



REFLEXÕES SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR DE CONFECCÕES DE FORTALEZA-CEARÁ

Reflections on the outsourcing in the Fortaleza-Ceará confectionery sector

Dijane Maria Rocha Víctor; Dra.; Universidade Federal do Ceará
dijanerocha@hotmail.com¹

Filgueiras, Araguacy P. A.; Dra.; Universidade Federal do Ceará;
aradesign@uol.com.br²

Araújo, Maria do Socorro de.; Ma.; Universidade Federal do Ceará;
msdesign@gmail.com³

Resumo: A terceirização é uma estratégia de produção muito usada pelas indústrias de confecção da cidade de Fortaleza na qual as indústrias (terceirizantes) repassam para os terceirizados suas atividades de produção. Qualitativa, a pesquisa realizada no segmento jeans mostra que a terceirização é um bom negócio para ambas as partes, principalmente se os terceirizantes tiverem plano de produção contínua por todo o ano para os terceirizados, garantindo cobrir os seus custos.

Palavras-chave: Terceirização; vestuário; Fortaleza-Ceará.

Abstract: Outsourcing is a production strategy widely used by the garment industries of the city of Fortaleza in which the (outsourcers) industries pass on their outsourced production activities. Qualitative the survey conducted in the jeans segment shows that outsourcing is a good deal for both parties, especially if outsourcers have a year-round continuous production plan for contractors to cover their costs.

Keywords: Outsourcing; garment; Fortaleza-Ceará.

¹ Professora Adjunto da Universidade Federal do Ceará (UFC). Doutora em Educação (PPGE/UFC). Mestre em Engenharia da Produção (PPGEP/UFPB). Membro dos Grupos de Pesquisa NHIME-UFC (Núcleo de História e Memória da Educação) e do GEPHEC (Grupo de Estudo e Pesquisa da História da Educação do Ceará-UFC). Ministra aula no Curso Design-Moda do Instituto de Cultura e Arte (ICA/UFC).

² Doutora em Engenharia Têxtil-UMINHO/PT, Gestão e Design; Professora Associada da UFC. Coordenadora do Projeto. Pesquisadora em Modelagem, Ergonomia e Moda inclusiva. Cofundadora do Movimento Moda Inclusiva Ceará. e Modelagem.

³ Mestre em Design e Marketing do Vestuário- UMINHO/PT; Professora Assistente do curso de Design-Moda UFC. Coordenadora do Projeto. Pesquisadora em Modelagem, Ciência do Conforto e Moda inclusiva. Cofundadora do Movimento Moda Inclusiva Ceará.





Introdução

A terceirização é uma estratégia de produção muito usada pelas indústrias de confecções da cidade de Fortaleza, principalmente nos períodos de setembro a dezembro, quando a demanda de confeccionados aumenta no mercado de moda e seus parques fabris não suportam atender. Nessa relação as indústrias, denominadas de terceirizantes, repassam para os terceirizados suas atividades de produção – podendo ser corte, costura e acabamento, considerando ser estas atividades meios e, portanto, possíveis de serem desenvolvidas por outrem, e elas passam a se concentrar na comercialização e nas vendas – atividades fins, dos produtos acabados. Para além da capacidade fabril, tem também a questão da redução dos custos que chega a ser de até 50% em relação aos custos da produção interna, uma vez que não há encargos como salário, proporcional de férias e de décimo terceiro, e demais despesas diretas com os contratados.

O fato é que a estratégia vem dando certo e todos os segmentos do produto em Fortaleza contam com a participação dos terceirizados, alguns mais estruturados, até registrados na Receita Federal – com CNPJ, e outros informais. Fica por conta das empresas que terceirizam, selecionar seus terceirizados conforme suas necessidades.

Nesse contexto, as empresas que atendem às lojas de departamentos como C&A, Riachuelo e Renner, precisam ser certificadas pela Associação Brasileira de Varejo Têxteis (ABVTEX) e por isso só trabalham com terceirizados registrados, as demais, principalmente as que atendem ao mercado popular, não têm a certificação e trabalham com terceirizados informais, também chamados de faccionistas. O termo é usado para identificar os grupos de costureiras (os) que prestam serviços para as empresas contratantes. Porém, considerando que existem outros grupos que também são identificados como faccionistas e que não têm relação alguma com atividades de produção do vestuário, ele será substituído, neste artigo, por oficinas de costura.

Considerando a relevância socioeconômica e importância dos terceirizados na cadeia produtiva da moda e o crescimento destes em Fortaleza, principalmente dos informais, realizamos uma pesquisa com o objetivo de verificar como eles se percebem na relação de terceirização e se realmente se mantêm da prestação de serviço junto aos



terceirizantes. A pesquisa tem abordagem qualitativa - porque não se preocupa com números, mas com a interpretação e compreensão de um grupo social, de uma organização ou de um fenômeno (GIL, 2002), e foi realizada em fevereiro de 2019 com dez terceirizados informais que trabalham para pequenas empresas do segmento jeans na cidade de Fortaleza, Ceará. O instrumento utilizado foi a entrevista com perguntas estruturadas, aplicadas separadamente e no local de trabalho de cada terceirizado.

O interesse pela temática é em função do setor de confecções em Fortaleza já fazer uso da terceirização desde o início dos anos 1990 e ainda se mostrar informal como relação de trabalho.

Aspectos Trabalhistas da Terceirização no Setor de Confecções

Nos termos da lei, atualmente no Brasil, contratar serviços de terceiros é uma atividade lícita e de amparo legal com base no enunciado da Súmula 256, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que trata da legalidade dos contratos de prestação de serviços. Considerando prestação de serviço a relação de contratação em que, de um lado existe um contratante e de outro um contratado, podendo ser entre pessoas físicas ou jurídicas. Posteriormente a Súmula 331 do TST torna mais flexível essa relação permitindo também a contratação de atividades-fim, ou seja, da atividade principal do contratante:

SUM 331 – TST 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, 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.

Posteriormente, a Lei 13.429/2017, ajustada recentemente pela reforma trabalhista com a Lei n. 13.467/2017, fortalece a relação de terceirização quando estabelece, no artigo 9º, requisitos importantes para sedimentar, entre as partes, a confiança e a continuidade da prestação dos serviços:

Art. 9º O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterà:

I - qualificação das partes;

II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário;

III - prazo da prestação de serviços;

IV - valor da prestação de serviços;

V - disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho.

§ 1º É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado.

§ 2º A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

§ 3º O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços (NR).

Com o tempo e o uso da terceirização o amparo legal se ampliou e flexibilizou as contratações, mas no setor de confecções a prestação de serviços pouco ou quase nada evoluiu na formalidade das contratações. Talvez careça de mais especificidade em função da fragmentação e da diversidade de serviços que pode contratar terceiros e da atenção dos órgãos reguladores.





Terceirização e o Setor de Confecções de Fortaleza

A terceirização é uma estratégia administrativa muito usada pelas empresas porque possibilita a contratação de serviços a terceiros, reduzindo os seus custos fixos. Geralmente a contratação é por atividades-meio, ou seja, atividades que são importantes, mas que não representam a essência do negócio, e justamente por isso, podem ser desenvolvidas por outrem. Complementa Martins (2005, p. 23) que “consiste a terceirização na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que geralmente não constituem o objeto principal da empresa”, caracterizando-se em uma relação de trabalho que poderá se constituir em uma parceria. Isso acontece quando a atividade-meio do terceirizante se torna a atividade-fim do terceirizado.

De acordo com Víctor (2009) existem três modelos de terceirização, nos quais as empresas fazem uso de acordo a sua necessidade e adaptabilidade:

a) Terceirização Tradicional

Neste modelo a relação cliente-fornecedor apresenta características próprias e estão relacionadas a fatores elementares como:

Objetivo: Repassar funções de apoio para um fornecedor especialista a fim de reduzir custos e concentrar os executivos nas questões centrais.

Papel do Parceiro: Executar a função de apoio.

Abordagem: Serviços padronizados/ Taxa de serviços baseada em transações/ Escala e escopo de serviços reduzidos.

Benefícios Típicos: 20% de redução de custos/ Acesso às melhores práticas/ Melhores oportunidades de carreira/ Melhor enfoque gerencial/ Nível de serviços igual, mas uniforme/ Risco financeiro compartilhado.

b) Terceirização Estratégica

Nesse modelo a empresa terceiriza várias atividades, inclusive as atividades consideradas essenciais e que exigem habilidades específicas como as atividades relacionadas a processos administrativos (cálculo de salário e de imposto e gestão das reclamações dos clientes) preservando apenas aquelas que de fato lhe podem gerar uma vantagem competitiva, como forma de manter a parte fundamental do



negócio. Difere do modelo anterior porque pode terceirizar também processos considerados essenciais para a empresa terceirizante (FRANCESCHINI; GALETTO; VARETTO, 2004). Diferentemente da Terceirização Tradicional a Terceirização Estratégica possui características de uma relação compartilhada e mais flexível, voltada para a dinâmica da mudança e da competitividade, apresentando-se com funções e objetivos bem definidos:

Objetivo: Atualizar processos não-centrais com o objetivo de reduzir despesas e propiciar maior flexibilidade para responder às constantes mudanças do negócio

Papel do Parceiro: Responsabilizar-se pelo redesenho e pelo gerenciamento dos processos não-centrais.

Abordagem: Serviços flexíveis e personalizados/ Preço baseado no valor obtido/ Serviços escalonáveis para atender às constantes mudanças do negócio.

Benefícios Típicos: 50% de redução de custos/ Acesso a qualificações competitivas/ Melhoria das oportunidades de carreira/ Melhoria do foco gerencial/ Nível de serviço mais alto e uniforme/ Maior flexibilidade e velocidade/ Risco operacional compartilhado.

c) **Terceirização Transformacional**

Neste modelo de terceirização a mudança foi ainda mais significativa porque visa transformar o negócio, sendo até uma considerada mudança radical do ponto de vista da Terceirização Tradicional, porque estabelece uma relação tão íntima que o terceirizado não representa apenas uma extensão da empresa, mas sim, parte dela, de forma que ele passa a ser visto como parte do negócio, como se fosse um “dente na engrenagem” da empresa contratante, tão grande é o valor da parceria e o grau de cumplicidade e de envolvimento entre as partes.

Objetivo: Transformar a maneira pela qual a empresa funciona, de forma a alcançar uma melhoria de desempenho drástica e sustentável por toda a empresa.

Papel do Parceiro: Colaborar para transformar o negócio.



Abordagem: Serviços integrados para mudar o negócio radicalmente/ Estrutura financeira baseada em resultados/ Compartilhamento de riscos/ Prestação de serviço acelerada.

Benefícios Típicos: 50% de redução de custos/ Acesso a qualificações críticas/ Melhores oportunidades de carreira/ Melhor enfoque gerencial/ Nível de serviços superior e uniforme/ Maior flexibilidade e velocidade/ Risco estratégico compartilhado/ 50% de aumento de participação no mercado/ Duplicação da receita/ Mudança na base de concorrência.

Dos modelos apresentados as empresas do setor de confecções de Fortaleza fazem uso do modelo de Terceirização Tradicional, quando contrata pequenas empresas ou oficinas de costuras para produzirem roupas, e do modelo de Terceirização Estratégica quando contratam empresas especializadas em Finanças e Contábil para calcularem encargos relacionados às questões fiscais, tributárias e trabalhistas.

A procura pela terceirização desses serviços aumentou com a implantação do Programa de Gestão e-Social do Governo Federal, que unifica e padroniza o recolhimento de todas as informações referentes a escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. Tal programa pegou as empresas de confecções de surpresa e as direcionou para a contratação de profissionais especializados, pois com o e-Social os profissionais encarregados do Setor de Pessoal não estavam preparados e as empresas estrategicamente optaram pela contratação de Empresas Especializadas, constituindo-se entre elas uma parceria que se representa pela Terceirização Estratégica.

No entanto, e apesar de existir um modelo de Terceirização Tradicional que permite contrato formal para direcionar a contratação dos serviços de costura, as empresas do setor de confecções fazem mais uso do modelo de Terceirização Estratégica, talvez pelas atividades desenvolvidas pelo Setor de Pessoal e Fiscal, terem relação direta com o Ministério do Trabalho, a Receita Federal e órgãos afins, implicando em multas quando as obrigações trabalhistas e tributárias não são cumpridas. Enquanto isso, as atividades de costura ainda podem existir no anonimato e sem obrigações e cobranças trabalhistas,





tanto da parte do terceirizante como do terceirizado que têm seus colaboradores sem carteira assinada.

O fato é que a terceirização no setor de costura, especificamente de Fortaleza, ainda é tardia em relação às possibilidades de parceria que a mesma oferece como relação de trabalho, tomando como base a afirmativa de Giosa (1994), de que a terceirização pode oferecer às empresas, processos de gestão, e para além disso, grandes parcerias.

A ausência da contratação oficial dos serviços das oficinas de costura torna a relação fragilizada em função dos terceirizados não darem exclusividade e, por isso, não garantem entrega no tempo do planejamento do terceirizante. Outro fator agravante é que a insegurança impede os terceirizados de investirem em estrutura, maquinário e mão de obra, influenciando indiretamente nos resultados dos próprios terceirizantes, vez que muitos dependem desses serviços, além de promoverem a precarização do trabalho e de desvalorizarem a atividade de costura quando esta é essencial à existência das indústrias do setor.

Compreendendo que a terceirização reduz os custos fixos das empresas do setor de confecções, proporcionando possibilidades de crescimento econômico, e que elas têm as oficinas de costura como extensão das suas produções, achamos importante saber como os terceirizados se veem nessa relação, e se de fato, eles conseguem viver dos ganhos advindos das prestações de serviços. Nesse contexto, Giosa (1994) afirma que a parceria só poderá se consolidar quando for interessante para os dois lados, e não sendo assim, será apenas uma prática que oficialmente conduz à exploração e à precarização do trabalho, tornando-se em médio prazo maléfica às duas partes.

Apresentação e Análise dos Resultados

A pesquisa apontou que os dez terceirizados entrevistados têm uma relação informal com os seus terceirizantes, e que, mesmo na informalidade, acreditam na relação, e que em médio prazo poderão ter uma contratação formal com as empresas para as quais prestam serviço: “tudo é uma questão de tempo”, informou um deles.



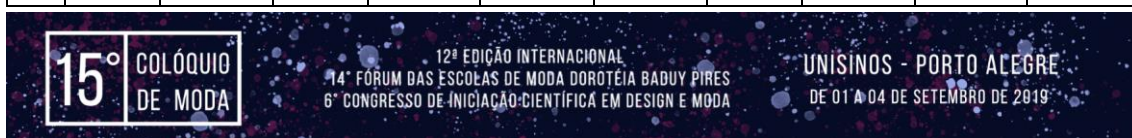


O Quadro 1 apresenta as respostas dadas aos questionamentos que foram feitos aos entrevistados, considerando aqui o fundamento das perguntas: 1 - Tempo de existência (ano); 2 - Produção/mês (peças); 3 - Se trabalha somente com terceirização; 4 - Para quantas empresas terceirizantes ele trabalha; 5 - Se é abastecido o ano todo com produtos dos terceirizantes; 6 - Se gostaria de trabalhar sempre com terceirização; 7 - Se existe contrato com os terceirizantes; 8 - Se tem conhecimento sobre as Leis e as Normas que tratam da relação de terceirização; 9 - Se se sente seguro com a terceirização; 10 - Se os terceirizantes têm compromisso com o pagamento; 11 - Se existe perda na relação; 12 - Se tem lucratividade com a terceirização; 13 - Se pretende continuar como terceirizado; 14 - Se se mantém com a renda gerada pela prestação de serviços; 15 - Se quando precisa de dinheiro existe a possibilidade de adiantamento ou empréstimo; 16 - Se existe parceria na relação; 17 - Como eles são percebidos como parceiros pelos terceirizantes; 18 - Se existe uma data certa para receber o pagamento; 19 - Se tem galpão próprio; 20 - Quantidade de costureiras (os); 21 - Se tem colaborador de carteira assinada; 22 - Se trabalha com máquinas próprias.

Para melhor compreensão, a coluna um apresenta a ordem de perguntas e as demais as respostas dos entrevistados.

Quadro 1: Respostas dos Terceirizados

P	Respostas – Terceirizados na ordem da entrevista									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	10	4	2	5	2	16	2	5	5	5
2	6.000	4.800	3.200	9.000	2.900	10.000	1.900	4.200	8.550	8.600
3	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
4	1	2	1	3	2	3	2	3	4	2
5	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
6	Sim	Sim	Não	Não	Não	Sim	Não	Não	Sim	Sim
7	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não
8	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não
9	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
10	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
11	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
12	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
13	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
14	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
15	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
16	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim





17	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
18	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
19	Sim	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Não	Não	Sim	Sim
20	12	8	5	13	5	16	5	6	10	9
21	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não
22	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim

Fonte: Pesquisa Direta (fevereiro de 2019)

Pontos Comuns

- Todos trabalham somente como terceirizados;
- Todos têm produção o ano todo;
- Todos trabalham sem contrato formal com os seus terceirizantes;
- Todos não conhecem as Leis e Normas que tratam da relação de terceirização;
- Todos se sentem seguros nessa relação de trabalho;
- Todos confirmam que os terceirizados têm compromisso com o pagamento;
- Todos têm perdas na relação de trabalho com os terceirizados;
- Todos têm lucratividade com a terceirização;
- Todos vivem com a renda gerada como terceirizado;
- Todos têm possibilidade de adiantamento com os seus terceirizantes;
- Todos sentem ter uma relação de parceria com os seus terceirizantes;
- Todos confirmam que seus terceirizantes são pontuais com o pagamento;
- Todos têm os seus colaboradores na informalidade;
- Todos trabalham com máquinas próprias.

Pontos Divergentes

- Cinco dos terceirizados (entrevistados 3, 4, 5, 7 e 8) pensam deixar de trabalhar como terceirizado;
- Quatro dos terceirizados (entrevistados 3, 5, 7 e 8) trabalham em galpão alugado;
- Não existe exclusividade na relação de trabalho.

Pelas respostas, observamos que a terceirização é uma opção para as empresas do segmento jeans em Fortaleza, pois cinco delas têm uma quantidade significativa de produto nas mãos dos terceirizados, isso considerando que 6.000 a 10.000 peças representam uma boa quantidade para um plano mestre de produção. Segundo um dos terceirizados (entrevistado 10)





uma das empresas para qual trabalha não tem serviço de costura, só de limpeza e finalização e para ela ele produz 5.300 peças/mês. O primeiro entrevistado afirmou que toda a produção da empresa para a qual presta serviço é feita no seu galpão de costura e que a relação existe há 6 anos.

Nos pontos comuns, observamos que todos levam a sério a relação com os seus terceirizantes e se sentem seguros e parceiros, embora não exista um contrato formal na relação de trabalho entre as partes. Talvez o próprio desconhecimento das Leis e Normas que regem a Terceirização no Brasil contribua para a não exigência dos terceirizados com a contratação formalizada, fato que promove insegurança em alguns deles como apontaram os entrevistados 3, 4, 5, 7 e 8, dos quais quatro trabalham com galpão alugado.

Em síntese, 23 empresas empregam um total de 89 costureiras (os) e contratam serviços de terceirizantes. Dois dos terceirizados trabalham no ramo há mais de cinco anos e quatro, há cinco anos, tempo que o SEBRAE considera de estabilidade de um negócio. Isso nos leva a inferir que a terceirização, nesse caso especificamente, é benéfica tanto para os terceirizantes quanto aos terceirizados.

Considerações Finais

Tendo em vista que realizamos pesquisa similar, no segmento jeans do setor de confecções de Fortaleza, em 2007 e 2009, verificamos que a terceirização no setor não evoluiu como relação de trabalho formal, mas que ainda é promissor ao setor se todos os terceirizantes firmassem de fato uma parceria e proporcionassem mais segurança com a contratação formalizada. Convém considerar que dos dez entrevistados, cinco não pretendem sair do ramo e estes apresentaram os maiores números de confeccionados, representando 50% da amostragem e todos vivem da terceirização.

Ora, seguindo os fundamentos da terceirização, se todos os terceirizados têm estrutura de produção e não têm marca própria até agora, significa que esta produção é para eles atividades-fim, ou seja, as atividades mais importantes do seu negócio, e se os terceirizantes entregam estas produções a terceiros é porque é para eles atividades-meio, portanto, existe





entre as partes os princípios básicos da necessidade existencial da terceirização, em que de um lado uma empresa contrata e de outro uma empresa é contatada para o mesmo objetivo.

A pesquisa mostra claramente que, mesmo informal, a relação existe e alimenta o segmento jeans com um total de 59.150 peças/mês, número bastante expressivo para o setor e para a economia da cidade de Fortaleza. No entanto, a prática caminha para muitos terceirizados sem contrato de prestação de serviços, fato que achamos ter relação com a informalidade de muitas oficinas de costura que não têm registro junto à Receita Federal.

Apesar do cenário da Terceirização em Fortaleza precisar evoluir nessa relação de trabalho, percebemos que é uma excelente estratégia de produção e de negócio para as partes envolvidas.

Referências

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Enunciado N° 331, de 11 de setembro de 2000.** Contrato de prestação de serviços: Legalidade – Revisão do Enunciado N° 256. Diário da Justiça [da] República Federativa do Brasil, Seção 1. Brasília, DF, 19 set. 2000.

FRANCESCHINI, F.; GALETTO, M.; VARETTO, M. Um modelo para terceirização. **HSM Management.** v.1, n.42, p. 74-80, jan./fev., São Paulo, 2004.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002

GIOSA, Lívio. **Terceirização: uma abordagem estratégica.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

Lei N° 13.429, de 31 de março de 2017. Mensagem de veto. **Altera dispositivo da Lei n° 6.019 de janeiro de 1974,** que dispõe sobre o trabalho. Planalto. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm> Acesso em 19 jul. 2019.

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

VICTOR, D. M. R. Terceirização no setor de confecções: relação de trabalho na percepção do terceirizado. In: ENCUENTRO LATINOAMERICANO DE DISEÑO, 2009, Palermo - Argentina. Diseño en Palermo, 2009.

