



INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR DE LONDRINA

CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

**ALINE APOSTOLO DOS SANTOS
SABRINA APOSTOLO LEANDRO**

**ESTUDO DE CASO:
AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DA NOVA LEI DA
TERCEIRIZAÇÃO**

**Londrina
2018**

ALINE APOSTOLO DOS SANTOS
SABRINA APOSTOLO LEANDRO

ESTUDO DE CASO:
AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DA NOVA LEI DA
TERCEIRIZAÇÃO

Artigo apresentado ao curso de Graduação em Administração do Instituto de Ensino Superior de Londrina – INESUL como requisito para obtenção do diploma de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof. Janaína Rojas Buzzo

Londrina
2018

ALINE APOSTOLO DOS SANTOS
SABRINA APOSTOLO LEANDRO

ESTUDO DE CASO:
AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DA NOVA LEI DA
TERCEIRIZAÇÃO

Artigo apresentado ao curso de Graduação em Administração do Instituto de Ensino Superior de Londrina – INESUL como requisito para obtenção do diploma de Bacharel em Administração.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof^a. Antonia Maria Gimenes

Prof^a. Janaína Rojas Buzzo

Prof. Convidado

Prof. Convidado

Prof. Convidado

Londrina, 11 de Dezembro de 2018.

ESTUDO DE CASO: AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DA NOVA LEI DA TERCEIRIZAÇÃO

Aline Apostolo dos Santos¹. Sabrina Apostolo Leandro². Janaína Rojas Buzzo³.
Antonia Maria Gimenes⁴.

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo geral analisar as vantagens e desvantagens da nova lei da terceirização. Os objetivos específicos serão analisar a viabilidade da terceirização nas empresas e realizar um comparativo bibliográfico de suas vantagens e desvantagens. A metodologia do presente estudo é de caráter descritivo qualitativo e baseado em pesquisas e levantamentos bibliográficos em livros e sites. Justifica-se a relevância do presente artigo sobre a implantação da nova lei da terceirização, o impacto ela tem causado dentro das empresas. Isso nos levou a fazer um estudo e identificar a sua importância e sua viabilidade. As empresas precisam se atualizar e procurarem sempre novos meios para se fortalecerem no mercado, e agregarem valor a sua empresa através da redução de seus processos. Conclui-se que, é viável a implantação da terceirização nas empresas, uma vez que a modalidade gera melhor rentabilidade empresarial, traz agilidade e diminui os custos dentro da organização.

Palavras-chave: Terceirização. Vantagens. Desvantagens.

ABSTRACT

The purpose of this article is to analyze the advantages and disadvantages of the new outsourcing law. Publishers should be analyzed and compared in companies and make a bibliographical comparison of their advantages and disadvantages. The methodology of the present study is descriptive and based on research and bibliographical surveys in books and websites. Just a for the relevant of present on the implementation of the new issue of outsourcing, the should be got inside of the companies. This led us to make a study and identify its importance and its viability. Companies should seek and seek new ways to become secure, and add value to a business by reducing their processes. In conclusion, it is feasible to implement outsourcing in companies, since the modality is more profitable business, brings with it and decreases the cost within the organization.

Key-words: Outsourcing. Advantages. Disadvantages.

¹Aline Apostolo dos Santos, Sabrina Apostolo Leandro². Acadêmicas do curso de Bacharel em Administração do Instituto de Ensino Superior de Londrina – INESUL. ³Janaína Rojas Buzzo, Professora Orientadora Especialista em Gestão Tributária, Contadora e Professora Universitária. ⁴Antonia Maria Gimenes, Coordenadora do curso de Administração do Instituto de Ensino Superior de Londrina – INESUL.

INTRODUÇÃO

Atualmente com a crise econômica que afetou o Brasil, algumas empresas estão buscando alternativas de melhorias em sua rentabilidade empresarial. Uma das alternativas é a terceirização.

O objetivo geral do presente artigo é analisar a viabilidade da implantação da nova lei da terceirização nas empresas. E para complementar o proposto no artigo foi colocado os seguintes objetivos específicos: realizar um comparativo com as vantagens e desvantagens da nova lei da terceirização, verificar se o melhor para a empresa é contratar ou terceirizar e demonstrar a viabilidade da terceirização para as empresas.

Justifica-se a relevância do presente artigo sobre a implantação da nova lei da terceirização, o impacto ela tem causado dentro das empresas. Isso nos levou a fazer um estudo e identificar a sua importância, suas vantagens e desvantagens.

A metodologia usada para a elaboração do presente artigo deu-se através de pesquisas de caráter descritivo e qualitativo e com levantamentos bibliográficos em livros e sites com pertinência ao assunto.

A alternativa de terceirizar é uma estratégia que vem sendo muito utilizada, ela traz agilidade e diminuição de custos para a empresa.

Devido as constantes mudanças no cenário econômico, e com o mercado cada vez mais fechado, as organizações precisam procurar novos meios para se fortalecerem trazendo agilidade nos seus processos e conseqüentemente gerar redução de custos para a empresa.

Através da terceirização as empresas conseguem ficar mais tranquilas, pois se preocupam menos com suas atividades secundárias, que passam a ser executadas pela empresa contratada, e isso faz com que a atividade principal seja realizada com mais qualidade e eficiência.

Esta maneira de contratação de serviços tem sido considerada uma estratégia positiva, pois esta modalidade faz com que se torne desnecessária a contratação de uma equipe própria para a execução dos serviços.

Atualmente os exemplos mais comuns e usados de serviços terceirizados são contabilidade, limpeza e segurança.

REFERENCIAL TEÓRICO

Origem, Conceitos e Evolução da Terceirização

A Terceirização surgiu nos Estados Unidos na Segunda Guerra Mundial quando o país precisava acelerar a fabricação de armas e ao mesmo tempo continuar com suas atividades secundárias. Foi então que eles decidiram transferir suas atividades secundárias para uma empresa prestadora de serviços.

No Brasil a Terceirização começou a surgir nas multinacionais na década de 1.980, mas somente em 1.990 que ela foi tendo destaque. Ao longo tempo foi se aprimorando e empresas de pequeno porte também foram adquirindo este método de trabalho.

Outsourcing, traduzido do inglês significa terceirização, que é quando uma empresa prestadora de serviços, é contratada por outra empresa a fim de realizar serviços específicos.

A terceirização tem sido definida como um método elaborado para a transferência de atividades secundárias a terceiros, ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente relacionadas ao seu negócio principal, ou seja, em sua atividade-fim.

Confrontando as ideias dos autores:

Para Soares a terceirização é um método utilizado para a transferência de algumas atividades secundárias para outras empresas, proporcionando maiores recursos para a composição da atividade-fim.

Já enfatizava Martins, que terceirização significa a contratação de terceiros, por parte de uma empresa prestadora de serviços, para realização de atividades gerais, que não estejam ligadas a atividade principal da empresa.

Acrescentava Belkacen, que a terceirização é um elo contratual que consistem em três lados: um trabalhador, uma empresa prestadora de serviços e uma empresa utilizadora. O trabalhador concede seus trabalhos para uma empresa prestadora de serviços (terceirizada), que por sua vez, concede os trabalhos do colaborador para uma empresa.

O setor da indústria automobilística foi o primeiro a adotar a prática da terceirização, pois eles presumiam que para que tivessem eficiência e eficácia em

sua atividade principal precisariam empenhar-se mais, e dar menos importância as atividades secundárias.

As empresas começaram a aderir esta prática com intuito de diminuir seus custos com mão de obra e aumentar a produtividade.

Para nos aprofundarmos mais no assunto vamos expor os conceitos de atividade-meio e atividade-fim.

Atividade-fim são as atividades principais executadas pela empresa, ou seja, são as atividades para qual a empresa foi constituída, como exemplo podemos citar uma fábrica de móveis, onde sua atividade-fim é todo o processo de fabricação do móvel.

Atividade-meio são aquelas atividades realizadas que não estão diretamente ligadas a atividade principal da empresa, podemos destacar que na fábrica de móveis as atividades-meio são serviços de limpeza, vigilância, contabilidade, RH, manutenção das máquinas e demais equipamentos, entre outros.

Contudo, com o surgimento da nova lei da terceirização, Lei n.º 13.429, de 31 de março de 2017 isso irá mudar, visto que ela propõe terceirizar qualquer tipo atividade.

No entanto, estes conceitos não são conceitos jurídicos-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.

No enunciado n.º 331 do TST (Tribunal Superior do Trabalho) procura explicar o assunto e distinguir atividades-meio de atividades-fim segundo a essencialidade ou não dos serviços da empresa tomadora dos serviços terceirizados. As atividades que são consideradas funções principais de uma empresa indicam sua atividade-fim, enquanto as atividades que não integram são consideradas atividades-meio.

O processo de terceirização é vastamente regulamentado pela Lei n.º 6.019/74 e pelo Decreto-lei n.º 73.841/74, onde legalmente permite o processo nas áreas da segurança e limpeza.

Giosa, (1997) “defendia que o fato de o governo, pelo meio de seu órgão de representação – Ministério do Trabalho ainda não ter se posicionado oficialmente

com respeito a terceirização e suas relações trabalhistas envolvidas, inspira algumas dúvidas, e as vezes impede as decisões dos empresários mais conservadores”.

Neste sentido relatava 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”.

Segundo TST: “editou o enunciado da Súmula n.º 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 n.º 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 a tão criticada globalização. Junto a ela, várias formas de afluências trabalhistas passaram a surgir no mundo todo”.

O Brasil sempre forçado a buscar lugar no mundo cada dia mais globalizado, aderiu ordenadamente a alguns novos institutos como a terceirização.

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

Sendo assim em relação a definição legal, obtém-se quatro requisitos para a caracterização do empregado: “É necessário ser pessoa física (pessoalidade), não eventual (não prestar serviços eventualmente), ser subordinado (dependência hierárquica), receber salário (remuneração) e prestar os serviços pessoalmente (contrato *intuit personae*)”.

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

Para Martins, (2001), “A terceirização “consiste na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa”. Essa contratação pode envolver a produção de bens como serviços,

ocorre na necessidade de contratação dos serviços de limpeza e vigilâncias ou até de serviços temporários.”

As considerações de vantagens e desvantagens geralmente variam muito de empresa para empresa, pois cada uma delas possui o seu grau de facilidade e dificuldade.

Segundo Robortela, (1999), “é possível verificar em tese a diferenciação entre as atividades-fim e a atividades-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”.

Um das grandes dificuldades que todas as empresas encontram, é entre o empregado terceirizado e seu empregado oficial, muitas vezes a falta de comunicação entre ambas partes atrapalha por inteiro o que deveria ser o foco do trabalho.

Uma possível solução para esse problema, que é a falta de comunicação entre colaboradores da empresa, seria efetuar reuniões, pelo menos uma a duas vezes por mês, para sanar dúvidas, ouvir opiniões e saber como está o desenvolvimento de cada um dentro da empresa, fazendo assim que todas participem e criem um laço de cumplicidade um desenvolvimento maior, todos com ganho de informação e serviço de qualidade.

Vantagens e Desvantagens da Terceirização

Nos tópicos abaixo são apresentados alguns pontos considerados positivos no ramo da terceirização: Focalização na atividade principal da empresa; Flexibilidade; Redução de custos; Aumento da produtividade e Aumento na lucratividade.

Os pontos acima citados são algumas das vantagens adquiridas pelas empresas que adotam a tática da terceirização.

Vejamos que cada processo está ligado um ao outro, fazendo com que crie uma espécie de círculo virtuoso.

Com a focalização na atividade-fim as empresas têm como prioridade concentrar seus esforços no negócio principal da empresa, sem se desligar das atividades-meio executadas por terceiros.

A flexibilização auxilia a empresa a se adaptar as mudanças que venham ocorrer, aumenta a agilidade dos processos e facilita a resolução de problemas.

A redução de custos é outra grande vantagem pois, com a contratação de uma empresa especializada, a qualidade dos serviços é bem maior e isso gera economia de recursos e tempo, o que nos leva ao outro ponto que é o aumento da produtividade, pois com o auxílio de uma empresa terceirizada, a organização desempenha seus trabalhos de forma mais eficiente e eficaz, visto que, com mão de obra especializada o aumento da produtividade tem de ser mais alto, o que também nos leva ao nosso último tópico que é o aumento da lucratividade que é obtido através da agilidade da entrega do produto final e a qualidade atingida nele, e também, a diminuição de custos obtidos durante todo o processo.

Dentre as desvantagens da terceirização estão:

- Dificuldade de encontrar uma boa empresa terceira

As empresas que estão terceirizando suas atividades, tem uma grande dificuldade de encontrar uma empresa prestadora de serviços de boa qualidade, pois existem várias empresas desse tipo, mas é necessário pesquisar muito sobre elas antes de fazer a contratação dos serviços para evitar problemas futuros.

- Risco de demissão dos funcionários contratados diretamente

Com a contratação de uma empresa terceirizada, algumas empresas tendem a demitir alguns de seus funcionários diretos, visto que a empresa contratada fornecerá colaboradores para realizar o trabalho do funcionário que será demitido. Isso pode não ser tão bom para a empresa pois, ela corre o risco de talvez ter o trabalho realizado de uma forma não tão satisfatória como era a do funcionário direto.

- Conflitos com sindicatos

A maioria dos sindicatos brasileiros são contra a implantação da nova lei da terceirização, visto que, eles acham que a implantação da nova lei irá enfraquecer os direitos dos trabalhadores, já que a empresa contratante poderá demitir grande parte do seu quadro de funcionários contratados diretamente sob regime da CLT para contratar empresas que prestam serviços terceirizadas com os benefícios e a remuneração bem menores. Isso também pode enfraquecer as empresas terceiras, visto que, com essas movimentações sindicais, os sindicatos enfatizam aos

colaboradores que trabalhar em uma empresa prestadora de serviços não é uma boa opção.

- Custos com demissões

As empresas que estão pensando em terceirizar precisam fazer uma boa avaliação financeira antes, pois a contratação de uma empresa prestadora de serviços acarretará em várias demissões de funcionários diretos, o que leva a um grande gasto com demissões, uma vez que, a empresa pagará vários encargos sobre as rescisões dos trabalhadores, e dentre os demitidos podem ter colaboradores com muitos anos de trabalho na empresa e salários altos o que leva a um custo bem alto de sua rescisão.

Como desvantagens para o trabalhador, pode se indicar a perda do emprego, no qual tinha uma remuneração fixa por mês, passando a incerta, além de perder benefícios sociais decorrentes das normas coletivas das categorias e do próprio contrato de trabalho.

A terceirização ao gerar novas empresas, gera também novas vagas de empregos em contrapartida, aumenta a arrecadação de impostos na área de serviços.

“Um dos principais riscos da terceirização é contratar empresas inadequadas para realizar os serviços sem competência, pois poderão adquirir problemas principalmente trabalhistas. Outro risco é de pensar que a terceirização é apenas uma forma de reduzir custos, se esse objetivo não for alcançado, ou no final a terceirização não der certo, implicará no desprestígio de todo o processo. MARTINS (2001).”

As empresas que pretendem terceirizar alguma atividade devem acima de tudo buscar qualidade por parte da contratada, para que a relação dê certo, deve-se ter confiança plena no parceiro, visando a necessidade de se fazer a escolha correta na hora de terceirizar.

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

“Segundo 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.

A terceirização não deve ser vista somente com intuito de redução de custos, pois caso os objetivos da contratação de serviços terceiros não forem alcançados, poderá trazer descontentamento na organização o que pode levar a gastos com quebra de contrato entre outros.

Quadro 01 – As 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, 2018

Riscos e Desvantagens

É importante notar, que há alguns fatores restritivos que podem dificultar ou até mesmo bloquear a implantação do processo de terceirização. Esses fatores podem ser assim descritos.

Como salienta Giosa (1997: 84-85):

“O desconhecimento sobre o assunto por parte da alta administração, o que se reflete nas demais áreas da organização; a dificuldade de se encontrar parceiros que possam atender às condições de qualidade e produtividade, definidas no contrato; o risco de coordenar as atividades de terceiros, com perda do poder de execução; o desconhecimento da legislação trabalhista; a falta de atenção adequada aos impactos na cultura organizacional; a visão de curto prazo na expectativa de resultados; contratos incompletos ou pouco detalhados; falta de parâmetros de preço nas contratações iniciais, o custo de demissões iniciais, quando for o caso”.

Ocorre que neste último item listado, que a terceirização também é uma questão social, visto que pode existir a necessidade de dispensa de pessoal. Uma alternativa apontada pelos doutrinadores para caso é de transformar empregados em empreendedores. Neste processo existem vários benefícios tanto do lado da empresa, como do lado do empregado, como a existência da relação de confiança já estabelecida e novas perspectivas de carreira, como forma de garantia inicial.

Entretanto, a empresa precisa preparar o funcionário para a mudança de carreira e deve considerar que esta mudança pode implicar em inúmeros tipos de custo, como: - Custo psicológico: estresse, insegurança; - Custo social: sacrifício de contatos com familiares, amigos; - Custo econômico: redução temporária de ganho e risco de perda.

De acordo com Pagnoncelli (1993: 81-93), uma das principais observações a ser feita é a redução de custos, que muitas empresas consideram como sendo a principal finalidade da terceirização. “A terceirização trará redução de custos, pela via da melhoria de qualidade, da produtividade e, especialmente, pela focalização naquilo que a empresa faz de melhor”. Já Alvarez (1998: 67-68) afirma que: “A terceirização significa muito mais do que a transferência de preocupações e deve proporcionar maior valor agregado aos negócios muito acima da redução de custos”.

CONCLUSÃO

Com o presente artigo foi averiguido que terceirizar é uma estratégia viável para as organizações, visto que, traz muitos benefícios para a empresa e agilidade em seus processos.

Esta modalidade de serviços ajuda a controlar e organizar o fluxo dos processos a serem feitos, de acordo com o que deve ser seguido.

Controlar as operações é uma tarefa indispensável para as empresas que aderem a terceirização, visto que, o controle previne diversos erros e garantem a execução de forma correta, assim diminuindo riscos em sua finalização.

Para melhor controle das tarefas dentro da empresa podemos utilizar vários tipos de metodologias como tabelas e fluxogramas, assim analisando as falhas a serem corrigidas, e outros pontos que requerem mudanças.

Porém o foco principal é cuidar para que as tarefas não sejam misturadas, fazendo com que atividades-meio e atividades-fim sejam realizadas separadamente, porém, sem perder a qualidade.

Constatamos também que a terceirização é vista como uma forma de cortar custos pelo meio, é não é só isso, ela também é uma forma de conseguir ter foco total no ramo da empresa. Sendo assim, terceirizar resulta ser melhor do que contratar pessoal direto.

Neste artigo foi analisado especificamente os prós e contras da implantação da terceirização dentro de uma empresa, destacando a importância de escolher uma boa empresa terceira para contratação afim de prevenir riscos na prestação dos serviços pela mesma, ademais, outro fator de suma importância é estar bem atento aos contratos de prestação de serviços.

Por fim, conclui-se que, após o estudo realizado sobre as vantagens e desvantagens da nova lei da terceirização, com a análise de sua origem, forma de implantação, seus prós e contras, foi concluído que é viável a implantação da terceirização nas empresas, uma vez que a modalidade gera melhor rentabilidade empresarial, traz agilidade e diminui os custos dentro da organização.

REFERÊNCIAS

GIOSA, Lívio Antônio. TERCEIRIZAÇÃO: UMA ABORDAGEM ESTRATÉGICA. 5. ed. São Paulo: Pioneira, 1997.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. MANUAL E TERCEIRIZAÇÃO. 9. ed. São Paulo: STS, 1998.

MARTINS, Sérgio Pinto. A TERCEIRIZAÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO. São Paulo: Atlas, 2001.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. TERCEIRIZAÇÃO: TENDÊNCIAS EM DOCTRINA E JURISPRUDÊNCIA. Revista Trabalho & Doutrina, São Paulo: 1999.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm, acessado em 28 de abril de 2018.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D73841.htm, acessado em 03 de maio de 2018.

Disponível em : http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm, acessado em 07 de junho de 2018

Disponível em: <https://www.coladaweb.com/administracao/terceirizacao>, acessado em 02 de julho de 2018.

Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Terceiriza%C3%A7%C3%A3o>, acessado em 14 de agosto de 2018.

Disponível em: <https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/lei-da-terceirizacao/> acessado em 16 de agosto de 2018.

Disponível em:
http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331, acessado em 12 de setembro de 2018.

Disponível em:
http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256, acessado em 12 de setembro de 2018.

Disponível em: <https://blog.contaazul.com/terceirizacao-ou-nao-eis-a-questao/>, acessado em 23 de outubro de 2018.

Disponível em: <https://blog.controlle.com/terceirizar-e-o-melhor-para-a-sua-empresa/>, acessado em 30 novembro de 2018.