**TERCEIRIZAÇÃO: AS CAUSAS DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E OS PONTOS FAVORÁVEIS À ATIVIDADE EMPRESARIAL¹**

Lidiane Borges Coutinho

Marina Stella da Silva Aguiar²

Mayco Murilo Pinheiro³

**Sumário:**

1 Introdução; 2 Da relação jurídica entre o tomador de serviços, empresas terceirizadas e o trabalhador; 3 Dos efeitos jurídicos decorrentes do Projeto de Lei 4330/04 caso este seja convertido em lei; 4 A terceirização sob a ótica da subordinação estrutural; 5 Discussão do tema; 6 Considerações Finais; Referências.

**RESUMO**

Este estudo vem a elucidar o processo de terceirização, seus benefícios e seus efeitos negativos para o Direito do Trabalho diante das relações jurídicas formadas entre seus sujeitos, a precarização dos direitos do trabalhador e a economia que a terceirização proporcionou para as empresas. Tratar-se-á acerca da exploração exacerbada da mão-de-obra do trabalhador terceirizado, e a consequente desvalorização dessa categoria diante dos empregados diretos, reduzindo os benefícios, direitos e garantias daquele. É apresentado o enfraquecimento da classe trabalhadora, que ao mesmo tempo que se especializa se fraciona, e se subordina frente aos detentores dos meios de produção que se aproveitam dessa redução de responsabilidade para reduzirem seus custos. Há também a omissão do legislador acerca da terceirização, uma vez que a legislação não dispõe sobre quais atividades podem ser terceirizadas bem como os procedimentos que devem ser cumpridos pelas empresas tomadoras de serviços para ter-se controle sobre a relação desta com os terceirizados, restando assim aos trabalhadores somente o enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) para pleitear os seus direitos.

**Palavras-chave: Terceirização. Trabalhador. Empresas. Tomador de serviços. TST. CLT.**

**1 INTRODUÇÃO**

A terceirização é um fenômeno cada vez mais comum no mundo globalizado e consiste no repasse de uma atividade que não seja a atividade fim da empresa tomadora a outra empresa, que será a responsável por contratar empregados e manter com eles o vínculo empregatício. Giosa define a terceirização como “[...] um processo de gestão pelo qual se repassam algumas atividades para terceiros, com os quais se estabelece uma relação de parceria, ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua.” (GIOSA *apud* MORAES, 2003, p.64).

Tal realidade se dá em virtude da necessidade de as empresas focarem em seu principal objetivo: sua atividade fim, os produtos que elas se destinam a oferecer e, uma vez focadas na produção exclusiva de tais produtos essas empresas acabam por aumentar a competitividade e a especialização, gerando assim mais lucros. Dessa forma, não sobra tempo a elas para se dedicarem à suas atividades meio, ou seja, aquelas atividades que não estão ligadas à atividade fim, mas que ainda assim precisam ser realizadas, como, por exemplo, a limpeza. E é nesse cenário que surge a terceirização, através da qual as empresas contratam outras empresas, para que os funcionários destas exerçam a atividade laboral.

A despeito, porém, da redução de custos e aceleração da economia geradas pela terceirização de mão de obra para realização de atividade meio, essa relação trabalhista possui efeitos maléficos aos trabalhadores, tais quais redução salarial, desemprego, perda de benefícios, dentre outros, pois altera a relação bilateral entre empregador e empregado, precarizando as condições de trabalho. Outro problema que envolve esse instituto é a omissão legal acerca do mesmo, visto que a legislação não prevê quais atividades podem ser terceirizadas e nem os procedimentos que devem ser adotados pelas empresas tomadoras de serviços, de forma que resta aos trabalhadores apenas o enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho para reclamar seus direitos.

A terceirização traz consigo a precarização do trabalho em decorrência da supressão de garantias e direitos do trabalhador, objetivando também, na maioria das vezes, a redução da folha de pagamento. Dessa forma, se enfraquece o vínculo empregatício do trabalhador com a empresa, desvalorizando em peso a figura do empregado no que tange à proteção dada pelo Direito do Trabalho aos trabalhadores. Cogita-se, ao contrário disto, que a terceirização traz inovação e praticidade às empresas e aos empregados quando não há a substituição destes pelo trabalhador terceirizado, mas a sua inclusão junto aos empregados diretos, conquanto nas elaboração das atividades-meio.

Este trabalho vem a esclarecer o processo de terceirização, seus benefícios, bem como seus malefícios em relação ao Direito do Trabalho, tendo como base a precarização dos direitos do trabalhador e a economia que a terceirização trouxe para as empresas.

A pesquisa objetiva resolver o problema em questão de forma a sensibilizar os olhares sobre a exploração exacerbada da mão-de-obra do trabalhador terceirizado, e a consequente inferiorização dessa categoria diante dos empregados diretos, excluindo-os de benefícios, direitos e garantias destes. Dessa forma, há o enfraquecimento da classe trabalhadora, que se especializa, mas ao mesmo tempo se fraciona, e perde força frente aos detentores dos meios de produção.

Faz-se mister atentar para a necessidade que a economia mundial tem de se renovar através do capitalismo para não estagnar a produção, nem torna-la obsoleta. Para isso os trabalhadores se qualificam, sendo úteis, na maioria das vezes, apenas eventualmente, uma vez que seu papel é substituível. Por esse motivo, de saber da importância do lucro incessante para o capitalismo e da objetificação do trabalhador para tanto, é que se deve a escolha pessoal do tema, uma vez que não obstante os benefícios econômicos e políticos da terceirização, deve-se atentar para a dignidade da maioria, de quem vai sustentar todo esse arcabouço, o trabalhador explorado.

Elaborada sob uma ótica procedimental, esta pesquisa abrange característica bibliográfica, e, no tocante aos objetivos, exploratória (GIL, 2010). Para que a questão em análise seja perfeitamente compreendida, o presente trabalho expõe pontos de vistas opostos acerca das várias questões suscitadas em torno dos problemas atinentes à terceirização.

**2 DA RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE O TOMADOR DE SERVIÇOS, EMPRESAS TERCEIRIZADAS E O TRABALHADOR**

O instituto da terceirização é previsto na súmula 331 do TST, editada em 1993:

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, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.   
    
V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada 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, 1993).

A referida súmula prevê então quatro modalidades legais de terceirização de serviços, quais sejam a contratação de trabalho temporário, atividades de vigilância, atividades de conservação e limpeza e serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador. Em todas essas situações o trabalhador não apresenta subordinação jurídica direta e pessoalidade para com a empresa tomadora de serviço, mas sim para com a empresa prestadora de serviços, sob pena de a terceirização constituir-se ilegal e ser obrigatoriamente estabelecido vínculo jurídico entre os trabalhadores e a empresa tomadora de serviços. É importante ressaltar que, mesmo sendo a terceirização lícita, caso haja inadimplemento da empresa terceirizada quanto às obrigações trabalhistas, a empresa tomadora de serviço terá responsabilidade subsidiária sobre as verbas decorrentes da condenação que digam respeito ao período de prestação laboral. E essa responsabilidade subsidiária só é possível se a empresa tomadora de serviços figurar na relação processual e constar no título executivo judicial.

Se a intermediação for utilizada de forma irregular, com o objetivo de desvirtuar a legislação trabalhista, esta será declarada nula para efeitos trabalhistas e será configurado o vínculo empregatício diretamente com o tomador do serviço, segundo o art. 9° da CLT.  Este artigo da CLT traduz um dos princípios basilares do direito do trabalho, qual seja, princípio da primazia da realidade. (SILVA, 2011, *on line*).

O princípio da primazia da realidade consiste na preponderância da realidade fática sobre qualquer previsão de contratos ou documentos existentes que não sejam condizentes com a realidade. Segundo Johnston “a relação objetiva evidenciada pelos fatos define a verdadeira relação jurídica estipulada pelos contratantes, ainda que sob capa simulada, não correspondente à realidade” (JOHNSTON apud SILVA, 2011, *on line*). Esse princípio, portanto, busca assegurar os direitos do trabalhador e fazer prevalecer a realidade, de forma que, mesmo havendo contrato que demonstre legalidade na relação trabalhista, será levada em conta a situação fática e um trabalhador que estiver realizando a atividade fim de determinada empresa tomadora de serviços deverá constituir com esta vínculo empregatício.

Em virtude da escassa previsão legal acerca do tema, o instituto da terceirização ainda é muito utilizado de maneira ilegal, principalmente para o desenvolvimento da atividade fim das empresas tomadoras de serviços, o que é vedado pela súmula 331 do TST. O art. 581, §2º da CLT dispõe que atividade fim é aquela que ‘’caracterizar a unidade de produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam, exclusivamente em regime de conexão funcional’’ (BRASIL, 1943). Dessa forma a jurisprudência atua no sentido de garantir aos trabalhadores seus direitos:

EMENTA: TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. FRAUDE ÀS NORMAS DE TUTELA AO TRABALHO. CARACTERIZAÇÃO - Comprovando-se que a instituição financeira recorrente promoveu a terceirização ilícita de sua atividade-fim com o objetivo de burlar a aplicação da legislação trabalhista, impõe-se o reconhecimento do contrato de trabalho diretamente com a tomadora dos serviços (Súmula nº. 331, item I, do Tribunal Superior do Trabalho - TST), pois incide, na hipótese, o art. 9º da CLT, o qual estabelece que o ajuste entre empregadores com o intuito de impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos da Consolidação são nulos de pleno direito. Recurso ordinário provido parcialmente. (TRT 6ª Região – Primeira Turma - RO - 00746-2009-005-06-00-9 – Relator Bartolomeu Alves Bezerra – p. 13/05/2010).

É notável que a escassez de disciplina legal acerca da terceirização contribui para que ela seja utilizada de forma desvirtuada e ilícita pelos empregadores, os quais se aproveitam do instituto para adquirir mão de obra mais barata e aumentarem sua produtividade e lucro, o que acaba por precarizar ainda mais as condições de trabalho. Por isso, para a doutrina é imprescindível que haja a edição de uma legislação mais detalhada acerca do tema, de forma a evitar tais fraudes e proteger a situação do polo mais frágil da relação: o trabalhador.

**3 DOS EFEITOS JURÍDICOS DECORRENTES DO PROJETO DE LEI 4330/04 CASO ESTE SEJA CONVERTIDO EM LEI**

Atualmente a previsão e disposição legal acerca da terceirização encontra-se na súmula 331 do TST, que considera ilegal a terceirização da atividade fim das empresas tomadoras de serviços, constituindo uma defesa aos trabalhadores e barrando a terceirização sem limites. Porém, está em tramite no Senado o Projeto de Lei da Câmara 30/2015, antes chamado Projeto de Lei 4330/04, que legaliza a terceirização não só da atividade meio, mas também da atividade fim, aquela que configura o empreendimento, o objetivo principal da empresa tomadora de serviços, invalidando, portanto a súmula 331 e legalizando a fraude e a precarização do trabalho.

Hoje os trabalhadores ainda conseguem vitória na justiça graças à súmula 331, que entende a terceirização da atividade-fim como uma maneira de o empregador intermediar mão de obra fraudulenta, visando barateá-la. Muitos terceirizados conseguem, assim, provar que exerciam funções similares aos contratados diretos e os juízes reconhecem seu vínculo com a empresa, determinando o pagamento de direitos [...]. Isso não mais ocorrerá se os parlamentares aprovarem o PL da terceirização. (VEJA... 201[?], *on line*).

Outra consequência da aprovação do PL da terceirização é o fim da responsabilidade solidária, ou seja, caso a empresa terceirizada não arque com as obrigações trabalhistas, a empresa tomadora de serviços tampouco arcará e os trabalhadores que prestavam serviços para esta ficarão impedidos de cobra-la na justiça até que encerradas todas as possibilidades de cobrança da empresa terceirizada, pois a responsabilidade da tomadora passará a ser subsidiária.

De acordo com o Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região, o PL da terceirização contribui também para a queda de qualidade dos serviços prestados, pois empregados terceirizados recebem baixo salário, realizam jornada extensa e possuem pouco treinamento, o que acaba por prejudicar também o consumidor. O Sindicato alega ainda que de cada dez acidentes de trabalho, oito dizem respeito a trabalhadores terceirizados, em virtude das condições precárias de trabalho, o que acabará por sobrecarregar o Sistema Único de Saúde, gerando mais gastos para a população. (VEJA... 201[?], *on line*).

Em carta que se destina a opinar sobre o PL da terceirização, os ministros do TST apresentam argumentos contrários à aprovação do PL:

A diretriz acolhida pelo PL nº 4330-A/2004, ao permitir a generalização da terceirização para toda a economia e a sociedade, certamente provocará gravíssima lesão social de direitos sociais, trabalhistas e previdenciários no País, com a potencialidade de provocar a migração massiva de milhões de trabalhadores hoje enquadrados como efetivos das empresas e instituições tomadoras de serviços em direção a um novo enquadramento, como trabalhadores terceirizados, deflagrando impressionante redução de valores, direitos e garantias trabalhistas e sociais. (LEVENHAGEN; DALAZEN; PEREIRA; CÔRREAS; VEIGA; FILHO; PEREIRA A; CALSING; ONO; AMARO; COSTA; DELGADO; ARRUDA; CARVALHO; PIMENTA; ARANTES; SHEURMANN; BELMONTE; BRANDÃO, 2013, *on line*).

Os ministros afirmam ainda que a redução salarial de milhões de trabalhadores afetará também o mercado interno de trabalho e de consumo e terá como consequência problema fiscal para o Estado, prejudicando a arrecadação previdenciária e tributária do país.

Mais um problema decorrente da aprovação do PL da terceirização é que os trabalhadores farão parte não do sindicato da tomadora, mas da empresa terceirizada, que consequentemente tem sindicatos mais fracos e menos força de negociação, o que prejudica ainda mais aos trabalhadores.

O PLC 30/2015 é então extremamente prejudicial aos trabalhadores, que são considerados polo mais fraco da relação empregador – empregado e visa atender aos anseios da classe patronal, principalmente dos grandes empresários, de forma que estes adquiram mão de obra mais barata e, portanto, lucrem mais.

**4 A TERCEIRIZAÇÃO SOB A ÓTICA DA SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL**

O aspecto principal da relação de emprego é a subordinação, na qual um empregado está ligado por um vínculo empregatício com o seu empregador. Na terceirização, tendo em vista o enfraquecimento desse vínculo, posto que se insere em intermédio o tomador de serviços, o que há é mais um vínculo jurídico, uma subordinação jurídica. Esse quadro se caracteriza em uma subordinação estrutural, na qual o trabalhador realiza uma atividade-meio.

A subordinação estrutural também denominada de Subordinação Objetiva ou Integrativa, centra-se na atividade do trabalhador (critério objetivo), não sobre ele (critério subjetivo). Essa subordinação permeia o meio pelo qual é realizada essa função, a prestação, interessa a sua natureza, a sua importância no processo de produção. (FRAGA, 2011, p. [?])

Corroborando com esse entendimento, discorre Godinho:

Na subordinação estrutural, o trabalhador pode realizar tanto atividade-meio como atividade do tomador de serviços: será, porém, subordinado caso se ajuste, estruturalmente, ao sistema organizacional e operativo da entidade tomadora de serviços, absorvendo sua cultura e sua lógica empresariais durante o ciclo de prestação de seu labor e na medida dessa aculturação, seu poder direcionador e dirigente. (apud FRAGA, 2011, p. [?])

A teoria da subordinação estrutural vai de encontro à Súmula 331 do TST, uma vez que esta leva em conta no tocante à terceirização, a subordinação direta subjetiva, o que precariza o trabalho do empregado terceirizado, pois restringe essa relação de emprego a uma subordinação meramente jurídica, consistente no poder diretivo do tomador de serviços sobre o trabalhador terceirizado (FRAGA, 2011, p. [?]). Nesse sentido, o trabalhador é desvalorizado nos seus direitos e garantias, tendo em vista a redução de remuneração, o aumento da carga horária de trabalho, por exemplo. Não havendo uma relação direta entre empregador e trabalhador terceirizado, aquele se exime de muitas responsabilidades que teria se estivesse lidando com o empregado direto, na terceirização, então essa função se transfere, parcialmente, ao tomador de serviços à luz de uma subordinação estrutural e não subjetiva, como a preconizada pela Súmula 331:

Os empresários tomadores de serviço que tinham construído um dogma clássico de subordinação jurídica e através dela conseguiram, muitas vezes, reduzir seus custos e aumentar seu lucro, hoje, pela interpretação que se dá à função social da empresa, do contrato, da inclusão social, dos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana, poderão responder pelos direitos de um terceirizado na condição de empregador com vínculo empregatício direto com o mesmo, à luz de uma interpretação da subordinação estrutural. (CADIDÉ apud FRAGA, 2011, p. [?])

Sendo assim, em oposição à teoria direta ou subjetiva, a teoria estrutural busca a valorização do trabalhador terceirizado diante do tomador de serviços, tendo em vista que a lógica capitalista do empregador direto sobre a terceirização tem como objetivo apenas a redução de custas e o lucro, bem como se eximir da proteção que deve ser dada ao trabalhador com seus direitos e garantias.

**5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O fenômeno da terceirização consiste no repasse de determinada atividade (desde que não a atividade fim) de uma empresa tomadora de serviços para outra empresa, denominada como empresa terceirizada, de forma que o vínculo empregatício será formado não entre a empresa tomadora e o empregado, mas entre este e a empresa terceirizada, que, por sua vez, estabelecerá contrato civil com a tomadora.

Esse fenômeno reputa-se cada vez mais comum na atualidade, pois, focando naquilo que realmente se destinam a produzir, ou seja, em sua atividade fim, as empresas aumentam sua competitividade e especialização, gerando então mais lucros ao empresário e acelerando a economia do país. Por outro lado, a terceirização precariza a situação do trabalhador, gerando redução salarial, desemprego, perda de benefícios, dentre outros malefícios, pois altera a relação bilateral entre empregador e empregado.

Outro grave problema identificado na relação da terceirização é a falta de disposição legal acerca desta, restando ao trabalhador se pautar apenas pela Súmula 331 do TST, que prevê quatro modalidades de terceirização, que consistem na contratação de trabalho temporário, atividades de vigilância, atividades de conservação e limpeza e serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador. Essa Súmula protege o empregado, polo mais fraco da relação trabalhista, pois sua subordinação jurídica direta e pessoalidade são constituídas com a empresa prestadora de serviços, sendo esta responsável por suas verbas trabalhistas, porém, estando ela em inadimplemento, a empresa tomadora responde subsidiariamente pelo crédito, desde que figure na relação processual e conste no título executivo judicial.

Porém, o Projeto de Lei da Câmara 30/2015, antes chamado Projeto de Lei 4330/04 pretende acabar com essa responsabilidade solidária entre empresa tomadora e empresa terceirizada, estabelecendo a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora perante as obrigações trabalhistas, de forma que os empregados só poderão cobrar estas após esgotados todos os meios de cobrar da empresa terceirizada, prejudicando então ainda mais a situação dos trabalhadores. Outra consequência maléfica da aprovação do PLC 30/2015 será a terceirização da atividade fim das empresas, que será permitida e provocará redução salarial de milhões de trabalhadores e aumento de suas jornadas, provocando a queda de qualidade dos serviços prestados e, afetando também, o mercado interno de trabalho e de consumo, gerando consequentemente problema fiscal para o Estado, prejudicando a arrecadação previdenciária e tributária do país.

Conclui-se então que o presente estudo buscou expor detalhadamente o instituto da terceirização, apresentando seus prós e contras, bem como os problemas ocasionados devido à escassez legislativa acerca do tema, tais como os problemas gerados caso o PLC 30/2015 venha a ser aprovado. É imprescindível então, que os empresários busquem formas de impulsionar a economia do país, gerando benefícios não só para eles, mas para toda a população, mas a legislação deve estar atenta para que esses meios de crescimento econômico não prejudiquem demasiadamente o trabalhador, como o PLC 30/2015 tem o condão de fazer, de forma que se atente não só aos interesses dos grandes empresários, mas, principalmente, à realidade fática do empregado, polo mais fraco da relação do trabalho e, portanto, merecedor de proteção.

**REFERÊNCIAS**

BRASIL. **Decreto-Lei Nº. 5.452, de 1º de maio de 1943.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 30 ago. 2016.

BRASIL. **Súmula nº 331 do TST.** Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\_com\_indice/Sumulas\_Ind\_301\_350.html> Acesso em: 30 ago. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Relator: BEZERRA, Bartolomeu Alves. Disponível em: < http://direitoetrabalho.com/2007/12/como-citar-jurisprudencia/> Acesso em: 31 ago. 2016.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

FRAGA, Cristiano. **SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL: UM NOVO PARADIGMA PARA AS RELAÇÕES DE EMPREGO.**

Disponível em: <http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2011\_1/cristiano\_fraga.pdf> Acesso em: 31 ago. 2016.

LEVENHAGEN, Antonio José de Barros; DALAZEN, João Oreste; PEREIRA, Emmanoel; CORRÊAS, Lelio Bentes; VEIGA, Aloysio Silva Corrêa da; FILHO, Luiz Philippe Vieira de Mello; PEREIRA, Alberto Luiz Bresciane de Fontan; CALSING, Maria de Assis; ONO, Fernando Eizo; AMARO, Marcio Eurico Vitral; COSTA, Walmir Oliveira da; DELGADO, Maurício Godinho; ARRUDA, Kátia Magalhães; CARVALHO, Augusto Cesar Leite de; PIMENTA José Roberto Freire; ARANTES, Delaílde Alves Miranda; SHEURMANN, Hugo Carlos; BELMONTE, Alexandre de Souza Agra; BRANDÃO, Carlos Mascarenhas. **Carta dos ministros do TST.** Disponível em: < http://www.spbancarios.com.br/Pagina.aspx?id=357> Acesso em: 31 ago. 2016.

MORAES, Paulo Douglas Almeida de. **Contratação Indireta e terceirização de serviços na atividade-fim das pessoas jurídicas**: possibilidade jurídica e conveniência social. 2003. Disponível em: <www.mte.gov.br/delegacias/ms/ms\_monografia.pdf>. Acesso em: 30 ago 2016.

SILVA, Rogerio Geraldo da. **A terceirização no Brasil e a Súmula 331 do TST.** Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\_link=revista\_artigos\_leitura&artigo\_id=10278> Acesso em: 30 ago. 2016.

VEJA como PL da Terceirização prejudica os trabalhadores. Disponível em: < http://www.spbancarios.com.br/Pagina.aspx?id=357> Acesso em: 30 ago. 2016.