



UBM - CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BARRA MANSA

PRÓ-REITORIA ACADÊMICA

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO – 7º/8º PERÍODO

ALINE MACHADO MIRANDA – RA: 20191000097

ANNA CAROLINA DA CUNHA ALMEIDA – RA: 20192000468

HENRIQUE ROVERETI SILVA – RA: 20191000314

IASMIN MARIA MENDES – RA: 20191000238

JENNIFER VITÓRIA ALVES M. GARCIA – RA: 20191000303

**A TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS COMO FORMA DE CONTRIBUIR PARA
REDUÇÃO DE CUSTOS E RESPONSABILIDADE COM A FORÇA DE
TRABALHO**

José Aurélio Vilas Boas

Professor

BARRA MANSA

2022



UBM - CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BARRA MANSA

PRÓ-REITORIA ACADÊMICA

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO – 7º/8º PERÍODO

ALINE MACHADO MIRANDA – RA: 20191000097

ANNA CAROLINA DA CUNHA ALMEIDA – RA: 20192000468

HENRIQUE ROVERETI SILVA – RA: 20191000314

IASMIN MARIA MENDES – RA: 20191000238

JENNIFER VITÓRIA ALVES M. GARCIA – RA: 20191000303

**A TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS COMO FORMA DE CONTRIBUIR PARA
REDUÇÃO DE CUSTOS E RESPONSABILIDADE COM A FORÇA DE
TRABALHO**

Trabalho do Curso de Administração,
como requisito para cumprimento da
Nota 1 da disciplina de Produção
Científica do Professor José Aurélio
Vilas Boas.

BARRA MANSA

2022

RESUMO

O objetivo do presente artigo é avaliar a terceirização de serviços como forma de contribuir para redução de custos e responsabilidade com a força de trabalho, seja ou não viável para as empresas. Para isso foi realizada uma pesquisa de campo quantitativa para coleta de dados estatísticos e levantamentos bibliográficos em artigos e livros para fundamentar a teoria abordada. Justifica-se esse artigo sobre a importância da terceirização de serviços nas organizações, visando identificar que a sua implantação tem agregado nas organizações. Portanto é necessário que as empresas se atualizem e busquem novas formas de se aprimorarem e agregar valores, garantindo a qualidade de seus serviços. Com os dados levantados pode-se observar a viabilidade da implantação da terceirização como ferramenta para redução de custos e responsabilidade com a força de trabalho, como um diferencial estratégico e competitivo para as organizações.

INTRODUÇÃO

A realidade do mercado aponta que com aumento da concorrência surge a necessidade de criar vantagens competitivas entre as empresas levando a criação de novos mecanismos que aumentam a produtividade a fim de obter resultados lucrativos, buscando maior eficiência e rentabilidade, além da otimização do tempo e qualidade do serviço, visando sempre a redução de custos e responsabilidades com a força de trabalho ou seja, com a mão de obra empregada. Dessa forma, as empresas estão implementando a terceirização de serviços para possibilitar a descentralização de suas atividades

A terceirização vem como alternativa para as empresas economizarem com a mão de obra, onde o custo de pessoal é significativo para as organizações em geral, uma vez que o Brasil situa-se no topo dos países com maiores despesas com encargos na contratação. Sendo assim, mediante o atual cenário do mercado, a terceirização de serviços está sendo implementada para reduzir o custo operacional das empresas e trazer agilidade e flexibilidade nas atividades.

O objetivo deste trabalho foi analisar a viabilidade da terceirização de serviços como forma de contribuir para a redução de custo e responsabilidade com a força de trabalho a fim de obter comprovação de vantagem para as organizações.

Tem-se como objetivo geral identificar as vantagens e desvantagens da implementação da terceirização dos serviços, devido a relevância apresentada pela justificativa de ser cada vez mais adotada dentre as empresas e do mercado de trabalho.

Dentre as alternativas de racionalização dos custos de mão-de-obra, encontra-se a prática da terceirização, consistindo no processo de transferir para terceiros as atividades que não fazem parte do negócio principal da empresa. A principal vantagem da terceirização, sob o ponto de vista da empresa, é que ela possibilita a redução de custos de forma direta e indireta, por meio de salários mais baixos e de encargos sociais reduzidos.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A terceirização é uma prática antiga, que se iniciou nos Estados Unidos, com o nome de *outsourcing*, no início da década de 50, com o surgimento das indústrias automobilísticas. (NETO, SILVA, SILVA, 2009).

O que ocorreu também no Brasil, conforme Queiroz (1998) a terceirização foi implantada com a vinda das primeiras empresas multinacionais, principalmente as automobilísticas no início da década de 80. As fábricas ficaram somente com a atividade principal de montagem dos veículos e as peças passaram a ser comercializadas de outras empresas. A necessidade da especialização e do aperfeiçoamento das atividades produtivas nas organizações é o que dá origem à terceirização no âmbito empresarial, que constitui uma importante fonte de estratégia, de organização e métodos da atividade empresarial,

Surge a terceirização como opção para melhorar o desempenho das empresas, tornadas mais ágeis, desempenhando apenas atividades de sua especialidade, e terceirizando as demais. Isso diminui a quantidade de funcionários e setores desnecessários, descartando as atividades intermediárias que não dão efetivamente lucro, podendo colocar energia e empenho em sua atividade principal.

A terceirização é definida como a contratação de serviços e sua relação empregatícia é realizada entre a empresa tomadora e contratada, não a vínculo de trabalho com os funcionários da terceirizada. Pode ser entendida e definida como um procedimento administrativo que possibilita o estabelecimento de um processo transferido a terceiros, que compreende a atividade-meio da empresa, permitindo a esta concentrar-se na sua atividade principal.

É apontada como forma de contribuição para reduzir custos com a força de trabalho devido a falta de mão de obra qualificada no mercado, levando as empresas a optarem pelo serviço terceirizado uma vez que necessitam reduzir em valores os seus custos operacionais, não levando em consideração o investimento financeiro, tempo e energia

empenhados em treinamento para aumento de desempenho e conhecimento de seus funcionários.

O objetivo principal da terceirização não é somente voltado para a redução de custos, e sim trazer agilidade e flexibilidade para vencer o mercado, pretendendo transformar seus custos fixos em variáveis, para aproveitar melhor o processo produtivo, para transferir o valor gasto em investimento para tecnologia, desenvolvimento e novos produtos. (MARTINS, 2011).

Na maior parte dos casos os empresários visam a diminuição de encargos trabalhistas e previdenciários, o que pode ocasionar desemprego no setor, mas de acordo com o autor não é isso que acontece, para cada emprego perdido na empresa, há a criação de três novos na atividade terceirizada. (MARTINS, 2011).

Uma das vantagens da adoção desse sistema é que a empresa não precisará de tanto capital para operar, ou podendo destinar seu capital para atividades mais ligadas ao seu negócio. (MARTINS, 2011).

Atualmente, o estudo da terceirização de serviços é um tema de grande impacto dentro de empresas que cooperaram em processos técnicos e administrativos, ou mesmo em um setor de grande importância no mercado. A terceirização é uma ferramenta de extrema importância dentro de instituições e empresas, pois proporciona agilidade, principalmente no ambiente empresarial.

Segundo Giosa (1997) “[...] Sem preocupar-se operacionalmente com as ditas atividades secundárias, as empresas terão mais competitividade e agilidade na consecução de suas operações e mais rapidez na tomada de decisão em razão dos novos objetivos. ”

De acordo com Giosa (1997), a terceirização nada mais é do que um processo de transferência de atividades para serem realizadas por terceiros, e nos dias atuais onde muitas empresas buscam a cada dia se tornarem mais competitivas e lucrativas, a rapidez no processo é essencial, sendo assim, a terceirização traz para as empresas uma maior rapidez nos processos operacionais.

Para Queiroz (1998):

É uma técnica administrativa que possibilita o estabelecimento de um processo gerenciado de transferência, a terceiros, das atividades acessórias e de apoio ao escopo das empresas que é sua atividade-fim, permitindo a estas se concentrarem no seu negócio, ou seja, no seu objetivo final.

Para Queiroz (1998) a terceirização é vista como um processo onde as atividades são transferidas para a empresa em que fecham parceria, para que a empresa então se dedique somente para suas atividades principais.

Feito uma analogia entre os conceitos citados acima, a terceirização precisa ser entendida como um processo planejado para a transferência de atividades delegadas a terceiros, onde a empresa contratada terá serviços específicos a serem realizados e assim a organização poderá focar em suas atividades principais, ou seja, atividades ligadas ao negócio em que atua.

Na busca de opções para a gestão da mão de obra, ter processo mais eficientes, para reduzir custos, e manter a competitividade, as empresas optaram pela terceirização. Em geral, as características essenciais da terceirização são: gestão da atividade pelo fornecedor, domínio do trabalho, capacidade econômica do fornecedor e ausência de fraude.

Dentre as vantagens, segundo Martins (2011), sob o aspecto administrativo, seria a de se ter alternativa para melhorar a qualidade do produto ou serviço vendido e também a sua produtividade, como forma de obter um controle de qualidade total dentro da empresa. Outro fator é a diminuição de encargos trabalhistas e previdenciários.

Dentre os fatores positivos à implementação da terceirização de serviços, está a forma de diminuir custos, de modo não só a tornar a empresa competitiva, mas também possibilitando-lhe crescer, diante do fenômeno da globalização das economias e da concorrência internacional. (MARTINS, 2011).

Cria-se uma forma de simplificação da estrutura organizacional da empresa, racionalizando os gastos, principalmente dos fixos, transformando-os em variáveis, aumentando os lucros da empresa, gerando eficiência e eficácia em suas ações, com economia de escala e eliminação de desperdício.

Conforme cita o autor Martins (2011), a empresa poderá destinar recursos para pesquisa de tecnologia, para criação de novos produtos, haverá em alguns casos a diminuição de espaço ocupado na empresa, não só de pessoal como de material, inclusive de estocagem. Melhorando as condições laborais, ambientais, de segurança e saúde, já que irá diminuir a aglomeração de pessoas no trabalho.

Pode-se afirmar que os empresários são os únicos beneficiados pela terceirização e pela redução do tamanho e do custo do empreendimento. Através da transferência da execução de atividades acessórias, as empresas serão capazes de aumentar sua margem de lucro em detrimento da qualidade do serviço e dos direitos dos trabalhadores.

Haverá criação de empregos na terceirizada, aperfeiçoamento de mão de obra, distribuição de rendas entre os participantes do processo; concentração de esforços na atividade-fim da empresa; especialização no serviço; concorrência e produtividade para todo o mercado; agilidade na prestação dos seus serviços. (MARTINS, 2011).

Observa-se uma grande vantagem na terceirização devido a possibilidade da redução de custo na relação de empregos e os decorrentes dos encargos trabalhistas e previdenciários (salários, férias, gratificações, FGTS, INSS). Com a terceirização há uma diminuição no valor referente à folha de pagamento, pois não são necessárias tantas funções e funcionários na empresa, inclusive cargos de liderança. Podendo utilizar esses recursos para investir em inovação e melhorias no produto, para aumentar a competitividade e qualidade.

Na terceirização de serviços com o surgimento de empresas novas, gera-se também novos empregos, automaticamente há um aumento de arrecadação de impostos, como o ISS na área de serviços, que se torna interessante para o governo, proporcionando fomento para criação de novas empresas terceirizadas, principalmente micro e médias, inclusive do trabalho autônomo, proporcionando aumento da mão de obra no mercado.

No que se diz respeito a desvantagem da terceirização pode-se observar que, em tese, que mesmo que as empresas sejam capazes de economizar com encargos e reduzir custos, tornando-se mais competitivas, todavia, quem paga os custos dessa melhoria é o trabalhador.

Segundo Miraglia (2008), na implementação da terceirização há um efeito contrário à melhoria na qualidade do produto e redução de custos:

Cabe frisar, ainda, que de acordo com a Associação Americana de Administração de Empresas, a redução das despesas não foi a esperada em mais da metade das empresas que adotaram a terceirização e o aumento da lucratividade foi observado em menos de um terço delas. Em contrapartida, observou-se a diminuição da qualidade dos produtos e serviços ofertados. ”

A forma como a terceirização vem sendo adotada no Brasil é consideravelmente crítica. Em alguns casos, o processo tem sido revertido por algumas empresas, por afetar a qualidade dos produtos e serviços e fragmentar excessivamente os processos produtivos, levando até à queda na produtividade. A regulamentação irrestrita da terceirização, baseada numa visão de curto prazo, prejudica o trabalhador, como também compromete o desempenho das empresas a longo prazo. (PELATIERI et al., 2008).

Constantemente, as empresas prestadoras de serviços não têm a estrutura empresarial necessária para essas atividades por serem muito pequenas. Não tendo idoneidade financeira, as empresas não têm condições de cumprir as regras legais e convencionais.

Segundo Martins (2011), “[...] um dos principais riscos da terceirização é contratar empresas inadequadas para realizar os serviços, sem competência ou idoneidade financeira, pois poderão advir problemas principalmente de natureza trabalhista.”

As empresas que tencionam transferir suas atividades acessórias devem ter em mente que a escolha criteriosa da empresa prestadora de serviço, pois caso ocorram problemas de ordem trabalhista ou fiscal, a empresa tomadora responde subsidiariamente, por conta da culpa in eligendo ou in vigilando, pela culpa na escolha da empresa ou pela culpa na fiscalização, com amparo na CLT e na Súmula 331 do TST.

Na visão do direito do trabalho, todas as empresas em contrato de terceirização, contratante ou prestadora de serviço, devem obedecer os requisitos da legislação trabalhista que são o registro na carteira de trabalho, férias, previdência, jornada estatutária fixa e FGTS e 13º salário.

Conforme o art. 2º da CLT: “considera-se empregador a empresa individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assinala e dirige a prestação pessoal de serviços.”

Segundo o art. 3º da CLT: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste mediante salário” Não existe um marco legal no Brasil que regule a contratação de terceiros. Atualmente o que está em vigor é a Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que sinaliza a permissão da terceirização somente para atividade-meio.

Que é nada mais nada menos do que uma instrução sobre o tema, deixando abertas muitas possibilidades de interpretação, o que acaba gerando um risco para as empresas contratantes, inibindo a geração de mais postos de trabalho. O principal ponto, gira em torno do que seriam denominadas as atividades-fim e as atividades-meio, uma vez que, a terceirização é ilegal em se tratando de atividade-fim. (REBELO et al., 2018)

O principal objetivo da terceirização é reduzir os custos de trabalho, isso é feito por meio de um contrato entre a empresa contratante e a empresa terceirizada, dessa maneira a oportunidade que as empresas brasileiras têm para implementar a terceirização, é preciso entender a necessidade real e o impacto da implantação deste processo.

O custo da mão-de-obra é qualquer pagamento efetuado a trabalhadores, a título de remuneração por contribuições fornecidas ao processo produtivo, acrescido de todos os encargos (elementos ou fatores) decorrentes. Trata-se, pois, da contribuição humana ao processo de produção de bens e serviços. (THOMATSU,1992).

O impacto da contratação de um empregado é bem maior do que contratar uma empresa terceirizada, visto que pode a redução se faz através das alternativas de substituição da mão-de-obra formal. Verifica-se que a terceirização deve ser bem administrada, com a definição de custos e preços explícitos, e, principalmente, a forma de execução e desenvolvimento da prestação de serviços.

METODOLOGIA

A metodologia aplicada ao presente estudo foi baseada em pesquisas com levantamentos bibliográficos em livros e artigos, que fundamentam a teoria abordada e pesquisa de campo quantitativa para levantamento de dados estatísticos.

Conforme descreve Lakatos e Marconi (2007,p. 43):

“Trata-se de levantamento de toda a bibliografia já publicada em forma de livros, revistas, publicações avulsas e imprensa escrita. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo que foi escrito sobre determinado assunto, com o objetivo de permitir ao cientista o reforço paralelo na análise de suas pesquisas ou manipulação de suas informações.”

Segundo Gonsalves (2001, p. 67), a pesquisa de campo é o tipo de pesquisa que pretende buscar a informação diretamente com a população pesquisada. Ela exige do pesquisador um encontro mais direto.

Dessa maneira, a presente pesquisa propõe o levantamento de informações relevantes para comprovar de fato que a teoria de terceirização de serviços é uma forma para contribuir com a redução de custos e responsabilidade com a força de trabalho, como comparativo as vantagens e desvantagens para as empresas.

O estudo procurou ser impessoal e neutro na formação de opiniões, a fim de que as empresas que estejam vivenciando ou pensando em terceirizar alguma atividade-meio tenham como base referências válidas para adoção da terceirização como vantagem competitiva e lucrativa nas organizações.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Após uma revisão inicial das referências, foi realizado uma coleta final de material para comparação das referências sobre o assunto, pois a maioria das informações referenciadas até então eram unânimes em seus pontos de vista.

Com material suficiente, a pesquisa avançou na análise de conceitos e referenciais e levantamento quantitativo de dados, e nesse período foi descoberto um volume considerável de dados experimentais sobre o assunto e a abordagem pretendida, proporcionando a maturidade intelectual necessária para as etapas finais da pesquisa.

Com o enorme e constante crescimento de novas empresas em diversos ramos do mercado, o consumidor final busca algo diferenciado para satisfazer as suas necessidades, querendo velocidade no serviço, conveniência, personalização e preço. As empresas adotam a terceirização por grande parte, em alguma etapa de produção que não seja a fase principal.

A pesquisa de campo contou com um número expressivo de participantes. Cerca de 78 pessoas responderam ao questionário por meio de um formulário online, que foi divulgado por meios digitais a fim de abranger o maior número de público possível e obter uma pesquisa representativa.

O público alvo da pesquisa foram empresas da região Fluminense para identificar como se comporta o mercado, e os entrevistados foram os funcionários dessas organizações que contribuíram de forma significativa para os dados levantados e investigação da tese.

Do total de respostas obtidas 38,5% dos respondentes possuem de 18 a 25 anos e 35,9% dos respondentes possuem entre 26 e 35 anos, tornando essa parcela de faixa etária mais significativa do nosso estudo. Mais de 60% correspondem ao sexo feminino e 37,7% ao sexo masculino, observando-se que grande parcela das mulheres estão em cargos de gestão.

Com relação ao nível de formação, 43,3% possuem Ensino Médio e/ou técnico, 41% possuem ensino superior, 9% possui pós-graduação e a parcela restante possui Mestrado/Doutorado, ressaltando a relevância e coerência nas respostas dos entrevistados.

No que se diz respeito ao tempo de atuação que as empresas têm no mercado, 52,6% dos respondentes disseram que a empresa onde trabalham estão atuando no mercado há mais de 10 anos, e 19,2% atuam entre 7 a 10 anos, ou seja, são empresas já consolidadas no mercado que atuam e possuem propriedade e experiência em suas atividades, proporcionando. Em relação ao ramo de atividade exercida, 60,3% estão no ramo de prestação de serviços, 19,2% comércio, 12,8% indústria e 7,7% setor público. Como já era esperado, o ramo de prestação de

serviços e o comércio compõem a maior parcela das empresas que terceirizam suas atividades, com o intuito de priorizar as atividades principais.



Gráfico 1: Atividades que foram terceirizadas nas empresas.

De acordo com o Gráfico 1, as principais atividades terceirizadas são Contabilidade; Serviços Gerais; Segurança e Vigilância; Comercial e Marketing e no Jurídico, que são áreas mais específicas necessárias dentro das organizações, e por esse motivo as empresas tendem a terceirizar por falta de especialização na área, ou até mesmo para reduzir demandas e responsabilidades, e focar na sua atividade principal.

Dentre as empresas entrevistadas, 89,7% aplicam a terceirização na sua empresa atualmente em suas atividades, ou já aplicaram em algum momento no passado para auxiliar no funcionamento de suas empresas.

Identifica-se que dentro da pesquisa realizada que cerca de 64,8 % das atividades terceirizadas são internas, ou seja, dentro das empresas; e 36,6 % são externas, que são executadas em áreas diferentes das dependências das empresas; 21,1 % são em atividades de apoio agindo diretamente no desenvolvimento do negócio e 15,5 % são focadas em ações estratégicas, vale ressaltar grande parte das empresas participantes do estudo, sinalizaram que terceirizam em atividades simultâneas e não somente em uma ou outrem, como por exemplo, só externa ou interna, podendo ser em ambas.

E ao buscarem pela terceirização de serviços optam por escolher empresas já existentes no mercado devidamente qualificadas e com experiência, conforme afirmam 97,1 % dos respondentes.

De acordo com a avaliação realizada pelas empresas que implementaram a terceirização dos serviços 59,2 % responderam que foram satisfatórias atendendo as expectativas e 16,9 % foram excelentes, superando as expectativas, ou seja, cerca 76,1 % tiveram uma ótima avaliação em relação a qualidade dos serviços prestados pelas terceirizadas, que contrapõem ao que diz respeito segundo Miraglia (2008), citando que as empresas tiveram uma diminuição da qualidade dos produtos e serviços ofertados.

Tudo indica de acordo com os dados estatísticos adquiridos pela pesquisa realizada, que há vantagens consideravelmente relevantes na implantação da terceirização de serviços, 50% aumentaram a qualidade de seus serviços, 40 % tiveram redução de custos das operações, 37,1 % obteve melhores resultados no conjunto das ações da empresa e 30 % focaram em seu core business.

Com a implantação da terceirização identificou-se que 84,1% tiveram entre 0 a 25% de redução no quadro de funcionários e 14,3% dessa coleta de dados tiveram entre 25% a 50% de redução, sendo então um número significativo para suas empresas trazendo flexibilidade e agilidade para os mesmos.

Em relação aos problemas enfrentados pelas empresas com a contratação de serviços terceirizados, obteve-se que somente 16,9% das empresas que já tiveram algum tipo problema, 43,7% não tiveram problemas e 34,4% não possuem conhecimentos. Entende-se que essas questões estão diretamente relacionadas à qualidade dos serviços prestados.

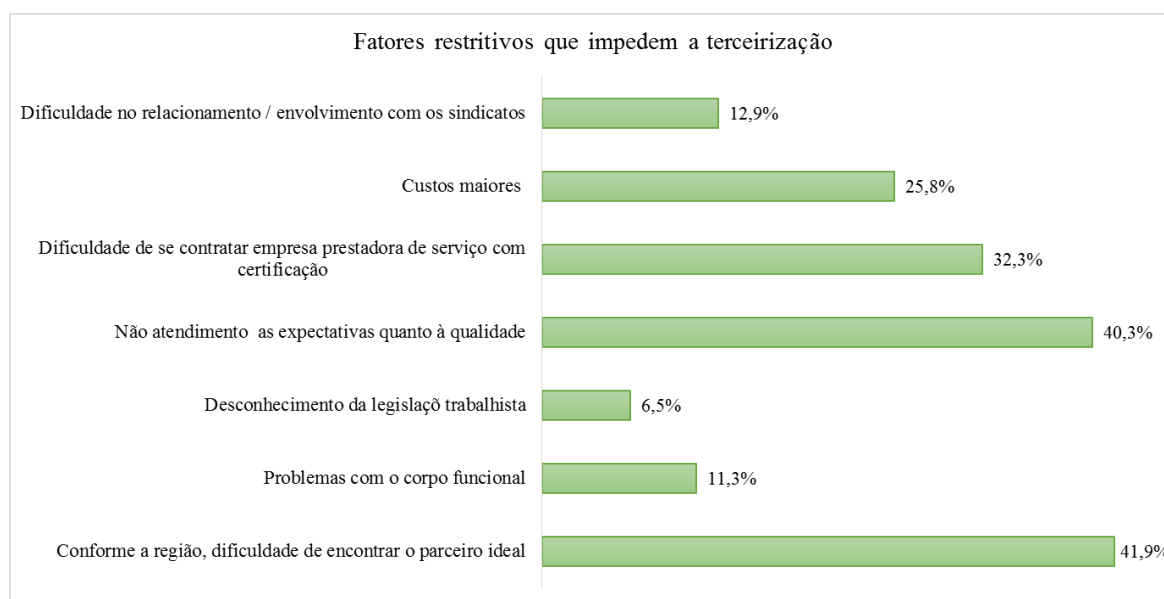


Gráfico 2: Fatores restritivos que impedem a terceirização

Conforme o Gráfico 2, identificou-se que conforme a região, a dificuldade de encontrar o parceiro ideal, o não atendimento às expectativas quanto à qualidade, a dificuldade de se contratar empresa prestadora de serviço com certificação e os custos maiores são os principais fatores segundo a pesquisa realizada que podem ser restritivos e que impedem a contratação de serviços terceirizados. Para que a implantação da terceirização seja bem-sucedida é aconselhável alinhar e harmonizar cada parte do processo.

CONCLUSÃO

Conforme mencionado ao longo do presente estudo, a terceirização é viável para qualquer tipo de empresa, principalmente no ramo de prestação de serviços, indústrias e no comércio, trazendo benefícios para o negócio, pois essa modalidade de terceirizar permite controlar, organizar e otimizar processos, trazendo maior desenvoltura e rentabilidade para as empresas.

Após um estudo geral sobre a terceirização de serviços como forma de contribuir para a redução de custos e responsabilidade com a força de trabalho, seus pontos positivos e negativos, suas vantagens e desvantagens e a sua efetividade dentro das empresas trouxe impactos positivos e significativamente relevantes.

Pode-se concluir que as empresas estão aderindo a terceirização como uma estratégia de gestão no intuito de desenvolver-se para ter vantagem competitiva e atender as demandas do mercado. Sendo assim, com os resultados da pesquisa realizada, cerca de 66,7% afirmaram que continuarão a utilizar a terceirização de serviços em suas empresas, apenas 9% não afirmam e 24,4% ainda observam grandes chances de implementar a terceirização.

Portanto conclui-se que a terceirização de serviços é viável econômica e estrategicamente como ferramenta de redução de custos e responsabilidade com a força de trabalho para as organizações, proporcionando um diferencial competitivo para as empresas que atuam no mercado.

Com o enfoque total no core business e redução nos gastos operacionais, a terceirização proporcionará para as empresas a oportunidade de desenvolvimento e crescimento rentável para o negócio, além de criar e oferecer experiências inigualáveis para o consumidor.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF. 1943.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Enunciado Nº 331, de 11 de setembro de 2000. Contrato de prestação de serviços: Legalidade**. Brasília, DF, 19 set. 2000.

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

GONSALVES, E. P. **Iniciação à pesquisa científica**. Campinas, SP. Alinea, 2001.

LAKATOS, E. M. e MARCONI, M.A. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados**. 6. ed. São Paulo. Editora Atlas, 2007.

MARTINS, Sergio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 6. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2011.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A Terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

NETO, J.E.A., SILVA, F.F., SILVA, J.G.B. **Terceirização: um instrumento estratégico para eficácia das organizações**. XXIX ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. Salvador, BA. 2009.

PELATIERI, P., CAMARGOS, R.C., IBARRA, A., MARCOLINO, A. **Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes**. Cap 1. Terceirização do Trabalho no Brasil - Novas e distintas perspectivas para o debate. IPEA. Brasília, 2018.

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

REBELO, A.M., MOREIRA, G.R.C., LOPES, G.B., COURA, E.B. **Terceirização: o que os dados revelam sobre remuneração, jornada e acidentes de trabalho**. Cap 3.

Terceirização do Trabalho no Brasil - Novas e distintas perspectivas para o debate. IPEA.
Brasília, 2018.

THOMATSU, D. R. **Custo da Mão-de-obra. Curso sobre Contabilidade de Custos.** São Paulo: Atlas, 1992.