

O PROJETO DE LEI Nº 4.330/2004 E A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL¹

André Gambier Campos²

1 INTRODUÇÃO

Hoje em dia, há muita controvérsia sobre os impactos da terceirização. Atores como os trabalhadores e as empresas estão debatendo novas regulações para esse fenômeno (Dieese e CUT, 2011; Fiesp e Ciesp, 2015). E este debate está tendo lugar em diferentes esferas, como a econômica, a social e a política.

A terceirização tem sido registrada no Brasil desde o final da década de 1960. Ela começou no setor público, mas logo espalhou-se pelo privado; começou por meio do trabalho assalariado, mas evoluiu posteriormente para o trabalho por conta própria.

O Estado apresentou uma atitude ambígua diante desse fenômeno. Em diferentes momentos, os Poderes Executivo e Legislativo têm fomentado a terceirização. No sentido oposto, o Poder Judiciário e o Ministério Público a tem refreado, editando jurisprudências relativamente estritas sobre o assunto.

De qualquer forma, é preciso destacar que a terceirização pode ter impactos importantes no mercado de trabalho brasileiro, especialmente para os trabalhadores. É por isso que é relevante discutir uma regulação desse fenômeno – em especial, uma regulação legislativa (dado que a jurisprudencial está em questão, como se verá adiante).

O Projeto de Lei nº 4.330/2004 é apenas uma das propostas em discussão para essa regulação legislativa.³ No entanto, é a que se encontra mais à frente dentro do processo parlamentar, sendo esta a razão de sua escolha para estudo nesta nota.

Como será visto, há dúvidas referentes a se o Projeto de Lei nº 4.330/2004 é a melhor opção para uma regulação legislativa da terceirização. Provavelmente, mais avaliações de impacto deste fenômeno deveriam ser realizadas, antes de qualquer decisão do parlamento sobre esse projeto de lei.

Na última década, poucas avaliações de impacto sobre a terceirização foram realizadas no Brasil. E as poucas efetuadas apresentaram uma variedade de problemas. Entre outros, é possível mencionar os seguintes: *i*) dados insuficientes (especialmente no

1. O autor agradece a Carlos Corseuil, Lauro Ramos, Miguel Foguel e Sandro Silva, técnicos de Planejamento e Pesquisa da Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea.

2. Pesquisador da Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea.. *E-mail*: <andre.campos@ipea.gov.br>.

3. Após sua aprovação na Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei nº 4.330/2004 passou a tramitar no Senado, com a denominação de Projeto de Lei da Câmara nº 30/2015.

que se refere a dados quantitativos); *ii*) estimativas indiretas de trabalhadores terceirizados (sem estimativas diretas); *iii*) múltiplos vieses de análise (de seleção e de comparação).

Infelizmente, esses problemas metodológicos afetaram a qualidade de boa parte das avaliações produzidas sobre a terceirização – como é possível verificar claramente em Dieese e CUT (2011). E, sem avaliações qualificadas, é difícil manter aberto o debate sobre a terceirização no Brasil. É por isso que novos estudos deveriam ser realizados, antes de qualquer deliberação legislativa sobre o Projeto de Lei nº 4.330/2004.⁴

2 O QUE É TERCEIRIZAÇÃO

Um dos possíveis conceitos de terceirização é o que destaca a disjuntiva entre as dimensões jurídicas e econômicas da relação de trabalho. O trabalhador labora para uma empresa (chamada de contratante), mas todos os direitos relacionados ao seu trabalho estão ligados a outra – uma empresa intermediária (denominada contratada) (Barros, 2006; Delgado, 2006).

No Brasil, historicamente, a relação de trabalho mais comum (a de assalariamento) não prevê esse tipo de disjuntiva. Os direitos do trabalhador são garantidos pela empresa em que ele realmente trabalha. Em outras palavras, contratante e contratada são a mesma empresa nessa relação, que é denominada bilateral.

No entanto, em uma relação terceirizada, esses direitos não são garantidos pela empresa em que o trabalhador realmente labora, mas sim por uma empresa intermediária. Deste modo, contratante e contratada são empresas diferentes, estabelecendo uma relação trilateral com o trabalhador.

É importante notar que a terceirização pode ocorrer por meio de trabalho assalariado ou por conta própria. No primeiro caso, o trabalhador continua a ser um assalariado, com todos os atributos desse tipo de relação laboral. No segundo caso, o trabalhador encontra-se por conta própria, trabalhando mediante uma variedade de mecanismos – cooperativas, empresas individuais e assim por diante (Barros, 2006; Delgado, 2006).

Em ambos os casos, a terceirização pode ter diversos impactos no mercado de trabalho brasileiro, que podem inclusive ser bastante negativos. Esses impactos são o principal tema desta nota, que apresenta um breve histórico da terceirização no Brasil, a nova proposta de regulação discutida no parlamento, bem como os seus prós e contras.

3 TERCEIRIZAÇÃO POR MEIO DO TRABALHO ASSALARIADO

A relação de trabalho mais comum no Brasil é a assalariada, regulamentada desde 1943 pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esta relação pode ser descrita como bilateral, porque em seu núcleo há apenas dois atores – o trabalhador e a empresa para a qual ele labora, que é a única responsável por seus direitos.

Historicamente, a CLT não enfocou qualquer relação trilateral de trabalho, como a que resulta da terceirização. Apesar disso, outras normas surgiram no Brasil desde o final da década de 1960, dedicando atenção às relações trilaterais (Barros, 2006; Delgado, 2006).

Nesse sentido, pode-se mencionar o Decreto nº 200/1967 e a Lei nº 5.645/1970, que estabeleceram que, sempre que possível, as instituições do governo deveriam adquirir

4. Uma exceção em meio às avaliações produzidas sobre a terceirização, que procura solucionar boa parte dos problemas metodológicos mencionados, pode ser encontrada em Stein, Zylberstajn e Zylberstajn (2015).

os chamados serviços instrumentais (não finalísticos) de empresas privadas.⁵ Exemplos desses serviços, não relacionados com as finalidades dessas instituições, foram os de limpeza de instalações, transporte de pessoal, manutenção de equipamentos, serviços de segurança e assim por diante.

Assim, no início, a terceirização foi estimulada pelo Estado no setor público, estritamente para fornecer serviços instrumentais para instituições governamentais. No entanto, desde meados da década de 1970, o fenômeno disseminou-se bastante, movendo-se do setor público para o privado, o que significou uma grande mudança na sua trajetória.

Com as Leis n^{os} 6.019/1974, 7.102/1983 e 8.863/1994, as empresas privadas foram autorizadas a adquirir serviços instrumentais de outras empresas no mercado. A primeira lei referiu-se a serviços temporários de qualquer natureza, ao passo que a segunda e a terceira referiram-se especificamente a serviços permanentes de segurança.

Por isso, a partir dos anos 1970, a terceirização foi fomentada pelo Estado não só no setor público, mas também no privado. A esse respeito, é importante sublinhar que o ente estatal não se comportou de maneira uniforme, propriamente falando.

De um lado, os Poderes Executivo e Legislativo editaram várias normas que incentivaram a terceirização (como as mencionadas acima). De outro, o Poder Judiciário e o Ministério Público agiram no sentido contrário, limitando as possibilidades para esse fenômeno (Artur, 2007; Biavaschi, 2013; Campos, 2009).

Na metade da década de 1980, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou uma súmula, regulamentando essas possibilidades. A Súmula n^o 256/1986 estabeleceu que a terceirização não seria permitida, com exceção dos casos específicos previstos pelas Leis n^{os} 6.019/1974 e 7.102/1983.

Mais tarde, depois de um debate relevante, o mesmo tribunal publicou uma regulação menos estrita. De acordo com a Súmula n^o 331/1993, a terceirização seria proibida, exceto: *i*) nos casos definidos pelas Leis n^{os} 6.019/1974, 7.102/1983 e 8.863/1994; *ii*) nos casos de serviços de limpeza e conservação; *iii*) nos casos de serviços especializados – que deveriam ser apenas instrumentais, realizados sem pessoalidade e subordinação; *iv*) nos casos de serviços instrumentais adquiridos por instituições governamentais.⁶

Em suma, no que diz respeito à terceirização realizada por meio do trabalho assalariado, o Estado brasileiro não se comportou de forma homogênea nas últimas décadas. Por um lado, os Poderes Legislativo e Executivo ampliaram esse fenômeno; por outro, o Poder Judiciário e o Ministério Público o restringiram.

4 TERCEIRIZAÇÃO MEDIANTE TRABALHO POR CONTA PRÓPRIA

Como já apontado, além da terceirização por meio do trabalho assalariado, há outra, promovida mediante o trabalho por conta própria. Nesta última, o fenômeno se faz acompanhar de mecanismos como as cooperativas e as empresas individuais.

5. A definição de serviços finalísticos versus instrumentais sempre foi algo complicado no direito, na jurisprudência e na literatura jurídica. Mesmo documentos oficiais, produzidos pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), enfrentam dificuldades na caracterização desses serviços – a este respeito, verificar TST (2014).

6. Em qualquer um dos casos da Súmula n^o 331/1993, há responsabilidade subsidiária do contratante de serviços terceirizados.

As relações de trabalho que surgem quando esses mecanismos estão atuando não são bilaterais, mas trilaterais – basicamente, porque há diferentes empresas em contato com os trabalhadores, resultando em uma disjunção entre os aspectos jurídicos e econômicos das relações (Barros, 2006; Delgado, 2006).

Seja como for, de acordo com a legislação brasileira, as cooperativas (de trabalho) são organizações compostas por grupos de pessoas, que laboram em atividades tipicamente coletivas. Estas organizações constituídas por trabalhadores começaram a ser regulamentadas no início da década de 1970, pela Lei nº 5.764/1970.

Historicamente, a CLT não se preocupou com as relações de trabalho das cooperativas, porque elas sempre foram concebidas como uma espécie de trabalho por conta própria (ou autônomo). E o foco da CLT, como mencionado antes, sempre esteve nas relações de trabalho assalariado (subordinado).

Apesar disso, na metade dos anos 1990, a CLT foi modificada pela Lei nº 8.949/1994, que introduziu um dispositivo estabelecendo que quaisquer que fossem as atividades desenvolvidas, não haveria vínculo de trabalho assalariado entre as cooperativas e seus trabalhadores, bem como entre esses trabalhadores e as empresas que adquirissem serviços de cooperativas.

Com esse novo dispositivo, estabeleceu-se uma presunção legal de que os trabalhadores cooperativados não realizariam trabalho assalariado, mesmo quando presentes os atributos dessa relação laboral (como a pessoalidade, a habitualidade, a subordinação e a onerosidade). E isso trouxe muita diferença para esses trabalhadores, porque eles tenderam a perder direitos – proteções e garantias – instituídos pela CLT.⁷

Além disso, esse novo dispositivo abriu possibilidades para que as empresas pudessem adquirir todos os serviços cooperados no mercado. E não somente serviços instrumentais, mas também finalísticos, o que representou um problema adicional no debate acerca da terceirização.

Mais além das cooperativas, a terceirização mediante o trabalho por conta própria pode ocorrer com o recurso às empresas individuais. *Grosso modo*, essas empresas são constituídas por um único trabalhador (pessoa física), que se transforma em uma entidade (pessoa jurídica) para oferecer seus serviços no mercado.

As empresas individuais têm uma extensa história na legislação brasileira, mas elas foram claramente fomentadas na década de 2000, pelas Leis nºs 11.196/2005 e 11.442/2007. A primeira norma definiu uma regulação específica para o trabalho denominado intelectual – de natureza artística, científica e de comunicação. Já a segunda norma definiu uma regulação para o trabalho realizado por motoristas profissionais, nos transportes rodoviários de carga.

Em certa medida, essas leis estabeleceram uma presunção legal de que os trabalhadores transformados em pessoas jurídicas não contavam com os direitos atribuídos pelo direito do trabalho – em especial, pela CLT. Em vez disso, afirmava-se que suas atividades eram regulamentadas por leis civis e comerciais, o que fez muita diferença para esses trabalhadores em termos de direitos – ou, em outras palavras, em termos de proteções e garantias.

7. É importante mencionar que, com a aprovação da Lei nº 12.690/2012, procurou-se mitigar, em alguma medida, essa perda de direitos que afetava os trabalhadores cooperativados. Uma análise desta lei pode ser encontrada em Pereira e Silva (2012).

Além disso, como pessoas jurídicas, esses trabalhadores tornaram-se capazes de fornecer quaisquer serviços a outras empresas, instrumentais ou mesmo finalísticos – o que representou, mais uma vez, uma questão polêmica na discussão acerca da terceirização.

Em suma, a respeito de terceirização efetuada por meio do trabalho por conta própria, pode-se dizer que o Estado brasileiro a incentivou ao longo das décadas de 1990 e 2000, principalmente mediante normas emanadas dos Poderes Executivo e Legislativo.

No entanto, mais uma vez, o Poder Judiciário e o Ministério Público seguiram pelo caminho oposto, reduzindo as possibilidades de expansão da terceirização, especialmente daquela que se dava por meio de cooperativas (Artur, 2007; Biavaschi, 2013; Campos, 2009). Isso pôde ser constatado em numerosas ações judiciais, em que os tribunais decidiram pela ilegalidade da terceirização mediante cooperativas.

5 PROBLEMAS RELACIONADOS À REGULAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO

Como visto, a terceirização tem uma longa história no mercado de trabalho brasileiro, que remonta ao final da década de 1960. Nas décadas de 1990 e 2000, essa história se acelerou bastante, com várias iniciativas promovendo a terceirização. Destacaram-se aí as iniciativas dos Poderes Executivo e Legislativo, embora as do Poder Judiciário e do Ministério Público tenham apontado para a direção oposta, restringindo a terceirização.

De qualquer maneira, é importante perceber que, atualmente, há alguns problemas de segurança jurídica envolvendo a regulação da terceirização por meio de iniciativas jurisprudenciais, tal como a Súmula nº 331/1993 do TST.

Esses problemas podem ser notados, por exemplo, no questionamento dessa súmula, que está ocorrendo por meio de ações na cúpula do sistema judicial brasileiro – o Supremo Tribunal Federal (STF) (Ipea, 2012). Entre os aspectos questionados da Súmula nº 331/1993, está a distinção entre serviços instrumentais e finalísticos – o que é uma questão crucial no debate sobre a terceirização, como já visto.

Até o momento, o STF não demonstrou uma tendência clara de decidir, em tais ações, contra a possibilidade de terceirização de serviços finalísticos. E, se isso realmente prevalecer no julgamento efetuado por esse tribunal, as empresas serão capazes de adquirir quaisquer tipos de serviços no mercado, não apenas instrumentais.

Como isso pode ter diversos impactos no mercado de trabalho, com destaque para os trabalhadores, pode ser realmente importante debater outro tipo de regulação da terceirização no país. Não uma regulação de natureza jurisprudencial, com toda sua incerteza jurídica, que vem sendo evidenciada no julgamento do STF; mas sim uma de natureza legislativa, que ofereça mais segurança jurídica aos trabalhadores e às empresas.

6 ALGUNS ASPECTOS DO PROJETO Nº 4.330/2004

Atualmente, há diversas propostas em tramitação no parlamento brasileiro, capazes de definir uma regulação legislativa para a terceirização. Em meio a todas elas, a que se encontra mais à frente no processo legislativo é o Projeto de Lei nº 4.330/2004, que é o objeto de interesse desta nota.

Essa proposta é bastante extensa, abrangendo diferentes aspectos da terceirização, o que dificulta a análise de todas as suas regras. Deste modo, o objetivo aqui é apenas abordar as principais regras, bem como verificar em que medida elas podem afetar os trabalhadores ou as empresas (ou mesmo o Estado).

Para começar, o foco do Projeto de Lei nº 4.330/2004 é essencialmente a terceirização que ocorre por meio do trabalho assalariado (e não mediante o trabalho por conta própria). Além disso, o seu foco é a terceirização que se dá no setor privado (deixando o setor público fora do seu alcance). No entanto, é relevante apontar que o projeto inclui em seu bojo as empresas estatais, que são algumas das principais empresas da economia brasileira, que já fazem amplo uso do trabalho terceirizado.⁸

Se as empresas contratantes da terceirização podem ser quaisquer (desde que do setor privado da economia), as contratadas só podem ser aquelas especializadas em um serviço singular, com capacidade econômica e qualificação técnica para a prestação de tal serviço. Portanto, há requisitos que devem ser observados para as empresas contratadas participarem da terceirização, o que pode restringir a disseminação desse fenômeno.

De todo modo, definidas as empresas que podem participar de terceirização (contratantes e contratadas), bem como o tipo de trabalhador (basicamente os trabalhadores assalariados), é hora de examinar como as regras do Projeto de Lei nº 4.330/2004 podem afetar cada lado da relação de trabalho terceirizado.

No que concerne às empresas, da sua perspectiva, a regra mais importante é provavelmente aquela que admite explicitamente a possibilidade de terceirização de quaisquer tipos de serviços, instrumentais ou finalísticos.⁹

Isso pode ter impactos substanciais no mercado de trabalho brasileiro, porque as empresas serão capazes de terceirizar muitos outros aspectos do seu processo de produção, muito além daqueles admitidos pela Súmula nº 331/1993 do TST.

Essa possibilidade de terceirização de serviços finalísticos é um dos principais temas do debate atualmente realizado – e é o mesmo ponto que foi recentemente questionado em ações no STF, como já descrito (Ipea, 2012).

Entretanto, no que diz respeito aos trabalhadores, há várias normas relevantes no Projeto de Lei nº 4.330/2004, a maioria delas impondo restrições à terceirização, como pode ser visto no quadro 1.

QUADRO 1

Normas que restringem a terceirização

Norma	Dispositivo
Não é admitido para as empresas despedir trabalhadores e terceirizar parcelas do processo de produção para eles, ¹ pelo menos no período de doze meses após as demissões.	Artigo 2º, parágrafo 2º, inciso III.
Trabalhadores terceirizados só podem ser subordinados às empresas contratadas, e não às contratantes. E os trabalhadores só podem desenvolver as atividades especificamente previstas no contrato de terceirização.	Artigo 3º, parágrafo 1º. Artigo 11.
Além disso, a chamada subterceirização não é permitida, exceto em situações específicas, previamente estabelecidas em contrato, comunicadas aos sindicatos de trabalhadores etc.	Artigo 3º, parágrafos 2º e 3º.
As empresas contratadas têm de oferecer, antecipadamente, garantias financeiras de que vão cumprir com as obrigações relacionadas ao trabalho, à Previdência Social e aos tributos.	Artigo 5º, inciso III. Artigo 5º, parágrafo 2º.
As empresas contratantes têm que monitorar continuamente a conformidade das contratadas com essas mesmas obrigações (trabalhistas, previdenciárias e tributárias).	Artigo 5º, incisos IV, V e VI. Artigo 16.

(Continua)

8. A liderança do atual governo solicitou à liderança do parlamento incluir as empresas estatais (que são pessoas jurídicas de direito privado) no âmbito do Projeto de Lei nº 4.330/2004. Para mais detalhes sobre isso, ver Cunto (2015).

9. Ver Artigo 4º, caput, do Projeto de Lei nº 4.330/2004.

(Continuação)

Norma	Dispositivo
As empresas contratantes têm responsabilidade solidária quanto às obrigações trabalhistas e previdenciárias das contratadas, mesmo nos casos de subterceirização.	Artigo 15, caput e parágrafo único.
As empresas contratantes têm de informar os sindicatos de trabalhadores sobre qualquer tipo de terceirização realizada (depois ou mesmo antes da sua realização).	Artigo 7º.
As empresas contratantes têm que garantir, para os trabalhadores terceirizados, as mesmas condições de trabalho – em relação a: alimentação; transporte; formação; segurança e serviços de saúde no trabalho.	Artigo 12, incisos I e II e parágrafo único. Artigo 13.
Quando as empresas contratantes e contratadas forem parte de uma mesma categoria econômica, os trabalhadores dessas segundas serão representados pelo mesmo sindicato de trabalhadores das primeiras.	Artigo 8º.

Fonte: Projeto de Lei nº 4.330/2004.

Nota: ¹ Supondo que os trabalhadores demitidos transformaram-se em pessoas jurídicas (cooperativas, empresas individuais e assim por diante).

Em suma, do ponto de vista dos trabalhadores, essas são as principais regras do Projeto de Lei nº 4.330/2004. E a maioria delas tende a restringir as possibilidades de terceirização por uma variedade de meios – especialmente mediante a imposição de controles sobre as empresas contratadas, bem como por meio da imposição de responsabilidades para empresas contratadas e contratantes.

É importante acrescentar que, em qualquer situação, o Projeto de Lei nº 4.330/2004 prevê que, caso a relação de trabalho apresente os atributos de uma relação assalariada ordinária (como a pessoalidade, a habitualidade, a subordinação e a onerosidade), a relação direta entre trabalhadores terceirizados e empresas contratantes será declarada por qualquer autoridade (como os tribunais de trabalho).

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como afirmado anteriormente, atualmente, no parlamento brasileiro, há várias propostas para instituir uma regulação legislativa para a terceirização. O Projeto de Lei nº 4.330/2004 é apenas uma dessas propostas – provavelmente, a que se encontra mais à frente no processo legislativo.

É essa a melhor opção para regular a terceirização? Há um debate intenso sobre isso, envolvendo principalmente os representantes dos trabalhadores e das empresas. Especificamente do ponto de vista dos trabalhadores, existem diversos aspectos que podem causar muita apreensão.

Em primeiro lugar, há preocupações sobre os *direitos* dos trabalhadores. Seguindo por meio da rede de empresas envolvidas na terceirização, é comum passar de uma grande empresa para outra pequena, de uma empresa bem estruturada para outra menos organizada. Esse simples fato coloca desafios para os direitos dos trabalhadores, pois estes tendem a ser mais extensos e mais fortes em empresas grandes e/ou bem-estruturadas (Cardoso e Lage, 2007; Dieese, 2007).

Além disso, seguindo pela rede de empresas enredadas na terceirização, regularmente torna-se mais difícil sindicalizar e mobilizar os trabalhadores. Esse fato coloca desafios adicionais para os direitos dos trabalhadores – especificamente para aqueles que advêm da negociação coletiva. Tornando-se mais difícil atrair trabalhadores para os sindicatos, bem como mobilizá-los para negociar, esses direitos ficam mais propensos a se retraírem e se enfraquecerem (Dieese, 2007; 2012; Marcelino, 2008).

Em segundo lugar, há preocupações sobre as *garantias* dos trabalhadores. Como mencionado, seguindo pela rede de empresas envolvidas com a terceirização,

geralmente passa-se de uma grande empresa para outra pequena, de uma empresa bem-estruturada para outra menos organizada. E esse fato tem implicações em termos de garantias trabalhistas, porque empresas pequenas e/ou precárias enfrentam mais dificuldades para oferecer garantias para os direitos dos trabalhadores (Cardoso e Lage, 2007; Dieese, 2007).

Em poucas palavras, devido à lista de ameaças descritas, a terceirização naturalmente provoca apreensão entre os trabalhadores. Alguns dos aspectos mencionados sobre Projeto de Lei nº 4.330/2004 podem, talvez, amenizar essa preocupação – como todos aqueles que impõem controles sobre as empresas contratadas, bem como aqueles que impõem responsabilidades para empresas contratadas e contratantes.

No entanto, talvez seja cedo demais para saber, com antecedência, se outros aspectos do Projeto de Lei nº 4.330/2004 não iriam provocar ainda mais preocupação em meio aos trabalhadores – como, por exemplo, aquele que permite a terceirização em quaisquer tipos de serviços, instrumentais ou finalísticos.

Provavelmente, estudos adicionais deveriam ser realizados sobre os possíveis impactos da terceirização, antes de qualquer deliberação final do parlamento brasileiro sobre o tema. Afinal de contas, a terceirização pode trazer muitos impactos relevantes para o mercado de trabalho do país, especialmente para os trabalhadores.

REFERÊNCIAS

- ARTUR, K. **O TST frente à terceirização**. São Carlos: UFSCAR, 2007.
- BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR Editora, 2006.
- BIAVASCHI, M. B. O capitalismo contemporâneo e as novas formas de contratação da força de trabalho: a terceirização. *In: KREIN, J. D. et al. (Orgs.). Regulação do trabalho e instituições públicas*. São Paulo: Perseu Abramo, 2013. v. 1.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Ofício TST.GP nº 1.228/2014**. Brasília: TST, 2014.
- CAMPOS, A. G. **Novos aspectos da regulação do trabalho no Brasil: qual o papel do Estado?** Brasília: Ipea, 2009.
- CARDOSO, A. M.; LAGE, T. **As normas e os fatos: desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 2007.
- CUNTO, R. Dilma mobiliza aliados para reincluir estatais na terceirização. **Valor Econômico**, 28 abr. 2015.
- DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR Editora, 2006.
- DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil**. Brasília: Dieese; MTE, 2007. Disponível em: <<http://goo.gl/8qJPvb>>.
- _____. **Terceirização e negociação coletiva: velhos e novos desafios para o movimento sindical brasileiro**. São Paulo: Dieese, 2012.
- DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS; CUT – CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha**. São Paulo: Dieese; CUT, 2011.
- FIESP – FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO; CIESP – CENTRO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Terceirização: nota técnica**.

São Paulo: Fiesp; Ciesp, 2015.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Trabalho e renda: terceirização. **Políticas Sociais: acompanhamento e análise**, n. 20, p. 207-210, 2012.

MARCELINO, P. R. P. **Terceirização e ação sindical**: a singularidade da reestruturação do capital no Brasil. 2008. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2008.

PEREIRA, C. M.; SILVA, S. P. A nova lei de cooperativas de trabalho no Brasil: novidades, controvérsias e interrogações. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**, n. 53, p. 65-74, nov. 2012. Disponível em: <<http://goo.gl/le5lXq>>.

STEIN, G.; ZYLBERSTAJN, E.; ZYLBERSTAJN, H. **Diferencial de salários da mão de obra terceirizada no Brasil**. São Paulo: FGV-SP, 2015.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

DAU, D. M.; RODRIGUES, I. J.; CONCEIÇÃO, J. J. (Orgs.). **Terceirização no Brasil**: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas). São Paulo: Annablume/CUT, 2009.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005.