a uma mesma empresa; do único enquadramento sindical; do único empregador; do mesmo enquadramento legal etc. Isso porque os empregados terceirizados possuem direitos inferiores e diversos dos empregados do tomador de serviços.

Isso ocorreria devido à flexibilização dos direitos do empregado que é caracterizada quando se observa a possibilidade de redução salarial, o não fornecimento de benefícios concedidos aos empregados não terceirizados, como, por exemplo, a não concessão de plano de saúde, a não equiparação salarial em razão da função exercida e, também, o prejuízo à segurança do trabalhador decorrente da falta de investimento em cursos de capacitação.

Diante do exposto, e sabendo que os princípios aplicados nas relações de trabalho devem ser voltados à máxima proteção do empregado, não se pode permitir que a terceirização seja feita de forma a prejudicar os direitos do trabalhador, devendo ser praticada de forma excepcional e não livre, a fim de que a proteção da parte hipossuficiente seja garantida. A hipótese de trabalho de que um dos possíveis reflexos da terceirização da atividade-fim da empresa é o enfraquecimento de um dos princípios norteadores da relação de emprego que é a proteção, faz-se comprovada de acordo com o pensamento dos autores Hurst (2017) e Cassar (2013), já que ao se flexibilizar as formas de terceirização faculta-se ao empregador a diminuição das garantias dos empregados, fazendo com que a proteção exercida pelo Estado seja dificultada diante das permissões concedidas à classe empregadora.

6 CONCLUSÃO

Conclui-se que com o aumento da contratação de trabalhadores terceirizados houve o surgimento da quarteirização, onde é possível que a empresa tomadora de serviços contrate

uma quarta empresa a fim de que esta seja a responsável pelo gerenciamento dos trabalhadores terceirizados. Constatou-se que a precarização das relações de trabalho ocorre devido à falta de investimento das empresas fornecedoras que, quase sempre, não possuem capital necessário para proporcionar aos empregados cursos de capacitação, equipamentos de segurança, salário de qualidade, planos de saúde, dentre outros benefícios que os empregados da empresa tomadora de serviço possuem, sendo estes acontecimentos o resultado das manobras feitas pelos empresários que precarizam as relações de trabalho a fim de fornecer mão de obra barata conquistando, conseqüentemente, o seu lugar no mercado de trabalho. Dessa forma, diante da flexibilização dos direitos do empregado, vê-se o enfraquecimento do princípio da proteção, este que é um dos basilares do Direito do Trabalho, pois ao se permitir que os empregados terceirizados sejam colocados em posição de desigualdade, dificulta-se a atuação do Estado em proteger a parte hipossuficiente na relação de emprego. Diante disso, não há meios capazes de suprir os reflexos da terceirização, já que a Lei permite que estes tenham seus direitos flexibilizados, sendo assim, enquanto não houver previsão legal que equipare estes empregados, estes continuarão em posição de desigualdade.

O objetivo do artigo foi alcançado, visto que foi possível analisar os possíveis reflexos da terceirização da atividade-fim da empresa.

REFERÊNCIAS

CASSAR, Vólia Bonfim. Terceirização. In: _____. **Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2013. cap. 15, p 479-513. v. 1.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Breves comentários à nova redação da lei 6.019/74 — terceirização ampla e irrestrita?** Migalhas, [S.l.], 2017. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI256748,11049Breves+comentarios+a+nova+redacao+da+lei+601974+terceirizacao+ampla+e>>. Acesso em: 15. ago. 2017.

CAIRO JR, José. Princípios gerais do Direito do Trabalho. In: _____. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. : JusPODIVM, 2013. cap. 4, p. 97-99. v. 1.

CONGRESSO NACIONAL, **Lei 13429/17**. Altera dispositivos da Lei nº6.019, 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>. Acesso em: 15. ago. 2017.

CONGRESSO NACIONAL, **Lei 6019/74**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 15. ago. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. Princípios especiais do Direito Individual do Trabalho – Núcleo Basilar. In: _____. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 3. ed. : LTr, 2010. cap. III, p. 77-80.

DELGADO, Maurício Godinho. Terceirização Trabalhista. In: _____. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. cap. XIII, p. 436-480. v. 1.

GONZAGA, Alvaro Luiz Travassos de Azevedo; NAZAR, Victor Hugo. **10 motivos para combater a terceirização e a precarização de direitos do trabalhador**. Justificando, [S.l.], 2016. Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2016/12/01/10-motivos-para-combater-terceirizacao-e-precarizacao-de-direitos-do-trabalhador>>. Acesso em: 15. jul. 2017.

HURST, Taís Lima. **A terceirização da atividade-fim da empresa**. Jus Navigandi, [S.l.], 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/56330/a-terceirizacao-da-atividade-fim-da-empresa>>. Acesso em: 15. jul. 2017.

MACIEL, Fernando. **Projeto permite terceirização irrestrita apenas no trabalho temporário**. Conjur, [S.l.], 2017. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2017-mar-29/pl-permite-terceirizacao-irrestrita-apenas-trabalho-temporario>>. Acesso em: 15. jul. 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Terceirização da atividade-fim é o fim da terceirização**. Jorge Luiz Souto Maior, São Paulo, 2017. Disponível em:<<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/terceirizacao-da-atividade-fim-e-o-fim-da-terceirizacao>>. Acesso em: 15. ago. 2017.

MENDONÇA, A.S. et al. Aspectos gerais da terceirização e quarteirização: um estudo com funcionários terceirizados. **Revista acadêmica da Faculdade Fernão Dias**, Osasco, n.11, p. 1-22, fev. 2017.