**GESTÃO EMPRESARIAL E APLICAÇÃO DA NOVA LEI DA
TERCEIRIZAÇÃO N.º 13.429/2017 NOS CONTRATOS DE SERVIÇOS
TERCEIRIZADOS**

Jóice Palizoto da SILVA¹

Orientação: Prof.^a Me. Elaine Doro Mardegan COSTA²

RESUMO

Atualmente discute-se a contratação de serviços terceirizados em diversos ramos, como: Direito, Contabilidade e Administração. Por meio da lei 13.467/2017 juntamente com as principais vantagens e desvantagens encontra-se uma melhor análise para a contratação de serviços terceirizados. Terceirização é a transferência de atividades secundárias do tomador de serviços, exercidas por empresas distintas e especializadas. A gestão empresarial quando decide pesquisar, se uma terceirização é ou não viável para a empresa, encontram algumas vantagens e desvantagens. As vantagens baseiam-se na concentração da atividade-fim, na produtividade, na simplificação da estrutura administrativa, oferecendo a empresa uma melhor competitividade na economia e redução do desperdício aumentando o ritmo, o volume de produção e participação dos dirigentes. E nas desvantagens os serviços contratados podem não ter qualidade, onde causa problemas com a legislação, dificuldade na fiscalização perdendo a originalidade, ocasionando demissões e mudanças inesperadas na empresa. Objetivou-se demonstrar as vantagens e desvantagens na formulação de contratos de serviços terceirizados a partir da aplicação da nova Lei de Terceirização n.º 13.467/2017 para a gestão empresarial evitar prejuízos e obter benefícios na qualidade dos serviços contratados. Realizou-se pesquisa descritiva bibliográfica, cuja base de dados foi selecionada em livros e artigos publicados e disponíveis no Google Acadêmico. Conclui-se que a terceirização no decorrer dos anos trouxe muitas inovações e que quando utilizada de forma correta e controlada, torna-se uma ferramenta muito benéfica para toda a gestão empresarial, proporcionando uma ampla visão de entender e escolher qual a melhor opção para a empresa.

Palavras-Chave: Gestão. Terceirização. Contrato.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, atividades de produção ou serviços de muitas empresas são terceirizadas, de forma gradual, pois a ideia é terceirizar com segurança, eficiência e

¹ Graduanda Bacharel em Ciências Contábeis na Fundação Educacional de Fernandópolis, jooice_p@hotmail.com

² Mestre em Filosofia – Área Ética – elamardegan@hotmail.com

sem perder a qualidade. Todavia, a maioria dos serviços terceirizados não cumprem os contratos, não apresentam a qualidade proposta e com isso, as empresas, ainda pagam, não multam e nem rescindem o contrato, contribuindo para que, os terceirizados trabalhem cada vez menos e ganhem cada vez mais. Isto de fato ocorre, porque as condições contratuais são mal elaboradas, não contêm descrição detalhadas do objeto, multas, garantias, preço e formas de rescisões.

Terceirização é compreendida como relata Vieira (2017), contratação de terceiros por meio de uma empresa prestadora de serviços ger. não essenciais, que visa racionalizar custos, na economia de recursos e na desburocratização administrativa.

Como menciona Garcia (2015), a terceirização significa a transferência de certas atividades periféricas do tomador de serviços, passam a ser exercidas por empresas distintas e especializadas. Na terceirização, o trabalhador presta serviços ao ente tomador, mas possui relação jurídica com a empresa prestadora de serviços. A relação, assim, passa a ser *triangular* ou trilateral, pois na terceirização o empregado da empresa prestadora presta serviços ao tomador.

Entre o empregado e o empregador (que é uma empresa prestadora de serviços) verifica-se a *relação de emprego*, ou seja, o *contrato de trabalho* no art. 442, *caput*, da CLT. (GARCIA, 2015). Neste contexto, os critérios para a contratação de serviços terceirizados encontram-se definidos no Decreto nº 2.271/97 que estabelece que:

As atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações serão, de preferência, objeto de execução indireta. É vedada a caracterização exclusiva do objeto como fornecimento de mão de obra e qualquer relação entre estes que caracterize pessoalidade e subordinação direta. Não poderão ser objeto de execução indireta as atividades inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos da entidade, salvo expressa disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal (§ 2º, do art. 1º); (GARCIA, 2015, p. 195)

Entretanto, a partir da aplicação da nova legislação que envolve os serviços terceirizados, segundo Contabilizei (2017) a gestão empresarial poderá terceirizar até mesmo a atividade- fim da empresa.

A terceirização é um processo pelo qual uma empresa contrata outra para prestar um determinado serviço. Tradicionalmente, a terceirização é uma prática em serviços como limpeza, segurança e suporte, mas, com a nova lei da terceirização, as empresas podem também terceirizar até mesmo sua atividade chave. (CONTABILIZEI, 2017, p. 1)

Para entender estes novos caminhos propostos pela terceirização nas empresas brasileiras, o trabalho que foi realizado por meio de uma pesquisa exploratória descritiva bibliográfica, com base no estudo de Gil (1999), teve o seu desenvolvimento por meio de análise bibliográfica, elaborada por meio de material já publicado, tais como, livros, revistas, artigos, disponíveis em meio eletrônico tendo o material coletado, principalmente, em busca no Google acadêmico, considerando as palavras-chave do trabalho: Contrato. Terceirização. Gestão.

Diante as novas expectativas do cenário brasileiro com a promulgação da nova Lei de Terceirização, o presente estudo tem o objetivo geral de demonstrar as vantagens e desvantagens na formulação de contratos de serviços terceirizados a partir da aplicação da nova Lei de Terceirização n.º 13.467/2017 para a gestão empresarial evitar prejuízos e obter benefícios na qualidade dos serviços contratados.

Foram propostos para evidenciar o estudo três capítulos, sendo provocados, a partir dos objetivos específicos, sendo, destacados as seguintes questões:

- Apresentar as vantagens e desvantagens na contratação de serviços terceirizados.
- Mostrar os riscos na terceirização na contratação encontrados pela gestão empresarial.
- Diagnosticar as principais mudanças na aplicação da reforma da Lei de Terceirização n.º 13.467/2017 e apontar as teorias em discussões no cenário econômico brasileiro.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Vantagens e Desvantagens na Contratação de Serviços Terceirizados

Para que um empreendimento permaneça intenso no mercado, é essencial manter foco nas principais demandas da empresa e recorrer à terceirização. Este método tem sido utilizado frequentemente no país, especificamente, em áreas de limpeza, manutenção e segurança.

Isso é possível por meio de um contrato que deve ser instituído entre a empresa e o prestador de serviço, apontando detalhadamente critérios para o desempenho dos serviços. Além disso, legalmente, as atividades-fim de um negócio não podem ser

terceirizadas.

Uma adequada contratação de serviços terceirizados na gestão empresarial apresenta vantagens e desvantagens com a aplicação da nova legislação trabalhista.

Ao terceirizar um serviço, o empresário pode obter as seguintes vantagens segundo descreve SEBRAE (2016) e Egestor (2017): Foco na sua atividade principal.

- Concentração na atividade-fim e produtividade, por meio da concentração na realização da atividade-fim.
- Simplificação da estrutura administrativa e a competitividade, por meio da grande agilidade nas decisões do negócio.
- Economia e redução do desperdício, do custo dos estoques e da diminuição das atividades da empresa.
- Aumento do ritmo e do volume de produção, melhorando a qualidade do trabalho.
- Integração da empresa com o aumento da participação dos dirigentes nas demandas principais da empresa.

Conforme citado pelo SEBRAE (2016), legalmente, as atividades-fim de um negócio não podem ser terceirizadas e não pode haver relação patrão e empregado entre contratante e contratado.

Deste modo, deve-se dar atenção nas seguintes desvantagens no ato de uma contratação de serviço terceirizado para não perder a qualidade dos serviços conforme descreve (SEBRAE, 2016; EGESTOR, 2017):

- Os serviços contratados podem não ter qualidade prevista, seja pela dificuldade de encontrar bons colaboradores (qualificação e especialização) ou pela perda do contato com o empregado.
- Problemas com a legislação, autuação pelo Ministério do Trabalho ou ações trabalhistas, sofridas pelos terceirizados não estarem devidamente legalizados e registrados.
- Os serviços precisam ser fiscalizados para verificar se estão de acordo com o que foi solicitado mediante contrato.
- Perda da originalidade, quando a empresa possui uma estrutura e decidir terceirizar atividades que influenciam diretamente na identidade do produto.
- Demissões e risco de desemprego aumentar.

- Mudanças inesperadas na empresa, pois se não for realizada com um planejamento detalhado, pode gerar problemas internos, como: relacionados aos custos, colocar interesses em conflitos; tornar-se dependente dos serviços dos terceiros, e até correr o risco de “ser administrada”.

2.2 Riscos na Terceirização

A principal forma de evitar riscos na terceirização é executar a formulação do contrato conforme as necessidades da empresa e analisar todo o procedimento do trabalho terceirizado. Afinal, do mesmo modo que qualquer tipo de serviço disponibilizado deve ser de qualidade, as atividades terceirizadas não seriam diferentes. O contratante é responsável por analisar o desenvolvimento dos trabalhos, a eficiência e a realização de prazos da prestadora de serviços, mediante prescrito no contrato.

Teixeira (2017) diz que a terceirização legal segue os preceitos jurídicos e legislativos, respeitando as normas regulamentares, tais como a Súmula Nº 331 - 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:

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, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993). V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciado 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. (BRASIL, 2011, p. 1-2)

No que se refere ao histórico da Súmula mantida acima, nota-se que a mesma sofreu alterações, as quais constam na Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Súmula alterada (inciso IV) - Res. 96/2000, DJ 18, 19 e 20.09.2000 N° 331:

II - A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da Constituição da República). IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (artigo 71 da Lei n° 8.666/93). (BRASIL, 2011, p. 9 - 10)

Vale lembrar que é permitido apenas locar mão de obra na forma de empresa de Trabalho Temporário, disciplinado pela Lei n° 6.019/74, previamente autorizadas pelo Ministério do Trabalho e nos casos de Trabalho Avulso Sindicalizado amparado pelo artigo 513, § único do CLT. (TEIXEIRA, 2017)

Diante disto, ressalta-se que, para uma empresa evitar riscos na contratação de serviço terceirizado, torna-se necessário desenvolver e avaliar todo o procedimento de contratação para assim, obter qualidade no serviço contratado, sem que prejudique a empresa a ponto de falência.

2.3 Reforma na Nova Lei da Terceirização n.º 13.467/2017 e as principais mudanças

Foi sancionado pelo presidente Michel Temer no mês de julho, a Lei 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, alterou mais de cem pontos da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). As novas regras entraram em vigor em 14 de novembro, aplicam-se não só aos novos contratos de trabalho, mas também àqueles que já estão em andamento. (SILBIGER, 2017).

A aprovação da Nova Lei da Terceirização vem contribuir com as relações de trabalho no Brasil. Este projeto, engavetado há quase 20 anos, foi sancionado para modernizar as relações de trabalho e, com isso, estimular as prestadoras de serviços especializados a partir de contratos mais adequados e com segurança jurídica. (CONTABILIZEI, 2017)

A seguir, as principais mudanças e os impactos da reforma trabalhista na terceirização, são apontados por Silbiger (2017) da seguinte forma:

O que é a mudança: o ex-empregado não poderá ser recontratado como profissional terceirizado nos 18 meses após seu desligamento. A lei também determina que os terceirizados tenham direito aos mesmos serviços oferecidos aos funcionários da empresa onde estão alocados, como alimentação em refeitório, serviços de transporte e treinamento. Além disso, a equiparação salarial entre eles poderá ser pactuada com a prestadora de serviços. Impacto para o empreendedor: a quarentena desestimula a "pejotização" - prática em que funcionários são demitidos para serem recontratados como pessoas jurídicas ou reaproveitados como empregados da prestadora de serviços. Se contar com terceiros, o empresário será obrigado a estender os serviços aos trabalhadores terceirizados. 'Nesse ponto, a reforma pode levar a um aumento de custos', diz Zylberstajn, da FEA-USP. Como contraponto, ele enfatiza que a equidade impacta positivamente o clima organizacional e a produtividade. (SILBIGER, 2017, 48p.)

Os principais pontos que sofreram mudanças descritas por Contabilizei (2017) são:

- Fica permitida a terceirização de qualquer atividade em todos os setores da economia;
- A empresa contratante responderá de forma subsidiária pelos débitos trabalhistas da terceirizada, que será atuada primeiramente como empregadora. Então, havendo impossibilidade de cobrança, a empresa contratante será acionada como subsidiária;
- A empresa contratante só responderá por débitos trabalhistas da contratada em última instância;
- A empresa prestadora de serviço deverá ter um capital social mínimo de acordo com o número de funcionários aumentando a segurança do contratado pela terceira;
- A nova lei da terceirização não substitui a CLT nem promove a substituição de funcionários registrados por prestadores de serviço individuais PJ. (CONTABILIZEI, 2017, p. 1)

Conforme RBA (2017), o Projeto de Lei (PL) 4.302, libera a **terceirização** para todas as atividades e regulamenta o trabalho temporário. Desta forma, nota-se a alteração neste conteúdo, pois anteriormente, não possuía legislação específica para a terceirização, por ser estabelecida na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), assim, as atividades-fim de um negócio não podiam ser terceirizadas.

Entrando em vigor, as empresas passam a ter o poder de contratar terceiros para cargos de atividades-fim, sem restrições, no setor privado ou na administração pública.

Assim, a Lei 13.467/2017 e o Projeto de Lei (PL) 4.302, possibilitam que as empresas obtenham como benefício: o aumento empregatício, a racionalização de custos, a economia de recursos e a desburocratização administrativa. (RBA, 2017)

Contabilizei (2017) para evidenciar aspectos da aplicação da nova Lei da Terceirização apresenta alguns exemplos, veja abaixo:

Agora, um restaurante poderá contratar de forma terceirizada os serviços de garçom e atendimento ao cliente de uma empresa especializada, por exemplo. Ou ainda, uma empresa que presta

serviços de informática, poderá contratar outra empresa especializada para o desenvolvimento de um novo sistema. (CONTABILIZEI, 2017, p. 1)

No que se refere às atividades liberadas para praticar a terceirização, segundo Contabilizei (2017, p. 1) “antes, não havia uma lei específica. O que existia era uma interpretação do TST (Tribunal Superior do Trabalho) que vedava a terceirização da atividade fim das empresas e permitia a contratação para atividades meio”; entretanto, com a promulgação da nova Lei da Terceirização, ocorreram muitas alterações, pois atualmente, houve a “liberação irrestrita da terceirização de todas as atividades, exceto as que possuem lei especial e própria, como domésticas, empresas de vigilância e transporte de valores”.

Mas, há ainda questões pendentes que circundem esta questão, pois a aprovação da PEC da Terceirização fomentou questões que envolvem diretamente os benefícios à economia e, no caso, especialmente, aos trabalhadores. Assim, os principais pontos contras e a favor da nova lei segundo Contabilizei (2017) são:

- CONTRA, afirmam a fragilização que poderá ocorrer com a regulamentação da contratação de todo e qualquer tipo de serviço terceiro, pois poderá fragilizar e até reduzir salários dos trabalhadores com carteiras assinadas sob o regime CLT, pois fica a possibilidade de contratação de empresas de prestação de serviços terceirizadas, com remuneração e benefícios menores.
- FAVORÁVEL, argumentam completamente o contrário, pois acreditam que poderá assegurar ou gerar novos postos de trabalhos e, ainda garantir os salários e até aumentar, pois possibilitará a contratação de mão de obra especializada, portanto, remuneração melhor. Assim, refutam que o trabalhador perderá direitos ao afirmar que lei aumentará a segurança jurídica nos contratos terceirizados.

Apesar de existirem estas duas linhas de pensamento a respeito da nova lei, pode-se dizer conforme explica Pereira (2017) que a aplicação da nova legislação vigente para serviço terceirizado na atividade- fim da empresa tem intenção de mudar as relações de trabalho que já vinham sendo praticado, com objetivo de flexibilizar o cenário do emprego no Brasil, como também coibir abusos já praticados e evitar

prejuízos aos trabalhadores. Contudo, haja vista as vantagens e as desvantagens, provavelmente, por parte de entidades sindicais, possivelmente, a nova legislação provocará demanda jurídica. (PEREIRA, 2017)

Mas, a escolha da contratação de trabalhador pela terceirização pela gestão empresarial é a realidade para inúmeros países, pois é estratégia de negócios que eleva a competitividade. Neste contexto, o Brasil apenas segue a tendência mundial com o intuito de equiparar o que já é praticado, como nos Estados Unidos, cuja razão foi concentrar esforços para facilitar o desenvolvimento de produtos e serviços. (CONTABILIZEI, 2017; PEREIRA, 2017)

Então, os destinos da aplicação da nova Lei de terceirização no Brasil, tem a mesma intenção, mas, cabe aos gestores brasileiros praticarem com consciência ética e voltar-se para o desenvolvimento econômico e empresarial no Brasil. Fica, então, a expectativa para os novos rumos dos serviços terceirizados no Brasil, com o propósito de buscar melhorias na gestão empresarial nos contratos de serviços terceirizados.

CONCLUSÃO

Atualmente a terceirização é uma estratégia bastante utilizada pela gestão empresarial, pois auxilia na execução de diversos serviços em variados setores da empresa, tais como alimentação, limpeza, manutenção de máquinas e equipamentos, etc.

A terceirização tem como atributo a contratação de empresas terceirizadas, nas quais exercem serviços específicos por menores custos e aceleram os serviços da empresa em curto prazo.

A gestão empresarial tem como instrumentos de fiscalização leis que foram criadas e que estão sendo atualizadas para controle de contratação de serviços terceirizados, que aperfeiçoam os aspectos legais e direitos trabalhistas de terceiros.

A gestão empresarial necessita de organização, pessoas aptas a prestarem serviços terceirizados de qualidade e elaboração de um contrato detalhado dos serviços oferecidos. Por meio da reforma da lei 13.467/2017 juntamente com as principais vantagens e desvantagens encontra-se uma melhor análise para a contratação de serviços terceirizados.

Tendo nas vantagens a concentração na atividade-fim, na produtividade, na

simplificação da estrutura administrativa, oferecendo a empresa uma melhor competitividade na economia e redução do desperdício aumentando o ritmo, o volume de produção e participação dos dirigentes.

E nas desvantagens os serviços contratados podem não ter qualidade onde causa problemas com a legislação, dificuldade na fiscalização perdendo a originalidade, ocasionando demissões e mudanças inesperadas na empresa.

Com tais ferramentas e auxílios sugere-se que um novo trabalho seja realizado sendo observada a questão da fiscalização e a implantação nos serviços de contabilização, bem como a responsabilidade das políticas públicas em relação às aplicações destes serviços terceirizados na empresa.

Observa-se que a terceirização no decorrer dos anos trouxe muitas inovações e que quando utilizada de forma correta e controlada, torna-se uma ferramenta muito benéfica para toda a gestão empresarial, proporcionando uma ampla visão de entender e escolher qual a melhor opção para a empresa.

ABSTRACT

Currently, it is discussed the contracting of outsourced services in several branches, such as: Law, Accounting and Administration. Through Law 13.467 / 2017 together with the main advantages and disadvantages is a better analysis for the contracting of outsourced services. Outsourcing is the transfer of secondary activities from the service provider, performed by different and specialized companies. Business management when deciding to research, whether or not an outsourcing is feasible for the company, find some advantages and disadvantages. The advantages are based on the concentration of the final activity, on the productivity, on the simplification of the administrative structure, offering the company a better competitiveness in the economy and reducing the waste by increasing the pace, production volume and participation of the leaders. And in the disadvantages the contracted services may not have quality, where it causes problems with the legislation, difficulty in the inspection losing the originality, causing resignations and unexpected changes in the company. The objective was to demonstrate the advantages and disadvantages in the formulation of contracts for outsourced services from the application of the new Outsourcing Law no. 13.467 / 2017 for business management to avoid losses and obtain benefits in the quality of services contracted. A bibliographic descriptive research was carried out, whose database was selected in books and articles published and available in Google Scholar. It is concluded that the outsourcing over the years has brought many innovations and that when used in a correct and controlled way, it becomes a very beneficial tool for all business management, providing a broad vision to understand and choose the best option for the company.

Keywords: Management. Outsourcing. Contract.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Planalto. **CLT - Consolidação das leis do trabalho**, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Do contrato individual do trabalho, cap. I, disposições gerais, 31 Jul. 2017. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/capa_clt_dinamica.htm>. Acesso em 23 Set. 2017.

_____. **Decreto-lei nº 2.271, de 7º de Julho de 1997**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2271.htm>. Acesso em: 25 Set. 2017.

_____. TST - Tribunal Superior do Trabalho, **Súmula 331, contrato de prestação de serviços: legalidade**, 2011. Disponível em: <http://www.asserttem.org.br/painel/arquivos/9154Sumula_N%C2%BA_331_TST.pdf>. Acesso em: 23 Set. 2017.

CONTABILIZEI, Tecnologia Ltda. (BR). **Sancionado no último dia 31 de março pela Presidência da República, a Nova Lei da Terceirização (Lei 13.429/2017) permite que as empresas possam terceirizar sua mão de obra, incluindo aquelas consideradas atividade fim**. 2017. Disponível em: <<https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/lei-da-terceirizacao/>>. Acesso em: 02 nov. 2017.

EGESTOR. **Terceirização: o que é, suas vantagens e desvantagens**. 2017. Disponível em: <<https://blog.egestor.com.br/terceirizacao-o-que-e-suas-vantagens-e-desvantagens/>>. Acesso em: 29 nov. 2017

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 7. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo, Método, 2015, 837 p.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

PIMENTA, José Roberto Freire. **A responsabilidade da administração pública nas terceirizações, a decisão do Supremo Tribunal Federal na ADC n. 16-DF e a nova redação dos itens IV e V da Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho**. 2011. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/25345>>. Acesso em: 02 dez. 2017.

PEREIRA, A. A. **Nova lei da terceirização: o que vai mudar?** 2017. Disponível em: <<https://juridicocerto.com/p/andearnaldopereira/artigos/nova-lei-da-terceirizacao-o-que-vai-mudar-3520>> . Acesso em: 02 dez. 2017.

PIRES, R. R. C. Estilos de Implementação e Resultados de Políticas Públicas: Fiscais do Trabalho e o Cumprimento da Lei Trabalhista no Brasil*. **DADOS – Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 52, n. 3, 2009, pp. 735 - 769. Disponível em:

<<http://www.redalyc.org/pdf/218/21817691006.pdf>>. Acesso em: 02 dez. 2017.

RBA, Rede Brasil Atual. **Terceirização: confirma o que muda com o projeto de lei aprovado pela Câmara.** 2017. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2017/03/terceirizacao-confira-o-que-muda-com-o-projeto-de-lei-aprovado-pela-camara>>. Acesso em: 29 nov. 2017.

SEBRAE, Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **As Vantagens e desvantagens na terceirização.** Planejamento de Pessoal Nacional. Brasil, 08 jan. 2016. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/as-vantagens-e-desvantagens-da-terceirizacao,a3c085a596de0510VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em: 25 set. 2017

SILBIGER, Lara. **Pequenas Empresas & Grandes Negócios. REVISTA,** 2017. 47 e 48 p. Área de Empreendedorismo, São Paulo: Globo, ago 2017. ed. 343.

TEIXEIRA, Paulo Henrique. **Cuidados na terceirização de atividades.** 2017. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/obras/terceirizacao.htm>>. Acesso em: 22 set. 2017.

VIEIRA, Judivan Juvenal. **As licitações, a terceirização e os direitos autorais.** 2017. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:yYp6iqF_R4MJ:www.agu.gov.br/page/download/index/id/703608+&cd=7&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em 04 dez. 2017.