



A Terceirização como Instrumento de Violação a Direitos Trabalhistas¹

Lucas Vieira Pereira DE LUNA²

Resumo

O presente trabalho tem por objetivo examinar as formas de violação dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores a partir do estudo do instituto da terceirização, fenômeno consagrado no atual modelo de produção globalizado, especialmente no Brasil, contexto alvo desta pesquisa. O principal propósito do artigo é identificar as ameaças inerentes a esta forma de prestação de serviço, bem como desenvolver medidas que visem reverter esse contexto de vulnerabilidade do empregado frente ao empregador. A pesquisa qualitativa, que se baseia na análise conjunta de elementos numéricos obtidos por meio de levantamentos de órgãos de pesquisa específicos, com aspectos conceituais fundados em ditames doutrinários e legais, destacou alguns dos direitos trabalhistas violados em virtude da terceirização, tais como a desigualdade salarial, condições precárias de trabalho, jornada excessiva, alta rotatividade, representação sindical ineficaz e cultura organizacional discriminatória. Verificou-se, por conseguinte, a inevitabilidade de readequação do atual sistema de terceirização brasileiro de modo a proteger os trabalhadores contra tais práticas transgressoras de seus direitos.

Palavras-chave: Terceirização; Trabalhadores; Violação; Direitos; Trabalhistas.

1. Introdução

A terceirização é hoje uma das técnicas empresárias mais utilizadas no Brasil e no mundo. Tal fato se deve, sobretudo, por ela ser um dos principais mecanismos de potencialização dos lucros de uma empresa.

Essa ferramenta surgiu a partir de um contexto de transição no modelo de produção vivenciado entre as décadas de 50 e 90. De início, tinha-se como predominante o modelo fordista, cujos alicerces eram a separação de funções e rotinização do processo produtivo, o que, por consequência, descartava a necessidade de especialização do trabalho. Eis que surge o Toyotismo, novo modelo de produção onde se busca a elevação dos níveis de produtividade ao mesmo tempo em que se propõe a adaptação da empresa às novas necessidades do mercado globalizado.

¹ Trabalho apresentado no GT 15 – Transdisciplinaridade, Direito e Justiça do III Siscultura

² Graduando do curso de Direito da Universidade Federal do Amazonas. E-mail: luccas-vieira@hotmail.com



III Seminário Internacional em
Sociedade e Cultura na Pan-Amazônia
Universidade Federal do Amazonas - UFAM
Manaus (AM), de 21 a 23 de novembro de 2018



O atual modelo de terceirização vigente em nosso país não é um fenômeno recente. Sua origem remonta aos anos 90, período de intensa propagação das ideias neoliberais no Brasil, época em que se anunciavam novas técnicas modernas de flexibilização da administração gerencial como elemento imprescindível para o aumento de produtividade e competitividade a nível global. Pois bem, é justamente nesse contexto de transição do modelo de produção que a terceirização como hoje conhecemos se difundiu por praticamente todos os setores da atividade produtiva, inclusive o setor público.

Considerando que a terceirização provoca uma série de consequências cujo alcance supera o prisma trabalhista, abrangendo também fatores econômico-sociais, imperioso se torna encontrar algum meio de regulamentação efetiva deste tipo de prestação de serviço. Ressalta-se que tal normatização deve levar em conta de sobremaneira a proteção do trabalhador, parte mais frágil da relação de emprego e subordinada às ingerências do seu empregador.

A postura protecionista adotada tem por óbice o conhecimento dos impactos nefastos causados por esta forma de prestação de serviço, responsável pela precarização de muitos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Nesse sentido, evidencia-se clara afronta aos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (artigo 1º, III e IV, da CF/88), assim como o da Proteção, todos estes tidos como norteadores de qualquer relação de trabalho.

O enfoque deste artigo reside na tentativa de mostrar o quão prejudicial é a terceirização predatória para os trabalhadores, que acabam sendo privados de muitos dos seus direitos fundamentais, às vezes, submetidos a condições degradantes de trabalho, provocando, assim, uma série de preocupações para a sociedade, na medida em que se observa a latente transgressão de valores sociais constitucionalmente assegurados.

Portanto, um estudo sobre os impactos sociais negativos causados pela terceirização poderá de toda sorte contribuir para o aprofundamento do tema, permitindo o diagnóstico dos problemas principais a serem enfrentados e,



consequentemente, colaborando com o desenvolvimento de ideias para reversão deste cenário.

Além disso, a presente pesquisa tem o condão de estimular novos acadêmicos, assim como qualquer interessado, a buscar o melhor entendimento acerca da temática, permitindo, desse modo, a contribuição para proposição de melhorias das condições dos empregados terceirizados e a conscientização a respeito das mazelas sociais causadas, possibilitando-se a prevenção da ocorrência de práticas atentatórias à dignidade do trabalhador.

O trabalho visa tratar da terceirização como forma de violação aos direitos mais básicos dos trabalhadores.

Para isto, o artigo foi estruturado com base na metodologia indutiva, pautando-se uma verdade universal onde os trabalhadores terceirizados são prejudicados pelo descumprimento dos seus direitos.

2. Conceito e aspectos gerais

A terceirização é um mecanismo de produção que surgiu a partir da mudança nos sistemas produtivos, mais precisamente, quando da criação do Toyotismo como alternativa ao movimento fordista. Nesse contexto, verificam-se técnicas empresariais arrojadas que buscam dar uma maior efetividade e produtividade às empresas, paralelamente, concretiza-se a ruptura com o modelo tradicional de produção.

Entende-se por terceirização como um procedimento no qual uma pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada (tomadora) celebra um contrato de prestação de serviços com uma terceira pessoa jurídica (prestadora) para que esta execute algumas das atividades inerentes ao campo de atuação daquela.

Adotando-se o atual critério legal previsto no artigo 4-A da Lei n. 6.019/1974 com redação dada pela Lei n. 13.467/2017, terceirização é:

A transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Assevera Sérgio Pinto Martins (2009, p. 176):

Vários nomes são utilizados para denominar a contratação de terceiros pela empresa para prestação de serviços ligados a sua atividade-meio. Fala-se em terceirização, subcontratação, filialização, desverticalização, exteriorização do empregado, focalização, parceira, etc. Consiste a terceirização na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa. Essa contratação pode compreender tanto a produção de bens, como de serviços, como ocorre na necessidade de contratação de empresa de limpeza, de vigilância ou até para serviços temporários.

No mesmo diapasão, ensina Maurício Godinho Delgado (2016, p.487):

Terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente, sendo que por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços trabalhista, que se preservam fixados com a prestadora de serviços (entidade interveniente). A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

Na lição de Alice Monteiro de Barros (2008, p.446), ela:

Explica que o fenômeno da terceirização consiste em transferir para outrem atividades consideradas secundárias, ou seja, de suporte, atendo-se a empresa à sua atividade principal. Assim, a empresa se concentra na sua atividade-fim, transferindo as atividades-meio.

Em outras palavras, terceirizar significa transferir ou atribuir a terceiros certas e determinadas atividades, tudo isso com o objetivo de racionalizar os custos da produção, economizar os recursos disponíveis, desburocratizar o aparato administrativo, aumentar a produtividade e competitividade, dentre outros benefícios característicos do mercado globalizado.

Nesse interim, Glaucia Barreto dimensiona alguns aspectos da terceirização (2008, p.94):

A terceirização consiste na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem, em regra, o objeto principal da empresa. Em princípio, a vantagem da terceirização está na possibilidade de a empresa contratante centralizar seus esforços na



III Seminário Internacional em
Sociedade e Cultura na Pan-Amazônia
Universidade Federal do Amazonas - UFAM
Manaus (AM), de 21 a 23 de novembro de 2018



atividade-fim ou principal, deixando as atividades secundárias ou meio para um terceiro realizar.

Depara-se, portanto, com uma relação trilateral ou triangular envolvendo o trabalhador, a empresa prestadora de serviços e a empresa contratante. O empregado mantém vínculo jurídico com a empresa contratada, muito embora realize os serviços nas dependências da empresa tomadora, ou em local por ela designado.

Como bem salienta Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2018, p.395):

O trabalhador, assim, presta serviços ao ente tomador, mas mantém relação jurídica com a empresa prestadora de serviços. A relação passa a ser triangular ou trilateral, pois na terceirização o empregado da empresa prestadora presta serviços ao tomador.

Assim sendo, a empresa prestadora possui o dever de garantir aos trabalhadores terceirizados todos os seus direitos trabalhistas fundamentais, considerando que ela é a verdadeira empregadora e, via de consequência, mantém relação de emprego com aqueles, diferentemente da empresa tomadora, com quem possui tão somente um vínculo contratual/empresarial.

Não se pode confundir terceirização com intermediação de mão de obra, muito comum nas relações de trabalho temporário, e que corresponde à cessão de trabalhador temporário pela empresa prestadora à tomadora, isto é, o empregado cedido executa seus serviços junto com os funcionários do quadro de pessoal da contratante.

A terceirização é tida como a transferência de um serviço ou atividade específica que uma empresa realiza em detrimento da outra, não se almeja aqui a substituição de mão de obra, há uma verdadeira delegação de um segmento da empresa para que a outra possa exercer, em nome próprio e com seus empregados terceirizados, serviços determinados e/ou específicos.

A responsabilidade pelas obrigações trabalhistas do empregado terceirizado, em regra, é da prestadora de serviço, contudo, poderá recair sobre a empresa contratante, mesmo não sendo esta a verdadeira empregadora, tendo em vista que ela responde



subsidiariamente pelos créditos trabalhistas destes trabalhadores, de acordo com o que delimita o artigo 5º - A, §5º³, da Lei n. 6.019 de 1974.

À vista disso, o patrimônio da tomadora só poderá ser usado para satisfazer a dívida trabalhista original na hipótese da empregadora não tiver condições de honrar seus pagamentos.

Como se observa, a terceirização é hoje um fenômeno imprescindível para o atual modelo de produção globalizado, que tem a eficiência e produtividade como principais consuetudinários.

Frequentemente, as empresas acabam empregando-a de modo predatório, sendo responsável, assim, pela sonegação de alguns direitos trabalhistas dos empregados terceirizados.

Não se pode esquecer que o trabalhador possui direitos e garantias a serem preservados, além do mais, a atividade produtiva deve ser visto como uma forma de promoção do seu próprio bem-estar, conforme assegura o fundamento constitucional do valor social do trabalho (art. 1º, IV, CF/88).

Portanto, apesar de ser um meio eficiente para redução dos custos do empregador, a terceirização deve ser implementada de forma a resguardar o empregado terceirizado, coibindo-se qualquer tipo de violação dos seus direitos trabalhistas, ou precarização das suas condições de trabalho.

3. A terceirização e a violação de direitos trabalhistas

A forma de prestação de serviço conhecida como terceirização foi criada com o objetivo primordial de promover a excelência administrativa das empresas, pois ela traz uma série de benefícios àquele que a utiliza, tais como, a diluição dos custos de produção, aumento do nível de eficiência e produtividade, potencialização dos lucros, entre outras.

³§5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017).



III Seminário Internacional em
Sociedade e Cultura na Pan-Amazônia
Universidade Federal do Amazonas - UFAM
Manaus (AM), de 21 a 23 de novembro de 2018



Em razão disso, ela vem crescendo vertiginosamente no mundo dos negócios, tornando-se, desta forma, um fenômeno irreversível na nossa sociedade, haja a vista a verdadeira necessidade de sua utilização pelas empresas.

Apesar das inúmeras vantagens decorrentes dessa forma de contratação de mão de obra, ela tem causado sérias preocupações para sociedade e, sobretudo, ao Poder Judiciário, já que em vez de estar sendo utilizada como método de otimização dos serviços, apresenta-se como uma verdadeira ferramenta de precarização das condições de trabalho, violando direitos sociais minimamente assegurados aos trabalhadores.

O que acontece na prática é o desvirtuamento do objetivo do instituto porquanto o empresário faz uso da terceirização visando tão somente o aumento dos seus lucros e finda deixando de lado a parte mais vulnerável dessa história, o trabalhador.

Diante desse cenário de precarização da relação de emprego e transgressões dos direitos fundamentais do trabalhador, destacam-se alguns dos problemas que a terceirização pode acarretar, em especial, àqueles voltados à saúde e segurança do empregado.

Para ilustrar este contexto, o juiz do Trabalho da 2ª Região, Eduardo Rockenbach Pires, preleciona:

Não é preciso ir longe para constatar os efeitos nocivos da terceirização no Brasil. Nos fóruns da Justiça do Trabalho as empresas prestadoras de serviços são reclamadas contumazes e, não raro, ausentes nas audiências dos processos. As reclamações dos empregados terceirizados, em sua maioria, dizem respeito a direitos trabalhistas básicos, como verbas rescisórias e depósitos de FGTS, direitos esse que não foram honrados pelas empresas prestadoras de serviços. Tampouco, até então, pelas empresas tomadoras, que já usufruíram da força de trabalho dos terceirizados, e serão responsabilizados depois de muito tempo, muito custo e muita perseverança do trabalhador reclamante – além de uma dose de sorte.

O resultado que se vê é justamente um quadro de situações degradantes aos quais estão sujeitos os trabalhadores terceirizados, relegados a tais condições diante da extrema necessidade de acesso ao emprego como condição para subsistência, ou seja, muitos deles preferem ter seus direitos trabalhistas privados em troca de um trabalho capaz de lhes proporcionar ao menos o mínimo existencial.



III Seminário Internacional em
Sociedade e Cultura na Pan-Amazônia
Universidade Federal do Amazonas - UFAM
Manaus (AM), de 21 a 23 de novembro de 2018



Outra importante consideração a se fazer consiste na clara tentativa de transformar o trabalhador em coisa ou mercadoria, de modo a depreciar seus esforços, em uma evidente afronta a sua dignidade, afinal, o valor do ser humano não tem preço, não está à venda.

Convém mencionar ainda o impacto que a terceirização acarreta entre os trabalhadores terceirizados e os empregados contratados diretamente pela empresa tomadora. Cria-se um ambiente discriminatório quando, por exemplo, é dado tratamento diferenciado, acima de tudo mais favorável, aos empregados formais, que por critérios de importância dentro da empresa possui um status superior.

Esse ambiente de segregação que se forma é responsável pela criação de uma barreira entre eles, colocando os empregados terceirizados em uma situação de invisibilidade, tamanho o descaso na forma de tratamento que lhes são oferecidos.

Na verdade, todo esse contexto torna-se um campo fértil para a eclosão da concorrência entre as classes, estimulando o embate e provocando conflitos de interesses.

Mas não é só isso, no plano das relações coletivas, a grande problemática envolve a questão da representatividade sindical, quando se vê a discrepância na forma de representação dos empregados terceirizados e funcionários diretos. Pois embora pertencentes ao mesmo ambiente de trabalho e exercendo as mesmas funções, existe um enquadramento diferente para cada um, ou seja, fazem parte de categorias profissionais distintas.

Elucida Godinho Delgado (2015, p. 518):

A ideia de formação de um sindicato de trabalhadores terceirizados, os quais servem a dezenas de diferentes tomadores de serviços, integrantes estes de segmentos econômicos extremamente dispares, é simplesmente um contrassenso. Sindicato é unidade, é agregação de seres com interesses comuns, convergentes, unívocos. Entretanto, se o sindicato constitui-se de trabalhadores com diferentes formações profissionais, distintos interesses profissionais, materiais e culturais, diversificadas vinculações com tomadores de serviços – os quais, por sua vez, têm natureza absolutamente desigual, tal entidade não se harmoniza, em qualquer ponto nuclear, com a ideia matriz e essencial de sindicato.



III Seminário Internacional em
Sociedade e Cultura na Pan-Amazônia
Universidade Federal do Amazonas - UFAM
Manaus (AM), de 21 a 23 de novembro de 2018



A prática da terceirização nos remete a um quadro de desorganização da atuação sindical, decorrente desse cenário de discriminação e, também, da alta rotatividade dos empregados terceirizados, que vão do emprego ao desemprego em tão pouco tempo, impossibilitando qualquer tentativa eficiente de representação coletiva dos terceirizados.

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) pontuou suas preocupações com a crescente rotatividade da mão de obra dos trabalhadores terceirizados:

A elevada rotatividade da mão de obra é um dos indicadores mais preocupantes do mercado de trabalho. Para os empregadores, representa um custo de seleção e treinamento que acaba sendo repassado ao preço final, atingindo todos os consumidores. Para os trabalhadores, representa a incerteza de encontrar um novo emprego num curto espaço de tempo e o risco de ter que aceitar menores salários e benefícios, além de ter impactos no cálculo da aposentadoria. Para o Estado, as despesas com seguro-desemprego tendem a aumentar com a alta rotatividade, ocasionando descapitalização do FGTS.

Além disso, segundo dados divulgados pelo DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), os trabalhadores terceirizados possuem uma média remuneratória menor do que os empregados fixos, ainda que ocupantes da mesma função. Levantamentos indicam que o salário dos trabalhadores terceirizados é, em média, 24% menor que o dos empregados formais.

Esse quadro piora quando se trata da categoria especializada dos trabalhadores bancários, onde os terceirizados chegam a receber um terço dos salários pagos aos bancários diretamente contratados.

O DIEESE também aponta que a cada 10 (dez) acidentes de trabalho ocorridos, no Brasil, 07 (sete) envolvem trabalhadores terceirizados. Tal constatação é resultado das más condições de labor as quais estão submetidos os empregados terceirizados, onde, muitas das vezes, não se cumpre as normas de segurança do trabalho.

O dossiê do DIEESE apontou que os trabalhadores terceirizados realizam uma jornada de 03 (três) horas de diferença em relação aos empregados ligados diretamente a empresa.



III Seminário Internacional em
Sociedade e Cultura na Pan-Amazônia
Universidade Federal do Amazonas - UFAM
Manaus (AM), de 21 a 23 de novembro de 2018



A terceirização nos moldes atuais consagrou a tendência de mitigação dos direitos e garantias trabalhistas, como se vê dos dados aqui mencionados que retratam a dura realidade dos empregados terceirizados.

Diante desse contexto, o Poder Público não pode ser omissivo e conivente com tais práticas, deve sim, priorizar o combate incisivo de através, por exemplo, da criação de políticas públicas que garantam efetivamente a proteção do trabalhador.

Uma das formas de combater a terceirização predatória consiste no estímulo às fiscalizações trabalhistas, todavia, trata-se de um processo muito complexo, pois exige a união de esforços do Estado, da sociedade e dos sindicatos, como bem ilustra Miranda:

Desta forma, para acompanhar e controlar adequadamente a terceirização predatória em nosso país e evitar que mais problemas surjam em razão da terceirização parece evidente a necessidade de ampliar a cobertura da fiscalização trabalhista, estimular o controle social através de uma maior participação dos trabalhadores nos locais de trabalho e, desenvolver e aprimorar condutas, procedimentos e instrumentos de inspeção, por exemplo, na área de segurança e saúde no trabalho.

Quanto à fiscalização trabalhista estatal, é evidente a necessidade de ampliar rapidamente sua cobertura e eficácia. De início, cumpre implantar no serviço público, em especial no Ministério do Trabalho, a prática do planejamento participativo por objetivos tanto das ações como dos programas a serem implementados. Em segundo lugar, cumpre providenciar treinamento e atualização técnica permanente do quadro atual de auditores fiscais. Impõem-se, ainda, a necessidade da imediata realização de concurso público para contratação de novos auditores fiscais para a área de segurança e saúde no trabalho.

Desse modo, o caminho para a garantia da efetividade material dos direitos sociais dos trabalhadores terceirizados tem como pontos chave a persecução dos princípios da isonomia e da dignidade da pessoa humana, no intuito de assegurar uma vida digna e o bem-estar dessas pessoas.

Pois bem, o uso da terceirização nessas condições, ao invés de alcançar o seu objetivo principal, que é a redução numérica dos custos empresariais, tem se mostrado um verdadeiro retrocesso social.

4. Considerações Finais



III Seminário Internacional em
Sociedade e Cultura na Pan-Amazônia
Universidade Federal do Amazonas - UFAM
Manaus (AM), de 21 a 23 de novembro de 2018



Pode-se dizer que a terceirização, como fenômeno oriundo da era moderna e reflexo do sistema globalizado de produção, implica em diversas consequências que extrapolam o espectro econômico e trabalhista, vez que atinge o íntimo e a dignidade dos trabalhadores sujeitos a tais condições laborais.

A bem verdade é que esses empregados estão sendo deixados de lado, tendo reiteradamente seus direitos violados sem nenhuma expectativa de melhorias. A Reforma Trabalhista surgiu como alternativa para mudança desse quadro, trazendo a promessa de proporcionar mais garantias e segurança aos trabalhadores, criar mais empregos, ofertar de cursos de capacitação, entre outros.

No entanto, a nova legislação, embora regulamente matéria até então esquecida pelo Legislativo, não oferece soluções eficazes para os problemas já enfrentados pelos trabalhadores terceirizados, pelo contrário, é nítido o objetivo de favorecer a classe empresarial. Acrescenta-se a autorização, no referido diploma legal, para terceirização irrestrita (permissão para a empresa terceirizar toda e qualquer atividade, seja atividade meio ou atividade fim), cuja tendência remonta a um quadro de agravamento da situação de precariedade atinente a essa forma de prestação de serviço.

Deve o legislador encontrar soluções que compatibilizem a terceirização com os direitos trabalhistas, ou seja, o instituto tem que ser submetido a regras as quais visem assegurar a proteção ao trabalhador.

A valorização do trabalho é o mínimo que se pode esperar de um Estado Democrático de Direito, no qual o ordenamento jurídico tem como percussores os princípios democráticos e a justiça social.

5. Referências

_____. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: / dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos.** São Paulo: DIEESE, 2014. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-Desenvolvimento-DesenvolvimentoLayout.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2018.

BARRETO, Gláucia. **Curso de Direito do Trabalho.** Niterói: IMpetus, 2008.



III Seminário Internacional em
Sociedade e Cultura na Pan-Amazônia
Universidade Federal do Amazonas - UFAM
Manaus (AM), de 21 a 23 de novembro de 2018



BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 4ª edição revisada e ampliada. São Paulo: LTr, 2008.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei n. 13.467, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em 30 de set. 2018.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm>. Acesso em: 30 de set.2018.

BRASIL. DIEESE. **Nota Técnica nº 172 de março de 2017: Apresenta as condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes**. Disponível em: < <https://www.dieese.org.br>>. Acesso em 07/11/2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª Edição. São Paulo: Editora LTr, 2015. – p.518

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15ª edição. São Paulo: LTr, 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 edição. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25ª edição. São Paulo: Atlas S.A, 2009.

MIRANDA, C. R. **Ataque ao mundo do trabalho: terceirização e seus reflexos na segurança e saúde do trabalhador**. TOXNET-Toxicologia Ocupacional. Disponível em: <www.toxnet.com.br/download/ataque-miranda-doc>. Acesso em: 30 set. 2018.

PIRES, Eduardo Rockenbach. **Terceirização e injustiça social: abordagem crítica ao Projeto de Lei 4.330/2004**. Revista Jus Navegandi, ISSN1518-4862, Teresina, ano 19, n. 3865, 30 jan. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26545>>. Acesso em: 28 set. 2018.