

A TERCEIRIZAÇÃO NA CONSTRUÇÃO CIVIL

[\[ver artigo online\]](#)

Stefany Queiroz de Souza Barros¹

RESUMO

Este presente artigo tem o principal propósito de discutir sobre a importância da terceirização na construção civil, se é viável ou não para as empresas e para o trabalhador. Inicialmente será abordado como é definida a terceirização, em seguida serão apresentadas diferentes opiniões acerca do assunto, apontando as vantagens e as desvantagens desse tipo de gestão, também serão apresentados quais serviços de uma determinada empresa do ramo de construção civil da cidade de Manaus foram terceirizados. A metodologia do presente estudo foi a descritiva, realizada através de pesquisas com levantamentos bibliográficos em livros, revistas, teses, artigos, sites e através da visita realizada a empresa citada anteriormente. Após a análise dos dados deste artigo é possível afirmar que apesar dos riscos que as empresas enfrentam ao terceirizar alguns serviços é considerável viável, devido a redução de custos e a boa qualidade obtida pela contratação de empresas terceirizadas, principalmente as que se tornam especialistas em determinados serviços, porém existem empresas que oferecem seus serviços, mas que não são qualificadas e condições precárias de trabalho para seus funcionários o que deve ser observado pela empresa contratante para que futuramente não venha ser penalizada.

Palavras-chave: terceirização, construção civil, vantagens, desvantagens.

¹ Graduada do curso de Engenharia Civil do Centro Universitário do Norte - UNINORTE. Manaus - AM. E-mail: stefanygsb@gmail.com



THE OUTSOURCING IN CIVIL CONSTRUCTION

ABSTRACT

This article has the main purpose of discussing the importance of outsourcing in civil construction, whether or not it is viable for companies and for the worker. Initially, it will be discussed how outsourcing is defined, then different opinions on the subject will be presented, pointing out the advantages and disadvantages of this type of management, it will also be presented which services of a particular company in the construction industry in the city of Manaus were outsourced. The methodology of the present study was descriptive, carried out through research with bibliographic surveys in books, magazines, theses, articles, websites and through the visit made to the company mentioned above. After analyzing the data in this article, it is possible to state that despite the risks that companies face when outsourcing some services, it is considerable feasible, due to the reduction of costs and the good quality obtained by contracting outsourced companies, especially those that become specialists in certain services, however there are companies that offer their services, but that are not qualified and precarious working conditions for their employees, which must be observed by the contracting company so that it will not be penalized in the future.

Keywords: outsourcing, civil construction, advantages, disadvantages.

INTRODUÇÃO

A palavra 'terceirização' utilizada no Brasil equivale ao termo inglês *outsourcing*, que, literalmente, significa 'fornecimento vindo de fora. Como confirma Giosa (1997), a terceirização é um processo de gestão pelo qual se repassam algumas atividades para terceiros com os quais se estabelecem uma relação de parceria ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua.

Muitos autores ressaltam que a terceirização é a busca por reduzir gastos e agilizar a produção o que resulta na precarização das condições de trabalho dos colaboradores, incluindo instabilidade, falta de segurança, baixa nos salários e desigualdade social. Ainda são apontadas outras situações que se referem a baixa qualidade da mão de obra coentrada devido a necessidade de baixar os custos. Porém, mesmo com os riscos essa atividade só cresce pois ainda assim torna-se viável tomando certos cuidados na hora da seleção da empresa terceirizada a ser contratada.

A metodologia do presente estudo foi a descritiva, realizada através de pesquisas com levantamentos bibliográficos em livros, revistas, teses, artigos, sites e análise de uma determinada obra localizada na cidade de Manaus, Zona Centro-Sul, que foi visitada para verificação de quais serviços foram terceirizados. A importância que a terceirização tem nos dias de hoje para o mercado de trabalho, justifica a relevância deste presente artigo.

1 – TERCEIRIZAÇÃO

Terceirização significa passar adiante (para terceiros) a responsabilidade pela execução de determinada atividade ou conjunto de atividades (ARAÚJO, 2001). Conforme o mesmo autor, a terceirização está longe de ser um meio para diminuir os benefícios concedidos à força de trabalho da empresa com demissão em massa ou redução salarial. A terceirização garante bons frutos às organizações, pois promove o enxugamento da estrutura, incentivando a organização a focar no que realmente é fundamental para sua existência (ARAÚJO, 2006).

Segundo Queiroz (1998) a terceirização é uma técnica administrativa que permite o estabelecimento de um processo gerenciado de transferência, a um terceiro, das atividades que são consideradas como de apoio ou acessórias ao tipo de serviço definido como atividade-fim, permitindo a estas empresas a concentração no seu negócio principal. O autor também comenta que a terceirização é uma metodologia de motivação e fomento à criação de novas empresas, possibilitando o surgimento de mais empregos.

Com o mesmo pensamento, Santos (2002) e Giosa (1993) definem terceirização como um processo pelo qual uma empresa repassa atividades para terceiros, com os quais se cria uma relação de parceria, ficando a empresa focada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua. Enfatizam que a terceirização deve ser tida como um processo integrado ao planejamento estratégico de uma empresa e idealizado à luz da realidade do ambiente e cultura de cada organização.

Queiroz (1998) afirma que a terceirização é uma técnica saudável e atual, indispensável a qualquer empresa, diante da globalização, onde a concorrência é um grande em todas as atividades empresariais. Conforme o autor, já não existe precipitação na sua implantação, ou seja, projetos cujo único interesse foi reduzir custos a curto prazo estão agora sendo reavaliados. A técnica está definitivamente inserida no contexto empresarial brasileiro, cooperando para que nossas empresas se tornem mais competitivas para enfrentarem a forte concorrência estrangeira.

Na verdade, estes conceitos não são conceitos jurídico-trabalhistas. São conceitos gerados pela atividade empresarial, que hoje conta com especialização tecnológica para as suas necessidades, praticamente alheia ao Direito. Na dinâmica 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 diferenciando 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.

Ainda sobre atividades-fim e atividades-meio, para Barros, terceirização é um fenômeno “que consiste em transferir para outrem atividades consideradas secundárias, ou de suporte, mais propriamente denominadas de atividades-meio, dedicando-se a empresa à sua atividade principal, isto é, à sua atividade-fim.” (BARROS *apud* MORAES, 2003, p. 67).

Já Martins afirma que é a “possibilidade de contratação de terceiros para realização de atividade-meio da empresa, isto é, aquelas atividades que não constituam seu objeto principal, sua atividade essencial.” Segundo o autor, existem terceirizações de atividades-fim, como por exemplo, na indústria automobilística, por aquela empresa que reúne as peças fornecidas por diversos fornecedores e monta uma parte do veículo. (MARTINS *apud* MORAES, 2003, p. 67)

O processo de terceirização, deve se iniciar por meio de um planejamento do que se pretende terceirizar, portanto é indispensável ter uma visão estratégica daquilo que pretende fazer dentro de sua empresa. A terceirização vem a ser um novo estágio entre empresa prestadora de serviço e a empresa que a contrata, sendo que esta união só irá se concretizar se as parcerias forem completamente autônomas umas das outras. Porém, para se obter um bom êxito na terceirização, deve-se buscar um parceiro e não apenas um prestador de serviço, adequando suporte às atividades a ele confiadas. Para isso, é necessário ter meios de avaliar a capacidade que esse parceiro tem de oferecer bens e serviços com a qualidade desejada. Observa-se que, dependendo da natureza dos serviços contratados, a prestação dos mesmos poderá se desenvolver nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local por ela determinado, sendo que a responsabilidade pelo pagamento dos débitos trabalhistas e administrar o trabalho realizado por seus empregados é da empresa de prestação de serviços. (Enunciado nº 331, TST).

Em se tratando de terceirização perfeitamente legalizada somente ocorre o vínculo empregatício entre a empresa contratada e a contratante, inexistindo responsabilidades da empresa contratante com os funcionários da empresa contratada.

Após a definição da empresa que prestará o serviço é necessário a elaboração do contrato para que haja formalidade entre as empresas, contendo nele regras de relacionamento, com bases jurídicas na relação entre as empresas, com isto, entre os pontos básicos do contrato, ressaltam-se os direitos e deveres de ambos (contratante e contratado), atividades-fim pois devem diferir para não haver vínculo empregatício; é bom incluir no contrato uma cláusula prevendo o risco o tomador de vir a ser interpelado judicialmente por uma obrigação trabalhista não cumprida pelo prestador, nesta mesma cláusula o contratante poderá interpelar judicialmente o prestador que haja ressarcimento dos prejuízos.

A terceirização pode ser de diversos meios. Aubert, Rivard e Patry (2003) ressaltam que o objeto terceirizado pode envolver parte do pessoal de uma equipe, etapas do processo produtivo ou serviços. A terceirização pode ocorrer interna ou externa a empresa. É possível também terceirizar a aquisição da matéria prima, as etapas da produção ou mesmo a comercialização do produto final.

Na década de 2000, a terceirização aumentou consideravelmente, mais ainda depois da crise de 2008, intensificou-se assumindo o principal posto de geração de novos empregos no Brasil (ALVES, 2014b). Aumentou a utilização pelas empresas de formas especiais de contrato de trabalho previstas na CLT com o emprego da força de trabalho de jovens trabalhadores imersos em novas modalidades precárias de contratação salarial (ALVES, 2014a).

Pastore (2011) aponta que a precarização se aprofunda entre as condições de trabalho na perspectiva da terceirização. Porém, este mesmo autor defende que a atividade precária sempre será encontrada tanto em atividades terceirizadas quanto nas não terceirizadas. Também reforça que do ponto de vista das firmas, a terceirização é necessária para a viabilização dos negócios.

Diversas podem ser as razões para a terceirização. Ela pode apresentar a diminuição de custos, a busca da necessidade de aumentar o know-how adicional ao já constante na empresa contratante, a perseguição de maior agilidade operacional, além da diminuição de atividades que não fazem parte do core business da empresa (AUBERT; RIVARD; PATRY, 2003).

Queiroz (1998) aponta que a terceirização é uma técnica saudável e atual, indispensável a qualquer empresa, diante da globalização, onde a concorrência é um fator presente em todas as atividades empresariais. Segundo o autor, já não existe precipitação na sua implantação, ou seja, projetos cujo único interesse foi reduzir custos a curto prazo estão agora sendo reavaliados. A técnica está definitivamente inserida no contexto empresarial brasileiro, cooperando para que nossas empresas tornem-se mais competitivas para enfrentarem a forte concorrência estrangeira.

A terceirização como qualquer modelo de gestão apresenta vantagens e desvantagens para a organização as quais devem ser levadas em consideração na hora de terceirizar ou não.

2 – TERCEIRIZAÇÃO NA CONSTRUÇÃO CIVIL

2.1 – Vantagens

- **Qualidade nos serviços secundários** – Grande parte das empresas terceirizadas são focadas em um ou alguns serviços específicos, ou seja, sua equipa conta com uma equipe experiente e qualificada em uma determinada tarefa.
- **Otimização e redução dos custos** – A empresa contratante com a vantagem de ter uma empresa terceirizada com experiência no serviço para qual foi contratada consegue, muitas vezes, diminuir a quantidade de trabalhos mal executados, evitando retrabalhos, desperdícios de materiais e gastos desnecessários.
- **Agilidade** – Com uma empresa experiente no serviço e trabalhadores qualificados, a produção será mais rápida e eficiente.

- **Priorização de investimentos** – Com pessoal focado em um serviço ou diversos serviços a empresa contratante pode se dedicar a outras atividades que necessitam da sua maior atenção, priorizando sua responsabilidade em atividades que realmente são o seu foco de atuação. Como exemplo, uma empresa especializada em fundação pode terceirizar a limpeza e coleta de resíduos para poder focar na sua atividade-fim.

- **Aumento da produtividade** – A falta de produtividade é um dos grandes problemas na construção civil, que pode ser explicada por vários fatores, como a falta de mão de obra qualificada, escassez de tecnologia, falta de modernidade nos processos e técnicas utilizadas na construção civil. No entanto, um ponto que vale ser ressaltado nessa falta de produtividade está na visão e modo de contratação de serviços. Assim, a terceirização de mão de obra pode contribuir nesse ponto, desde que haja uma análise cuidadosa na contratação da terceirizada.

- **Redução de custos operacionais** – Quando a empresa opta pela terceirização, vários custos são reduzidos. Por exemplo, o dinheiro utilizado no processo de seleção para mão de obra passa a não ser mais necessário, os gastos com a capacitação dos funcionários também são reduzidos, junto aos encargos trabalhistas.

As vantagens apresentadas anteriormente envolvem redução de custos, no entanto Queiroz (1998) adverte que terceirização não é:

- Desobrigação ou redução dos encargos legais e sociais
- Redução dos benefícios concedidos aos seus empregados
- Redução salarial

Essas intenções, caso estejam motivando projetos de terceirização, irão acarretar baixa qualidade de vida entre os trabalhadores, crescimento do desemprego, insatisfação dos empregados, problemas com sindicatos entre outros resultados negativos.

2.2 – Desvantagens

- **Fiscalização da execução** – A fiscalização da execução dos serviços realizados pela mão de obra contratada deve ser feita mais rigorosamente, afinal, a empresa contratante está pagando pela execução de um serviço e pode exigir a sua execução de forma adequada e dentro do prazo pré-estipulado. Deve-se verificar se o que foi estipulado em contrato está sendo cumprido para que a terceirização seja mesmo um bom investimento.
- **Risco de contratação de empresa não qualificada** – Há possibilidade de a empresa contratante ser lesada na hora da escolha da empresa terceirizada e acabar por contratar uma empresa não qualificada para a execução de certo serviço, principalmente por visar o preço mais baixo na hora da contratação. É necessário, um estudo sobre a empresa terceirizada e obter também no quadro de funcionários profissionais qualificados na área da contratação.
- **Demissões e rotatividade de funcionários** – Na prestação de serviço existe grande rotatividade e substituições de funcionários. Isso causa distanciamento entre os funcionários o que atrapalha no trabalho em conjunto.
- **Dúvidas sobre a legislação** – O processo de terceirização precisa ser muito bem realizado para evitar problemas com ações trabalhistas ou com o ministério do trabalho. É essencial que as empresas estejam juridicamente bem assessoradas antes de iniciar o processo de terceirização.
- **Corrupção** – Pode acontecer de funcionários da empresa contratante tentarem se beneficiar dando preferência para algumas empresas terceirizadas em troca de agrados pessoais.

Um dos grandes erros na terceirização é a de repassar serviços que não deveriam ser repassados. Barthélemy (2004) realizou uma pesquisa com empresas americanas e europeias envolvidas em processos de terceirização e verificou que existem sete pecados capitais na base do fracasso dos projetos envolvendo essa ferramenta:

- I) Terceirizar atividades que não deveriam ser terceirizadas

- II) Selecionar prestadora de serviço errada
- III) Redigir um contrato pobre
- IV) Subestimar as questões de pessoal
- V) Perder o controle da atividade terceirizada
- VI) Subestimar os custos ocultos da terceirização
- VII) Deixar de planejar uma estratégia de saída

Terceirizar não é abdicar, por esse motivo é necessário que as organizações tenham profissionais experientes para gerenciarem os contratos de prestação de serviços.

2.3 – Terceirização na prática

É incoerente exigir que uma empresa de médio ou pequeno porte possua todos os equipamentos necessários para a execução de uma obra do seu início ao fim, ou mesmo os conhecimentos mínimos de cada passo da obra.

A fundação de um prédio, por exemplo, somente algumas construtoras possuem conhecimento técnico, trabalhadores treinados e equipamentos adequados, ainda mais quando se trata de terrenos instáveis. Essa parte da obra costuma durar de três a quatro meses, dependendo da dimensão da obra.

Devido a isso, foram surgindo empresas especializadas nessa atividade, prestando seus serviços a diversas construtoras. Esse é um exemplo de terceirização, por meio de empreitada. Isto também ocorre com outros serviços, como instalações de placas de gesso, elevadores, instalações elétricas, vidros, portas... A terceirização não visa precarizar os direitos dos trabalhadores, pelo menos não a terceirização aceita pela nossa legislação e sim tornar viável e eficiente para as empresas contratadas e as contratantes o serviço de terceirização. É primordial verificar se há precarização dos direitos trabalhistas, que decorre sempre de fraude, com objetivo de redução de custos pelo tomador.

Em uma empresa a qual realiza uma obra na cidade de Manaus, localizada na Zona Centro-Sul, foi verificado quais serviços foram terceirizados pela empresa. Os serviços são os listados abaixo:

- Locação de Máquinas;
- Pavimentação;
- Paisagismo;
- Pintura;
- Comunicação visual da obra;
- Sondagem;
- Elevador obra;
- Elevador social;
- Instalações hidráulicas;
- Polimento de piso;
- Instalações de esquadrias;
- Instalações de portas;
- Escoramento metálico;
- Locação de andaime;
- Fornecimento de concreto usinado;
- Gesso Liso;
- Gesso Placa;

- Impermeabilização;
- Chapisco, emboço e reboco;
- Instalações elétricas;
- Locação de equipamentos (Martelete, bancada de serra, etc....);
- Engradamento metálico;
- Coleta de entulho;
- Placas da obra;
- Mini grua;
- Locação de caminhão;
- de água;
- Locação de Gerador;
- Revestimento Cerâmico;
- Topografia;
- Terraplanagem;
- Plotagem;
- Limpeza do terreno;
- Controle tecnológico do concreto
- Interligação da rede provisória

De acordo com a empresa contratante é viável para ela a terceirização desses serviços e que sempre que tem obras, contrata serviços de terceiros para aceleração e otimização da obra e ganha com isso uma forma de minimizar desperdício e maximizar a produtividade, e assim, manter a produção enxuta, reduz custos, melhora a qualidade e sempre busca parceiros especialistas, que tragam a inovação tecnológica para o determinado serviço que ela executa, podendo focar na sua atividade principal. Ela também ressaltou que os critérios utilizados para a determinação da empresa a ser contratada foram: preço, qualidade, rapidez e confiabilidade (compromisso nos prazos). Algumas empresas já se tornaram parceiras, ou seja, já constam na lista de contatos confiáveis para contratação dos seus serviços. Foi apontado pela empresa contratante também alguns pontos negativo da contratação de algumas das empresas terceirizadas, que são: empresas com funcionários pouco qualificados para o serviço, baixa qualidade em certos materiais, não cumprimento de normas trabalhistas. Esses pontos negativos ocorreram com alguma das empresas, mas que segundo a empresa contratante ainda não torna inviável a contratação da empresa terceirizada, isso apenas torna a escolha das empresas mais rígidas e para um próximo serviço, dificilmente contrataram uma empresa que já se mostrou má qualificada.

2.4 - A terceirização para o trabalhador da construção civil

Há uma grande discussão sobre a terceirização não ser uma modernidade que veio para colaborar com todos os envolvidos.

O processo de terceirização tem assegurado maior flexibilidade às empresas, porém, tende a precarizar o trabalho ao tornar-se um mero artifício para driblar encargos sociais e trabalhistas, além de radicalizar a individualização, no sentido de que distancia ainda mais a empresa da responsabilidade pelos trabalhadores que produzem seus lucros (FILGUEIRAS, 2015)

Filgueiras (2015, p. 74) ainda problematiza a terceirização como “o processo de valorização do capital através de organização e gestão do trabalho, sem admissão

da relação contratual com os trabalhadores em atividade, com o uso de um ente interposto”.

Antunes (2013) e Alves (2013) pontuam que, desde 2008 caminha-se para uma nova etapa da crise estrutural do capitalismo com o conseqüente crescimento da terceirização e com isto, a precarização do trabalho em escala global. As empresas globais (respaldadas pelos governos) alegam que precisam aumentar sua produtividade e competitividade, e também reduzir seus custos de produção, o que só pode ser realizado por meio da corrosão das condições de trabalho. Tal processo de corrosão do trabalho efetua-se por meio da erosão do trabalho contratado e regulamentado, proliferando as diversas formas de trabalho terceirizado, quarterizado e, portanto, desprovido de direitos.

Observa-se sobre quarterização o que Alves (2014b) diz:

"Terceirização da terceirização", na qual a empresa terceirizada subcontrata parte do processo para outras empresas, e em alguns casos há o processo chamado de "quarterização", que se refere a um desdobramento da terceirização, representada pelo momento em que a prestadora de serviços contratada pela 'empresa-mãe' repassa para outra empresa, cooperativa de trabalho (trabalhadores autônomos) ou prestador de serviços individual (Pessoa Jurídica – PJ), as atividades a serem realizadas (ALVES, 2014b, p. 92).

Pode-se dizer que para alguns autores o que se sobressai é uma terceirização que tem o objetivo de reduzir custos, o que causa uma precarização das condições de trabalho e diminuição dos direitos históricos dos trabalhadores, e para outros autores a terceirização é algo que acompanha a modernidade, o capitalismo e que reivindica uma especialização produtiva e ainda, que caminha ao encontro das melhores práticas quanto à produtividade, qualidade, gestão do trabalho e competitividade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo principal deste trabalho é apresentar um estudo acerca da terceirização no ramo da construção civil, foi verificado num amplo estudo quais os pontos positivos e negativos as vantagens e desvantagens desse método, que já não pode ser considerado tão novo, pelo contrário, apenas cresce em todos os tipos de segmentos.

De acordo com esse estudo, pode-se afirmar que para a empresa contratante há muitas vantagens na terceirização e que já é comum que ela ocorra, a contratante em busca da diminuição de custos, qualidade e agilidade nos trabalhos, busca por empresas terceirizadas e principalmente especializadas em serviços específicos para que assim possa se concentrar na sua atividade principal, foi observado que quando esses objetivos são atingidos é vantagem para a empresa contratante a escolha desse método, principalmente para as pequenas e médias empresas. Porém, nada sempre é perfeito, ao escolher esse caminho, a empresa precisa de grande atenção na contratação desses serviços, precisa ter especialistas no seu próprio quadro para a elaboração do contrato entre as empresas e também especialistas fiscais de obras para fiscalizar os serviços realizados pelas empresas terceirizadas, para não serem lesadas e terminarem por obterem prejuízos ao invés dos benefícios dessa parceria.

Foi apresentado também neste trabalho, sobre como o trabalhador, o contratado da empresa terceirizada, pode ser prejudicado no meio desse processo, esse fato se tem a partir da precarização das condições de trabalho para funcionários de terceirizadas que apresentam condições mínimas de trabalho, sem equipamentos de segurança ou preocupação com a saúde dos seus colaboradores, nesses pontos cabe a empresa contratante fazer um estudo referente a empresa que vai contratar, visando verificar se a empresa tem um lastro negativo, principalmente trabalhista, se ela tem estrutura para realizar o serviço para qual será contratada, seu histórico de trabalhos e também na área de recursos humanos e trabalhistas para que futuramente não sofra penalidade por se tratar de uma responsabilidade compartilhada de tudo que possa a vir a acontecer dentro da empresa.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **Dimensões da precarização do trabalho**: ensaios de Sociologia do Trabalho. Bauru: Canal 6 Editora, 2013.

ALVES, Giovanni. **Terceirização e capitalismo no Brasil**: um par perfeito. Revista TST, Brasília, vol. 80, n. 3, p. 90-105, jul/set. 2014b. Disponível em: Acesso em: 22 jul. 2016.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e Neodesenvolvimentismo**: choque de capitalismo e nova degradação do trabalho no Brasil. Bauru: Canal6 Editora, 2014a.

ANTUNES, Ricardo.; DRUCK, Graça. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **O Social em Questão**, São Paulo, ano XVIII, n. 34, p. 19-40, 2015.

ARAÚJO, Raphael Castiglioni de. **Estrutura e evolução recente do Arranjo Produtivo da construção civil no estado do Espírito Santo**. 2009. 64 f. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas) – Departamento de Economia, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2009.

AUBERT, B.; RIVARD, S.; PATRY, M. **A transaction cost model of IT outsourcing**. Information e Management, p. 1-12, sep. 2003.

BARRETO, Aldo Branquinho. **Terceirização na construção civil**. Disponível em: <https://www.sinait.org.br/arquivos/artigos/artigo9acfb63325c9cd918f04b2972b8123dc.pdf>

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BARTHÉLEMY, J. **Os Sete Pecados Capitais da Terceirização**, GV Executivo, v.3, n.1, fevereiro-abril, 2004. (Traduzido por Pedro F. Bendassoli).

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.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e acidentes de trabalho na construção civil**. In: FILGUEIRAS, Vitor Araújo (Org.). Saúde e segurança do trabalho na construção civil brasileira. Aracaju: Ministério Público do Trabalho, 2015. p. 61-86.

GIOSA, L. A. **Terceirização**: uma abordagem estratégica. São Paulo: Pioneira, 1993.

MARTINS, S. P. **A terceirização e o direito do trabalho**. 7 ed. ver. E ampl. S.o Paulo: Atlas, 2005.

PASTORE, José. **Terceirização gera emprego e melhora competitividade, avaliam especialistas**. São Paulo: FECOMERCIO/SP, 2014. Disponível em: www.fecomercio.com.br/noticia/terceirizacao-gera-emprego-e-melhora-competitividade-avaliam-especialistas

QUEIROZ, C.A.R.S. **Manual de terceirização**: onde podemos errar no desenvolvimento e na implantação dos projetos e quais são os caminhos do sucesso. São Paulo: STC, 1998.

SANTOS, J.F. **Gestão de serviços**. Rio de Janeiro: FGV Management, 2002.