

A LEI 13.429/2017 (TERCEIRIZAÇÃO) E SEUS REFLEXOS NO DIREITO DO TRABALHO

Maysa da Silva Maurício²⁹

Héverton da Silva Emiliano Schorro³⁰

Resumo: A Consolidação das Leis do Trabalho, no Brasil, vem sofrendo modificações desde sua redação original, há mais de 60 anos. Um aspecto controverso é sobre os limites da terceirização de atividades, ocasionando incansáveis debates, onde a CLT não consegue esclarecer limites para tais contratações, gerando a aprovação da Nova Lei de Terceirização, Lei 13.429. Diante da grande polêmica entorno desta nova lei, o presente artigo visa analisar a legislação aplicável ao instituto da terceirização, apontando os benefícios, consequências e impactos para o trabalhador, de acordo com os princípios da proteção da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Palavras-Chave: Lei 13.429; Terceirização; Consequências; Trabalhador.

INTRODUÇÃO

Sabe-se que o fenômeno da terceirização não é tão recente, porém com o sancionamento da Lei 13.429 pelo presidente Michel Temer, que vinha tramitando no Congresso Nacional há muito tempo, surgiu-se outra vez o conflito sobre as atividades que podem ser suscetíveis de terceirização no Brasil.

O modelo da terceirização utilizado atualmente arrola-se na diferenciação entre as atividades relacionadas à destinação principal do negócio, denominadas de atividades-fim, e as que são apenas uma ferramenta para o seu desenvolvimento, que, por sua vez, são intituladas atividades-meio, sendo consentida a terceirização meramente nessa última modalidade, conforme prescreve a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

A Lei supracitada visa ampliar o rol da terceirização, normatizando a contratação de serviços terceirizados sobre qualquer natureza, mesmo aquelas relacionadas ao desígnio

²⁹ Acadêmica do curso de Direito da Universidade para Desenvolvimento do Estado e Região do Pantanal – UNIDERP. Email: mauriciomaysa2@gmail.com

³⁰ Bacharel em direito, pós graduado em direito civil e processo civil, pós graduado em direito tributário, mestrando em direitos humanos, advogado e professor universitário.

central do negócio. Contudo, como ficariam os direitos sociais inerentes aos trabalhadores perante a lei acima estabelecida? Não os deixaria mais vulneráveis e precários?

Nesse contexto, será analisado se somente com a introdução da norma, assim como com a sua permanência em nosso ordenamento jurídico, os empenhos efetuados foram suficientes para que se preservassem a integridade e dignidade do trabalhador que devem sempre nortear o Direito do Trabalho embasado pelos princípios, legislação e entendimentos dos nossos tribunais.

ASPECTOS HISTÓRICOS DA TERCEIRIZAÇÃO

O direito do trabalho é produto do capitalismo, atado ao desenvolvimento histórico desse sistema, que ratifica distorções econômicas e sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento da empresa. Contudo, o direito do trabalho não apenas serviu ao sistema econômico desenvolvido com a Revolução Industrial, no século XVIII, na Inglaterra. Na verdade, ele fixou controles para esse sistema, conferiu-lhe certa medida de civilidade, inclusive buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia.³¹

Por volta dos séculos XX e XXI, as mudanças econômicas e sociais fortalecidas pela globalização e pelo neoliberalismo, fizeram com que os clássicos contratos de emprego perdessem o seu caráter teleológico, pautado na melhoria das condições de trabalho em favor dos empregados.³²

No início dos anos 1990, numa conjuntura econômica de instabilidade e de crise, é perfeitamente possível afirmar que as empresas justificavam a adoção da terceirização como estratégia para sobreviver diante da reestruturação e redefinição das bases de competitividade no plano internacional e nacional³³. Nesse momento surgiram inúmeras precarizações na celebração desses contratos com expansão de práticas desvantajosas ao trabalhador como, por exemplo, a terceirização trabalhista, tornando-os vagos e frágeis, em verdadeira afronta ao valor social do trabalho, fundamento do Estado Democrático de Direito, da Ordem Econômica e da Ordem Social.³⁴

³¹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

³² □ NOGUEIRA, Lilian Katiusca Melo. Reflexões acerca da terceirização trabalhista na esfera pública. CONPEDI: Brasília – DF, 2008.

³³ □ DIEESE. Departamento Intersindical de Estudos Econômicos. O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores. Convênio SE/MTE N°. 04/2003-DIEESE, 2007.

³⁴ NOGUEIRA, Lilian Katiusca Melo. Reflexões acerca da terceirização trabalhista na esfera pública. CONPEDI: Brasília – DF, 2008.

Entretanto, muito embora a terceirização seja um fenômeno representante da modernização acelerada pela qual passa a sociedade brasileira, não há evolução jurídica nesse aspecto. “A insuficiência das previsões legais regedoras da terceirização serve como válvula intensificadora do fenômeno e, na mesma medida, da violação dos direitos trabalhistas, precarizando ainda mais as relações de trabalho”.³⁵

ASPECTOS CONCEITUAIS DA TERCEIRIZAÇÃO

Segundo a Professora Volia Bonfim:

“Terceirização é a relação formada entre trabalhador, intermediador de mão de obra (empregador aparente, formal ou dissimulado) e o tomador de serviços (empregador real ou natural), caracterizada pela não coincidência do empregador real com o formal.”³⁶

Também merece destaque a definição conceitual de Mauricio Godinho in verbis:

“Terceirização é 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.”³⁷

Em regra, a terceirização é definida como a transferência de certas atividades da empresa tomadora a empresas prestadoras de serviços.

Nesse sentido, enfatizamos que a terceirização pode ser dividida em permanente ou temporária, a qual está vinculada ao período de duração; atividade fim ou meio, sendo principais e secundárias respectivamente.

SÚMULA 331 DO TST

A temática da terceirização sempre gerou muita divergência, fato que inclusive levou o Tribunal Superior do Trabalho a regulamentá-la por meio da súmula 331:

"SÚMULA 331 - TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

³⁵ □ NOGUEIRA, Lilian Katusca Melo. Reflexões acerca da terceirização trabalhista na esfera pública. CONPEDI: Brasília – DF, 2008.

³⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 2ª ed., Rio de Janeiro: Impetus, 2008.

³⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 7ª ed., São Paulo: LTr, 2008.

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.³⁸

Não existia legislação, o que regulava a terceirização no país era um entendimento da Justiça do Trabalho, consagrado na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, a qual considerava ilícito terceirizar a atividade fim da empresa, contudo, as demais atividades

³⁸ Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331 Acesso em 31 de maio de 2011.

intermediárias, que nada tinham em comum com a atividade principal, podiam ser terceirizadas. As empresas contratantes dos serviços terceirizados eram subsidiariamente responsáveis em eventual demanda trabalhista, pela mão de obra envolvida na prestação dos serviços, independentemente daqueles estarem registrados pela empresa prestadora.

A LEI 13.429 E SUAS MUDANÇAS

Após a quase duas décadas, a proposta que havia sido enviada em 1998 pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso, que sofreu alterações no Senado e estava aguardando desde 2002 a análise final, fora sancionada no dia 31 de março de 2017 pelo Presidente da República Michel Temer, a nova lei da terceirização, que regulamenta a relação jurídica entre o trabalhador, empresas prestadoras de serviços e a tomadora, ou seja, aquela em que usufrui dos serviços.

Diante da grande repercussão na sociedade, é importante trazer algumas linhas explicativas sobre as mais importantes mudanças trazidas, vejamos:

Quanto as atividades que podem ser terceirizadas, não havia uma lei específica que tratava sobre o assunto, apenas existia uma súmula do TST que vedava a terceirização da atividade-fim das empresas e autorizava a contratação para as atividades-meio. Com o advento da nova lei, possibilitou-se a terceirização de forma irrestrita de todas as atividades, com exceção as de lei própria ou especial.

Quanto a terceirização em relação ao direito do trabalho, a empresa contratante respondia solidariamente as obrigações trabalhistas, no caso de, eventualmente, não fossem arcadas pela prestadora de serviço terceirizada, já com a nova lei, a empresa contratante irá responder de forma subsidiária na justiça.

Em relação ao capital social mínimo, antigamente, as empresas prestadoras de serviço não tinha essa exigência, o que muda agora neste ano de 2017, onde é necessário que a empresa comprove um capital social mínimo compatível com o número de funcionários, que determinará o montante da responsabilidade dos sócios perante credores e terceiros.

Trabalho temporário: A antiga lei permitia o trabalho temporário para um período de 3 meses, prorrogáveis pelo mesmo tempo. Pela nova lei, o prazo passa para 6 meses, podendo ser prorrogado por mais 3, ou seja, poderá ter um prazo máximo de 9 meses. E mais, o trabalhador temporário que cumprir o período máximo de 270 dias somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário, após noventa dias do término do contrato.

Por fim, a atual lei de terceirização, aparece com duas novas figuras: a quarteirização, que permite que a empresa contratada para prestar os serviços pode subcontratar outras empresas para prestá-lo; e a terceirização do trabalho rural.

REFLEXOS DA NOVA LEGISLAÇÃO

A terceirização, que hoje consiste em uma das formas de flexibilização das relações de trabalho, poderá tornar-se um verdadeiro mecanismo de precarização de direitos. Sendo assim, pode-se, inclusive, afirmar que os benefícios dessa prática são apenas de ordem econômica para as empresas.

Para os defensores da nova lei, haverá o fim da insegurança jurídica instalada no ordenamento jurídico brasileiro, passando tal instituto a ser regido por uma Lei e não mais por um entendimento jurisprudencial. Outro argumento utilizado por eles é que a ampliação da terceirização aumentará o número de empresas terceirizadas e, conseqüentemente, haverá uma crescente geração de empregos formais no país, assegurando os mesmos direitos tanto para os empregados terceirizados quanto para os funcionários das empresas tomadoras de serviço.

Já para os críticos, muitos são os pontos negativos advindos da aprovação da Lei 13.429, elencando vários prejuízos que a terceirização trará aos direitos dos trabalhadores historicamente conquistados, dentre eles:

Para os críticos, há uma incongruência entre a norma proposta e o sistema jurídico vigente, havendo ainda afronta direta aos princípios constitucionais da vedação ao retrocesso, dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho, haja vista que o mesmo afronta a segurança do direito propriamente dito, indo de encontro com a estabilidade da ordem jurídica, uma vez que corromperá a irredutibilidade salarial, ao permitir que trabalhadores sejam demitidos da empresa tomadora e recontratados para as mesmas funções, por intermédio da prestadora, mas com salário menor. Além disso, a terceirização na atividade-fim implicará na ocorrência do retrocesso de direitos, já que o empregado que passa a ser terceirizado poderá perder os direitos conquistados, não recebendo os mesmos benefícios que percebia anteriormente na qualidade de empregado efetivo.

Conforme aponta estudo realizado pela Central Única dos Trabalhadores (CUT), o salário médio dos empregados terceirizados em 2013 foi de R\$ 1.776,78 (um mil setecentos e setenta e seis reais e setenta e oito centavos), 25% menos da média dos salários percebidos

pelos empregados com vínculo direto, cujo valor foi de R\$ 2.361,15 (dois mil trezentos e sessenta e um reais e quinze centavos).³⁹

Além disso, devido à alta rotatividade de mão de obra em relação às terceirizadas, restam prejudicados a capacidade e os treinamentos, criando assim ambiente propício a acidentes de trabalho. Segundo o DIEESE, os terceirizados são os empregados que mais sofrem acidentes, pois a segurança é prejudicada, uma vez que companhias de menor porte não têm as mesmas condições tecnológicas e econômicas.

Entre as razões para o elevado número de acidentes, destaca-se o compromisso da empresa contratada em cumprir prazos pelo menor preço, com a intensificação da jornada de trabalho com mais horas de atividade e imposição de condições perigosas e penosas. Assim há a necessidade de se restringir a terceirização, já que permiti-la na atividade-fim, poderá acarretar em uma ofensa direta à segurança e saúde do trabalhador, comprometendo a garantia de um meio ambiente de trabalho seguro, resultando ainda na alteração da própria essência protetiva das relações trabalhistas.

Refutando o argumento utilizado pelos apoiadores da reforma, em verdade a ampliação e a regulamentação da terceirização na atividade-fim, contribuirá significativamente para o aumento do desemprego no país. Tal argumento tem como respaldo o fato de que terceirizados trabalham, em média, 3 horas a mais por semana do que contratados diretamente, com mais profissionais fazendo jornadas maiores, deve cair o número de vagas em todos os setores; e a rotatividade em relação aos empregados terceirizados é em média de dois anos e sete meses, ao passo que os empregados contratados diretamente permanecem no emprego em torno de cinco anos e oito meses.

No que tange ao possível aumento do preconceito no trabalho, cumpre salientar que a maior ocorrência de denúncias de discriminação está em setores onde há mais terceirizados, como os de limpeza e vigilância, segundo relatório da Central Única dos Trabalhadores (CUT). Com refeitórios, vestiários e uniformes que os diferenciam, incentiva-se a percepção discriminatória de que são trabalhadores de “segunda classe”.⁴⁰

³⁹ MEDEIRO, Carlos. Terceirizados trabalham 3h a mais e ganham 25% menos, aponta estudo da CUT. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2015/04/09/terceirizados-trabalham-3h-a-mais-e-ganham-25-menos-aponta-estudo-da-cut.htm>>. Acesso em 05 nov. 2015.

⁴⁰ LOCATELLI, Piero. Nove motivos para você se preocupar com a nova lei da terceirização. Carta Capital. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/politica/nove-motivos-para-voce-se-preocupar-com-a-nova-lei-da-terceirizacao-2769.html>>. Acesso em 22 ago. 2015.

Outra questão é a maior dificuldade de reinserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho – apenas empresas com mais de 100 funcionários são obrigadas a empregar 2% de PCD. As empresas poderão ser “fatiadas”, dissolvendo-se em múltiplas empregadoras, desobrigando-se assim das cotas.

Vale ressaltar que, se a terceirização for utilizada para fugir das responsabilidades trabalhistas, o risco de ocorrer a multiplicação dos trabalhos análogo aos escravos torna-se mais pungente. Pesquisas mostram que entre 2010 e 2014, cerca de 90% dos trabalhadores resgatados nos dez maiores flagrantes de trabalho escravo contemporâneo eram terceirizados, conforme dados do Ministério do Trabalho e Emprego.

A lei em comento contraria, também, o princípio constitucional da unicidade sindical previsto na Constituição Federal, pois ao surgir empresas especializadas em ramos de atuação mais específicos, haverá uma fragmentação dos sindicatos para atenderem exclusivamente os interesses de cada grupo de trabalhadores, enfraquecendo, portanto, o poder de negociação sindical, afetando a capacidade deles pressionarem o empregador por benefícios que hoje se dá de forma ampla, abrangendo várias categorias.

No que tange a parte processual, apesar da nova lei legalizar a terceirização, ela não definiu de forma mais clara, em seu artigo 4º, o que seria “serviços determinados e específicos”, havendo a possibilidade da discussão desaguar no Judiciário, onde poderá se tornar letra morta perante o Judiciário que continuará a julgar a matéria com base na jurisprudência do TST.

Por fim, e não menos importante, a terceirização na atividade-fim enfraquecerá os direitos dos trabalhadores, tendo em vista a incidência do fenômeno da pejetização. A prática da pejetização consiste em demitir o funcionário da empresa, para recontratá-lo como pessoa jurídica prestadora de serviços, sem qualquer alteração de suas condições de trabalho. Assim, entende-se que tal fenômeno constitui uma modalidade de contratação fraudulenta, uma vez que a mesma contraria princípios como o da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, de forma que ao se tornar pessoa jurídica o trabalhador deixará de ser amparado pelo Direito do Trabalho, passando a ser regido pelo Direito Civil e conseqüentemente, deixando de usufruir de direitos como 13º, férias, entre outros.

No meio jurídico, o projeto gerou indignação. Tanto a Associação dos Magistrados do Trabalho (Anamatra), quanto a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT), emitiram nota de repúdio ao projeto de lei.

Para a Anamatra, cuja nota tem repercutido muito nas redes sociais, “a proposta, indubitavelmente, acarretará para milhões de trabalhadores no Brasil o rebaixamento de salários e de suas condições de trabalho, instituindo como regra a precarização nas relações laborais”.

A Associação lamentou o projeto e lembrou dos danos da terceirização: “não se pode deixar de lembrar a elevada taxa de rotatividade que acomete os profissionais terceirizados, que trabalham em média 3 horas a mais que os empregados diretos, além de ficarem em média 2,7 anos no emprego intermediado, enquanto os contratados permanentes ficam em seus postos de trabalho, em média, por 5,8 anos”.

Já a Associação dos Procuradores destacou que “o tratamento discriminatório conbecidamente dispensado aos trabalhadores terceirizados faz com que a remuneração destes seja, em geral, bastante inferior àquela paga aos trabalhadores diretos (em média, 25 a 30% a menos), mesmo quando estes possuem a mesma qualificação acadêmica dos não terceirizados”.

Em um último ato de esperança por um ato favorável ao trabalhador vindo de quem justamente conspirou para a aprovação dessa medida, a ANPT conclamou Michel Temer “a vetar integralmente o referido projeto de lei, preservando, com isso, a dignidade e a vida do trabalhador brasileiro e o valor social do trabalho, fundamentos basilares da República Federativa do Brasil”.⁴¹

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, pode-se concluir que as discussões sobre as disposições da Lei que regulamenta a terceirização devem ir além da elaboração de um rol de benefícios e consequências entre operários, sindicatos e empresas, e sim devendo ser norteadas por preceitos constitucionais, pois o que realmente está em jogo é a garantia de que os direitos sociais dos trabalhadores assegurados na Constituição Federal de 1988 sejam plenamente preservados, deixando de lado interesses puramente individualistas.

A terceirização é uma relação jurídica que envolve o interesse de três partes, por isso a complexidade de estabelecer equilíbrio e segurança jurídica nos contratos advindos dessa prática. A lei 13.429 afronta diretamente os direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, bem como o princípio trabalhista da proteção e os princípios constitucionais da vedação ao retrocesso, valor social do trabalho e dignidade da pessoa humana ao permitir a terceirização na atividade-fim.

Podemos apontar os seguintes malefícios aos trabalhadores: a redução e corte de Salários e benefícios, a diminuição do número de empregados, o aumento no risco de

⁴¹ Justificando. Associações de Juizes e Procuradores do Trabalho lamentam lei de terceirização geral. 2017. Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/03/23/associacoes-de-juizes-e-procuradores-do-trabalho-lamentam-lei-de-terceirizacao-geral/>>. Acesso em: 02 set. 2017.

acidentes, aumento de preconceito no trabalho, a dificuldade de negociação com o chefe, aumento do trabalho escravo e o aumento da corrupção.

Os benefícios identificados nesse artigo são direcionados, sobretudo, às empresas, tais como: redução do quadro de empregados, redução de encargos trabalhistas, aumento da lucratividade, entre outros, ficando evidente o viés eminentemente empresarial por trás da aprovação da Lei.

É inegável, que a terceirização vem ganhando cada vez mais espaço nas relações trabalhistas, contudo, o instituto merece um amparo legal eficaz, devendo ser instrumentada através de uma Lei que tenha caráter imperativo, de modo que aborde todos os desdobramentos necessários a fim de sanar os questionamentos existentes, já que a falta de regulamentação específica e a dificuldade em compreender o que seja realmente atividade-meio e atividade-fim, gera implicações em todas as searas da relação laboral, em especial, no que tange as demandas judiciais trabalhistas.

REFERÊNCIAS

- CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 2ª ed., Rio de Janeiro: Impetus, 2008.
- DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2010.
- DIEESE. Departamento Intersindical de Estudos Econômicos. O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores. Convênio SE/MTE N°. 04/2003-DIEESE, 2007.
- JUSTIFICANDO. Associações de Juízes e Procuradores do Trabalho lamentam lei de terceirização geral. 2017. Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/03/23/associacoes-de-juizes-e-procuradores-do-trabalho-lamentam-lei-de-terceirizacao-geral/>>. Acesso em: 02 set. 2017.
- LOCATELLI, Piero. Nove motivos para você se preocupar com a nova lei da terceirização. Carta Capital. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/politica/nove-motivos-para-voce-se-preocupar-com-a-nova-lei-da-terceirizacao-2769.html>>. Acesso em: 22 ago. 2015.
- MEDEIRO, Carlos. Terceirizados trabalham 3h a mais e ganham 25% menos, aponta estudo da CUT. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2015/04/09/terceirizados-trabalham-3h-a-mais-e-ganham-25-menos-aponta-estudo-da-cut.htm>>. Acesso em: 05 nov. 2015.
- NETO, Marino Train. Terceirização: Desafios da Contemporaneidade.
- NOGUEIRA, Lilian Kátiusca Melo. Reflexões acerca da terceirização trabalhista na esfera pública. CONPEDI: Brasília – DF, 2008.

RABELO, Katiana. CUT e Dieese sustentam que 80% dos acidentes de trabalho atingem terceirizados. Disponível em: <<http://www.ebc.com.br/noticias/2015/04/cut-e-dieese-sustentam-que-80-dos-acidentes-de-trabalho-atingem-terceirizados>>. Acesso em: 04 nov. 2015.

SOUZA, Madylin Oliveira de. A problemática da terceirização na atividade fim em contraponto aos direitos sociais dos trabalhadores.