

TERCEIRIZAÇÃO: VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA AS ORGANIZAÇÕES

Gimenes, Antonia Maria ¹, Buzzo, Janaína Rojas ², Santos, João Paulo dos ³, Silva, Nadiana C. Padilha da ⁴

Resumo:

O objetivo geral do presente artigo é referencialmente se a aplicação da terceirização são viáveis para as empresas, Os objetivos específicos serão de analisar a viabilidade da terceirização nas empresas; realizar um comparativo bibliográfico de vantagens e desvantagens. A terceirização é uma alternativa para aumentar os ganhos vindos da terceirização, fazendo com que assim, a organização não fique sobrecarregada e estabeleça maior pró-atividade e obtenha resultados para as empresas. A metodologia do presente estudo é de caráter descritivo qualitativo e pesquisas com levantamentos bibliográficos em livros e sites. Justifica-se a elaboração do presente artigo, sobre a importância da terceirização nas organizações, tendo como objetivo geral o de averiguar suas vantagens e desvantagens e suas transformações no mercado de trabalho, devido às suas mudanças, e com um mercado cada vez mais fechado, as empresas precisam se atualizar e procurar sempre novos meios para se fortalecerem, e agregarem valor a sua empresa através da redução de seus processos. Surge então a terceirização, evoluindo todo o processo de terceirização, tornando-se uma técnica complementar de gerenciamento. Portanto conclui-se como é imprescindível para todos os processos de uma organização o acompanhamento e garantia de qualidade e como deve ser valorizado para que a empresa tenha sempre sua saúde financeira e patrimonial preservada.

Palavras chave: Terceirização. Vantagens. Desvantagens. Terceirização.

Abstract:

The general objective of this article is referentially if the application of outsourcing are feasible for companies, The specific objectives will be to analyze the feasibility of outsourcing in enterprises; To carry out a comparative bibliography of advantages and disadvantages. The outsourcing is an alternative to increase the gains coming from outsourcing, so that the organization is not overloaded and establish more proactivity and obtain results for companies. The methodology of the present study is qualitative descriptive and researches with bibliographical surveys in books and websites. It is justified to elaborate this article on the importance of outsourcing in organizations, with the general objective of ascertaining their advantages and disadvantages and their transformations in the labor market due to its changes and with an increasingly closed market, Companies need to update themselves and always look for new ways to strengthen themselves and add value to their company by reducing their processes. Then emerges the outsourcing, evolving the entire process of outsourcing, becoming a complementary technique of management. Therefore it is concluded that it is essential for all the processes of an organization the monitoring and quality assurance and how it should be valued so that the company always has its financial and patrimonial health preserved.

Keywords: Outsourcing. Advantages. Disadvantages. Terceirização.

¹Administradora, Especialista em Negócios Executivos, Gestão de Pessoas e Recursos Humanos, Professora e Coordenadora Universitária; ²Especialista em Gestão Tributária, Contadora e Professora Universitária; ³ e ⁴ Acadêmicos do Curso de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

INTRODUÇÃO

As organizações vêem a necessidade da terceirização de seus processos operacionais, para o crescimento e desenvolvimento de suas áreas, desejando também o suporte a atividade do negócio da empresa, buscando eficiência, redução de custos, mais rentabilidade, otimização do tempo e melhorar a qualidade do serviço.

O estudo sobre a terceirização é um assunto que se tem um grande impacto dentro das empresas, cooperando nos processos técnicos e administrativos ou até mesmo de um setor específico. A terceirização é uma ferramenta de suma importância dentro das instituições e empresas, porque traz agilidade principalmente na atividade-meio.

Devido ao seu baixo custo, mesmo com seus riscos, ela vem sendo utilizada com frequência nas empresas, com esse mecanismo as empresas podem se preocupar mais com o produto final do que o principal, e as funções menores que não tem contato direto com o cliente, poderão ser exercidos por essas empresas terceirizadas acelerando todo o processo.

Objetivo geral do presente artigo é verificar as vantagens e desvantagens da terceirização no mercado. Justifica-se a relevância deste presente artigo, pela importância que a terceirização tem dentro do mercado de trabalho e das organizações.

Objetivos específicos serão de analisar a viabilidade da terceirização nas empresas; realizar um comparativo bibliográfico de vantagens e desvantagens.

A metodologia do presente estudo é de caráter descritivo qualitativo e pesquisas com levantamentos bibliográficos em livros e sites. Com o crescimento de novas empresas em diferentes ramos do mercado, a cobrança de agilidade do cliente final, torna-se necessário a parceria com outras empresas, para a finalização de seu produto. Hoje a terceirização é utilizada na grande maioria das empresas em alguma etapa de sua produção.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

TERCEIRIZAÇÃO E SUA EVOLUÇÃO

O método de terceirização, segundo Leiria & Saratt (1995), surgiu nos Estados Unidos antes da Segunda Guerra Mundial e se tornou uma técnica de administração empresarial desde a década de 50 com o desenvolvimento acelerado das indústrias.

“Conforme Queiroz (1998), a terceirização foi gradativamente implantada em decorrência a vinda das primeiras empresas multinacionais, principalmente as automobilísticas no início de 1980.”

As fábricas adquiriam as peças de outras empresas podendo assim realizar as atividades fundamentais que eram as de montagens de veículos.

Desde aquela época até 1989, o ato de terceirizar era conhecido como contratação de serviços de terceiros e vinha sendo aplicada em apenas para reduzir custo da mão-de-obra. As

empresas usavam esses recursos simplesmente para obter algumas economias em gerar ganhos de qualidade, eficiência, eficácia e produtividade.

As empresas tanto de pequeno e médio porte, percebendo o momento de mudanças, aproveitaram a situação e começaram a conquistar umas parcelas significativas do mercado. As grandes organizações tiveram que buscar outras saídas que as colocassem novamente no mercado de maneira competitiva.

A partir desse momento passou a transferir para terceiros a responsabilidade da execução das atividades secundárias. Surgiu então o outsourcing (em inglês), que significa terceirização, se refere sempre pela concepção estratégica de implementação (GIOSA 1997).

Para o estudo desse tema é preciso entender melhor os conceitos de emprego e empregador para que se elabore exclusão, os limites jurídico-trabalhistas da chamada relação.

Conforme o art. 2º da CLT: “considera-se empregador a empresa individual ou coletiva que, assumido os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.” Segundo o art. 3º da CLT: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência desse mediante salário”.

A terceirização tem sido definida como um processo planejado para a transferência de atividades delegadas a terceiros, ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua.

Para Martins, (2001), a terceirização “consiste em contratar um terceiro para a realização das atividades que não constituem o foco principal da empresa”. Essa contratação pode envolver a produção de bens como serviços que ocorre a necessidade de contratação dos serviços de limpeza e vigilâncias ou até de serviços temporários.

Segundo Robortella, (1999) é possível verificar em tese a diferenciação entre a atividade fim e a atividade meio da empresa tomadora dos serviços terceirizados. Não há critério absolutamente seguro para diferenciar essas atividades, e tal ponto de critério para tornar determinante no que tange a responsabilidade das empresas na intermediação de mão-de-obra.

Na realidade, estes conceitos não são conceitos jurídico-trabalhistas. São conceitos próprios à atividade empresarial, que hoje conta com especialização tecnológica para as suas necessidades, praticamente alheia ao Direito. No processo empresarial, em questão de pouco tempo a atividade-meio pode tornar-se a atividade-fim e vice-versa.

O preceito formulado em compasso com a orientação consagrada no Enunciado nº 331 do TST (Tribunal Superior do Trabalho) procura explicar o assunto distinguindo atividade-fim e atividade-meio segundo a essencialidade ou não dos serviços da empresa tomadora dos serviços terceirizados. As atividades que agregam a função principal de uma empresa indicam sua atividade-fim, enquanto as atividades que não integram são consideradas atividade-meio.

O processo de terceirização é amplamente regulado pela lei 6.019/74 e pelo Decreto- Lei nº 73.841//74, legalmente permitidos nas áreas da limpeza e segurança.

Para Giosa (1997), fato de o governo, pelo meio de seu órgão de representação – Ministério do Trabalho – ainda não ter se posicionado oficialmente com respeito à terceirização e

suas relações trabalhistas envolvidas, inspira algumas dúvidas, e às vezes impede as decisões dos empresários mais conservadores. Neste sentido Queiroz (1998) aponta vários riscos legais que afetam o tomador de serviços quando a terceirização é implantada. O principal deles é o vínculo empregatício qualificado nos art. 2º e 3º da CLT, que em linhas gerais dizem, respectivamente “é empregado aquele que tem com o contratante uma relação de pessoalidade, habitualidade, onerosidade que se traduzem em subordinação e dependência”.

O TST editou o Enunciado da Súmula nº 256 que representa o entendimento da Justiça do trabalho sobre a legalidade dos contratos de prestação de serviços, que pouco contribuiu para uma flexibilização referente dos mesmos.

O Enunciado da Súmula nº 331 expandiu a liberdade em se terceirizar. Editado em 1993, veio no caminho da modernidade em nível das relações do trabalho. Na década de 1990, ganhava espaço à tão criticada ou aclamada globalização. Junto a ela, varias formas de afluências trabalhistas passaram a surgir no mundo todo.

O Brasil forçado a buscar o seu lugar neste mundo cada dia mais globalizado aderiu quase que ordenadamente a alguns novos institutos como a terceirização.

Assim o Enunciado nº 331 consagrou-se como uma tendência mais flexível, viabilizando a terceirização nos serviços de vigilância (Lei nº 7102/83), nos serviços de conservação e limpeza e em outros vários tipos de serviços especializados ligados as atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a submissão direta (requisitos da relação de emprego constantes do artigo 3º da CLT).

“As áreas mais terceirizadas são: Atividades da área da limpeza, segurança, manutenção, alimentação. Atividade-meio: departamento de pessoal, manutenção de máquinas, contabilidade. Atividade-fim: produção, vendas, transporte dos produtos. O mais comum é a terceirização de serviços contábeis, jurídicos e informática.(Martins, 2001)

Outra alternativa é o controle sobre terceiros, isso é necessário quando uma empresa possui muitos parceiros e torna-se mais difícil administrar essas relações. É o que muitos denominam de quarteirização, isto é a terceirização da terceirização.

A terceirização apresenta muitas vantagens e desvantagens para as empresas e devem ser levadas em consideração e bem analisadas.

Martins,2001, a principal vantagem sobre o aspecto administrativo, seria a de ter alternativas para melhorar a qualidade dos produtos ou serviços vendidos e também a produtividade. Seria uma forma também de se obter um controle de qualidade total dentro da empresa, sendo que um dos objetivos e mais buscados dos administradores é a diminuição de encargos trabalhistas e previdenciários, além da redução do preço final do produto ou serviço.

Seguindo a terceirização, a empresa poderá concentrar seus recursos e esforços na sua própria área produtiva, na área em que é especializada, aprimorando a qualidade do produto e sua competitividade no mercado.

Com isso, pretendendo ter uma redução de custos, principalmente dos custos fixos, transformando em variáveis, e aumentando os lucros da empresa, gerando mais eficiência em suas ações, além de economia, com a eliminação real de desperdícios.

Haverá diminuição do espaço ocupado na empresa em atividades que antes lhe pertenciam foram terceirizadas, não só de pessoal como também no material, ocorrerá à criação de empregos na terceirizada, um aperfeiçoamento de mão-de-obra, distribuição de rendas entre os participantes deste processo, concentração de esforços na atividade-fim da empresa, especialização no serviço, concorrência e produtividade para todo o mercado.

A terceirização ao gerar novas empresas, gera também novos postos de empregos e em contrapartida, aumentando a arrecadação de impostos na área de serviços.

Como desvantagens para o trabalhador, pode se indicar a perda do emprego, no qual tinha uma remuneração fixa por mês, passando a incerta, além da perda de benefícios sociais decorrentes do contrato de trabalho e das normas coletivas das categorias e também o custo nas demissões que ocorrem na fase inicial.

Alguns riscos da terceirização é contratar empresas que não estejam adequadas para realizar os serviços sem competência, pois poderão trazer problemas principalmente trabalhistas. Não se pode pensar que a terceirização é apenas uma vantagem para a redução de custos, se esse objetivo não for alcançado, ou não trará o resultado esperado, podendo implicar no desprestígio de todo o processo. Martins (2001).

Aquele que pretende terceirizar uma atividade de sua empresa deve acima de tudo buscar qualidade, para que a relação dê certo, deve-se ter confiança plena no parceiro, tendo em vista à necessidade de se fazer a escolha correta na hora de terceirizar.

O processo de terceirização deve começar através de um bom planejamento do que se pretende terceirizar. Por isso é fundamental ter uma visão estratégica daquilo que quer ser terceirizado dentro da empresa.

Quando esse planejamento é feito com cuidado verificando as empresas do ramo ou setor, que fazem este atendimento dentro da cidade, é possível fazer um levantamento em outras empresas que já tomaram seus serviços e assim verificar se esta está terceirizada de fato esta apta a efetuar o trabalho que está procurando para suprir suas necessidades da sua empresa, não apenas nas questões que se refere ao trabalho executado mais também nas áreas fiscais e de recursos humanos.

Lembrando que essa pesquisa é de sua importância, verificando assim se a empresa tem um lastro negativo, principalmente trabalhista e dentro de seu capital humano, para que futuramente não sofra penalidade por se tratar de uma responsabilidade compartilhada de tudo que possa a vir a acontecer dentro da empresa, e com isso podendo em uma eventual ação trabalhista a empresa contratada possa arcar com todas as despesas e conseqüências, pois caso não consiga suprir estas necessidades a empresa tomadora será responsável em ressarcir qualquer que seja o ano ocorrido para com o funcionário.

Quadro 01 – Vantagens e Desvantagens da Terceirização

<p style="text-align: center;">VANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO</p>	<p style="text-align: center;">DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Focalização dos negócios da empresa na sua área de atuação; • Diminuição dos desperdícios, redução das atividades – meio, aumento da qualidade, ganhos de flexibilidade, aumento da especialização do serviço, aprimoramento do sistema de custeio, maior esforço de treinamento e desenvolvimento profissional; • Maior agilidade nas decisões, menor custo, maior lucratividade e crescimento, favorecimento da economia de mercado, otimização dos serviços, redução dos níveis hierárquicos, aumento da produtividade e competitividade, redução do quadro direto de empregados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Risco de desemprego e não absorção da mão-de-obra na mesma proporção; • Conflito com os sindicatos; • Perca do vínculo para com o empregado; • Desconhecimento da legislação trabalhista; • Dificuldade de encontrar a parceria ideal; • Falta de cuidado na escolha dos fornecedores.

Fonte: Próprios autores, 2016

QUARTEIRIZAÇÃO

Após o surgimento da quarteirização como instrumento de gestão dos contratos terceirizados, algumas distorções aconteceram quanto à elaboração e aceitação de seu conceito, em um primeiro momento. Como se pode observar na definição de Dias (1998), entendia-se a quarteirização apenas como uma evolução da terceirização.

Quarteirização: “É a evolução do processo de terceirização, em que o gerenciamento dos terceiros passa para uma quarta empresa. Trata-se do gerenciamento por parte de uma empresa quarteirizadora, de todas as atividades, serviços e fornecimentos de uma empresa e que podem ser terceirizados, empregando para isto, além de sua própria equipe e banco de dados, parceiros especializados que atuam em cada um dos setores” (Dias 1998),.

Porém, com o aumento desta prática tendeu-se defini-la como uma técnica complementar de gerenciamento. Os contratos terceirizados passam a ser administrados por uma terceira empresa especializada, um profissional autônomo ou até mesmo por um profissional da própria

organização destinado somente para este fim, desta forma a organização possa concentrar empenho em sua atividade principal.

Essa tendência pode ser constatada em definições mais atuais, como por exemplo, a de Newton Saratt e as demais que se seguem. Saratt et al (2000) diz que a quarteirização, é um termo criado para designar a delegação a um terceiro especialista da gestão da administração das relações com os demais terceiros. É também conhecida como *facilities management*, sendo, nesse caso, mais restrita ao gerenciamento de serviços de manutenção e conservação prediais e condominiais. Viegas, 2003, define a quarteirização como a contratação de uma empresa terceira, que tem como sua finalidade principal coordenar, com maior qualidade e eficiência, os contratos de terceirizados existentes. Ressaltando que além da melhoria na gestão, o atrito entre a contratante e terceiros fica minimizado pela presença desta gestora, formando um “colchão” para absorver parte dos problemas.

A quarteirização é a delegação da gestão administrativa dentro das relações com os prestadores de serviços (terceiros, parceiros, fornecedores) temporários em um projeto (ou de uma carteira de projetos) para uma terceira empresa especializada.

Como Surgiu a Quarteirização

Conforme Dias,(1998), com o progresso da globalização e o aumento da necessidade de competitividade, ocorreram varias precipitações nas empresas com relação à adoção de novos III SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia 5 procedimentos gerenciais.

Um destes casos foi a aproveitamento da terceirização, muitas vezes, de modo equivocado, entregando-se a terceiros serviços primordiais para seu negócio ou contratando prestadoras de serviços que investiram muito pouco em treinamento e especialização.

Com o surgimento dos problemas no processo de terceirização, é que se dá origem à quarteirização, com a contratação de terceiros para controlar os trabalhos terceirizados. Saratt, Silveira & Moreira,(2003) evidenciam que as empresas que escolhem por administrar diretamente, com seu corpo funcional, as relações com os terceiros, desta forma serão obrigadas a montar uma estrutura interna, incluindo níveis gerenciais, voltada para a seleção, a contratação e a administração das relações de parceria.

No entanto, os custos que serão gerados para esse controle, devido à criação e à manutenção dessa estrutura, muitas vezes, se sobrepõem ou anulam os ganhos obtidos com a compra de serviços especializados, eliminando as principais vantagens competitivas obtidas com a terceirização, como ganho na qualidade e produtividade, redução da máquina administrativa e do quadro de funcionários, maior agilidade e competitividade.

A quarteirização surge, conseqüentemente, como alternativa para alavancar os ganhos provindos da terceirização, eliminando o inchaço da estrutura interna das empresas, estabelecendo uma maior agilidade e pró-atividade na solução dos eventuais conflitos do relacionamento.

Diferença entre Terceirização e Quarteirização

Um recurso utilizado dentro das organizações para dinamizar suas relações com seus *stakeholders* é a terceirização. Com o avanço do uso desta ferramenta, surge no cenário a quarteirização. É importante notar uma diferença entre os dois conceitos, pois é comum que a grande maioria das pessoas pensem, que a quarteirização é uma evolução da terceirização.

Como por exemplo, terceirizar em segundo nível um serviço já terceirizado. O gestor dos contratos de terceirização pode até ser um funcionário registrado dentro da própria empresa, um profissional autônomo ou ainda uma empresa especializada, mas com vínculos estratégicos e comerciais com a empresa contratante.

Porém, o processo de terceirização tem como princípio básico delegar para terceiros de todas as atividades que a empresa acredita estar fora de sua vocação, transferindo processos e funções específicas a empresas ou profissionais especializados que possuem o domínio operacional e técnico da atividade terceirizada.

Com crescimento cada dia maior da terceirização, como uma ferramenta de suma importância para as empresas e intuições, a quarteirização surge com uma para assim essa agilidade oferecida pela terceirização seja ainda maior, pois até então mesmo que seja feita a terceirização a empresa tomadora ainda sim ficava com uma parte de fiscalização, tanto da área fiscal quando da humana.

A quarteirizada poderá inclusive fazer a pesquisa de mercado para a empresa tomadora, e assim verificar de fato qual empresa esta mais qualificada, para atender as necessidades da empresa tomadora, e com isso podendo livrá-la de possíveis danos trabalhistas e de recurso humanos que possa vir sobre a empresa e a terceirizada não se responsabilizar pelos danos, e assim dando maior tranquilidade para a empresa tomadora.

Quadro 02 – Diferença entre Terceirização e Quarteirização

TERCEIRIZAÇÃO	QUARTEIRIZAÇÃO
Tem como princípio básico a delegação para terceiros de todas as atividades que a empresa considerar estar fora de sua vocação, transferindo processos e funções específicas a empresas ou profissionais especializados que possuem o domínio operacional e técnico da atividade terceirizada.	A quarteirização surge, como alternativa para alavancar os ganhos provindos da terceirização, eliminando o inchaço da estrutura interna das empresas, estabelecendo uma maior agilidade e pró -atividade na solução dos eventuais conflitos do relacionamento.

Fonte: Próprios autores, 2016

CONCLUSÃO

Como dito anteriormente em todo o corpo do presente artigo, a terceirização e a quarteirização são indispensáveis, para toda e qualquer entidade, o qual traz benefícios para a empresa e para seus processos, uma vez que estabelecer estes tipos de serviços ajuda a controlar analisar e organizar o fluxo dos processos, de acordo com o que se deseja e deve ser seguido.

Para tal, o controle das operações faz-se indispensável à gestão de riscos operacionais, visando proteger os processos, e garantir que os mesmos sejam realizados da forma correta, assim transmitindo confiabilidade e diminuindo os riscos. Sendo assim os mesmos devem estar alinhados e em harmonia.

Para a avaliação dos controles, podem ser utilizadas diversas metodologias, como fluxogramas, tabelas, entre outras. O mais importante neste caso é sempre preservar as atividades de forma a não prejudicar as atividades que foram destinadas a terceiros realizarem.

Pode-se mapear o processo, organizando um fluxo para demonstrar os pontos, ou seja, as falhas que podem ocorrer e que devem ser analisadas para realização de mudanças.

Neste artigo em específico, foram analisados os pontos mais específicos da terceirização e da quarteirização, como citado anteriormente.

Avaliar este processo significa prestar atenção principalmente na contratação das empresas terceiras, para não correr riscos de serviços prestados incorretamente. Além disso, os contratos devem estar bem claros e específicos para resguardar ambas as partes.

Neste norte, deve-se sempre lembrar que os indivíduos são os gerenciadores das informações, sendo assim a prestação de serviços deve ser realizada da melhor forma, garantindo que os serviços continuem sendo executados com qualidade e com custos reduzidos. Portanto fica visível como é imprescindível para todos os processos de uma organização o acompanhamento e garantia de qualidade e como deve ser valorizado para que a empresa tenha sempre sua saúde financeira e patrimonial preservada.

Conclui-se que, após este estudo geral sobre a terceirização e conseqüentemente da quarteirização, suas vantagens e desvantagens, verificando seus pontos positivos e negativos, sua viabilidade dentro das organizações, sua aplicação dentro das instituições é válida e viável, trazendo para a empresa, agilidade e maior rentabilidade para a mesma.

REFERÊNCIAS

DIAS, Reinaldo. **Tópicos Atuais em Administração: Quarteirização**. São Paulo: Alínea, 1998.

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

LEIRIA, Jerônimo Souto, SARATT, Newton Dornelles, **Terceirização: Uma alternativa de flexibilidade empresarial**. 8. Ed. São Paulo: Gente, 1995.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual e terceirização**. 9. ed. São Paulo: STS, 1998.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Terceirização. Tendências em doutrina e jurisprudência**. Revista Trabalho & Doutrina, São Paulo: 1999.

SARATT, Newton, SILVEIRA, Adriano Dutra da, MORAES, Rogério Pires. **Empresabilidade na Gestão de Serviços**. Porto Alegre: Badejo Editorial, 2003.

SARATT, Newton, SILVEIRA, Adriano Dutra da, DAIBERT NETO, Arlindo e MORAES, Rogério Pires. **Quarteirização: Redefinindo a Terceirização**. Porto Alegre: Badejo Editorial, 2000.

VIEGAS, Sérgio (2003). **Terceirização: Ferramentas de Gestão**.

BRASIL. **TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**. Enunciado Nº 256, de 22 de setembro de 1986. Contrato de prestação de serviços: Legalidade – Revisto pelo Enunciado Nº 331. Diário da Justiça [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 30 set. 1986. Seção 1.

BRASIL. **TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**. Enunciado Nº 331, de 11 de setembro de 2000. Contrato de prestação de serviços: Legalidade – Revisão do Enunciado Nº 256. Diário da Justiça [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 19 set. 2000. Seção 1.

Disponível em: http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos06/867_Quarterizacao, acessado em 25 de setembro 2016.

Disponível em: <http://www.coladaweb.com/administracao/terceirizacao>, acessado em 25 de setembro 2016.