

TERCEIRIZAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES E GARANTIAS LABORAIS

Anna Paola Lorusso Martino*

Patrícia Tuma Martins Bertolin**

RECEBIDO EM:	23.8.2022
APROVADO EM:	28.10.2022

- * Mestranda em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (UPM). Graduada em Direito pelo Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU) e em Comunicação Social/Jornalismo pela UPM. Membro dos grupos de pesquisa “O Sistema de Seguridade Social” e “Direito do Trabalho como Afirmação da Cidadania e Limite ao Poder”. Tem experiência na área de comunicação, com ênfase em jornalismo, assessoria de comunicação e relações sindicais. Na área jurídica, atua no campo do direito do trabalho. *E-mail:* paolamartino@gmail.com
- ** Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP), com estágio pós-doutoral na Superintendência de Educação e Pesquisa da Fundação Carlos Chagas. Mestre em Direito do Trabalho pela USP. Graduada em Direito pela Universidade da Amazônia. Líder dos grupos de pesquisa “Mulher, Sociedade e Direitos Humanos” e “Direito do Trabalho como Instrumento de Cidadania e Limite do Poder Econômico”, vinculados ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Atualmente, é professora adjunta na Universidade Presbiteriana Mackenzie (UPM), onde integra o corpo docente permanente do Programa de Pós-Graduação em Direito Político e Econômico. *E-mail:* patricia.bertolin@mackenzie.br

• ANNA PAOLA LORUSSO MARTINO
• PATRÍCIA TUMA MARTINS BERTOLIN

- **RESUMO:** O presente artigo tem por objetivo analisar a evolução legislativa da terceirização no ordenamento jurídico brasileiro, bem como investigar os reflexos sociais e econômicos desse modelo de contratação laboral, o qual tem sido apresentado como uma “saída milagrosa” para o enfrentamento do crescente número de desempregados no país. Contudo, não se pretende com esta crítica apresentar soluções para tal processo, mas, sim, suscitar questões que possam contribuir para o debate. Para tanto, a metodologia aplicada foi a revisão bibliográfica qualitativa, conjuntamente com a análise dos documentos produzidos pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) e dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) sobre o trabalho e o emprego terceirizado. Agregaram-se ao estudo um breve exame da legislação estrangeira, a avaliação do entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre a temática e uma análise do impacto da Reforma Trabalhista nas questões sindicais. A partir dessa reflexão, foi possível concluir que a terceirização, tal qual se apresenta hoje, fomenta a precarização das relações e garantias laborais no Brasil, sendo necessária uma revisão das normas para impedir a exploração da força de trabalho.
- **PALAVRAS-CHAVE:** Terceirização; precarização; Reforma Trabalhista; garantias laborais.

OUTSOURCING AS AN INSTRUMENT OF PRECARIOUSNESS OF LABOR RELATIONS AND GUARANTEES

- **ABSTRACT:** This article aims to analyze the legislative evolution of outsourcing in the Brazilian legal system, as well as to investigate the social and economic consequences of this model of labor contracting, which has been presented as a “miraculous way” to face the growing number of unemployed in the country. However, this article does not intend to find a suitable solution for this process, instead, it raises questions that can contribute to the debate. Therefore, the methodology applied was a qualitative bibliographic review, analyzing documents produced by the Inter-Union Department of Statistics and Socioeconomic Studies (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos [Dieese]) and data from the Institute for Applied Economic Research (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada [Ipea]) about work and outsourced employment. A brief examination of foreign legislation, an assessment of the Supreme

Federal Court's (*Supremo Tribunal Federal* [STF]) understanding of the subject, and an analysis of the impact of the Labor Reform on trade unions were carried out in this study. From this reflection, it was possible to conclude that outsourcing, as it is presented today, promotes the precariousness of labor relations and guarantees in Brazil, requiring a review of the rules to prevent labor exploitation.

■ **KEYWORDS:** Outsourcing; precariousness; Labor Reform; labor guarantees.

1. Introdução

Ao avaliar a dinâmica da globalização e do capitalismo financeiro, nota-se que ambos impuseram aos países menos desenvolvidos um modo produtivo pautado pela ideia de eficiência, mas que, em paralelo, tem forte tendência a fomentar precarização nas relações laborais.

Seja por imposição das organizações econômicas mundiais, como a Organização Mundial do Comércio (OMC) e o Fundo Monetário Internacional (FMI), ou por mobilização das grandes corporações, o que se observa atualmente é uma standardização em nível global de regras laborais em prejuízo do trabalhador.

No Brasil, observa-se que a terceirização se tornou uma das aparentes “tábuas de salvação” da economia nacional nos últimos anos. Enquanto os poderes Legislativo e Executivo, bem como o empresariado, afirmam ser essa a única forma de mitigar a recessão e o desemprego, trabalhadores e entidades de classe entendem que tal modalidade de contratação não só é catalisadora da degradação das condições de trabalho, como também implica a diminuição perene das remunerações.

Nesse paradigma de relações, em que se verifica o poder do capital patronal subjugando o empregado, este artigo busca tratar da terceirização e da precarização das relações laborais oriundas dessa forma de contratação, ao passo que pretende avaliar o posicionamento do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre o tema.

Tendo como escopo a análise da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, e da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 – a primeira dispendo sobre as relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros e a segunda permitindo a prestação de trabalho intermediado nas atividades-fim de todas as empresas –, pretende-se reafirmar que “ao afastar o trabalhador terceirizado da fruição de sua mão de obra, [a legislação]

• ANNA PAOLA LORUSSO MARTINO
• PATRÍCIA TUMA MARTINS BERTOLIN

o priva de valores essenciais ao desenvolvimento humano no campo profissional” (SILVA, 2015, p. 112).

Para tanto, serão abordadas as alterações na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, bem como os limites constitucionais à terceirização, tomando como base legal as ações diretas de inconstitucionalidade (ADIs) e as arguições de descumprimento de preceito fundamental (ADPFs) levadas ao STF, o qual tornou lícita a terceirização das atividades-fim, realizando para tal um sopesamento de princípios constitucional em desfavor ao trabalhador.

Entre os procedimentos metodológicos aplicados, estão a revisão bibliográfica da doutrina e da jurisprudência e a análise documental, incluindo estudos realizados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), assim como dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e pesquisas acadêmicas sobre o tema.

2. Terceirização: antigo fenômeno global

Ao tratar da terceirização, palavra que deriva do latim *tertius*, cujo significado indica uma relação em que um vínculo é estabelecido entre duas partes, mas a relação final se dá entre uma dessas duas partes e uma terceira, entende-se por necessário analisar seu conceito, buscar sua gênese e a forma pela qual tal modelo de contratação foi introjetado no ordenamento jurídico brasileiro.

Para iniciar este estudo, deve-se compreender que a definição de transferência de execução da atividade pela tomadora a uma empresa prestadora de serviço é um conceito contemporâneo, mas que pode ser, em certa medida, comparável ao arrendamento de escravos para que outros explorassem sua força produtiva em minas, lavouras, construções ou qualquer outra atividade que lhes fosse imposta, como era costumeiro na Antiguidade.

Deixando de lado a vil usurpação da força de trabalho, é possível afirmar que formas embrionárias de terceirização já existiam no século XVII. Na Inglaterra, por exemplo, surgiu o *putting-out system* (FREITAS, 2018, p. 100), que consistia na entrega de matéria-prima por parte dos comerciantes aos trabalhadores, com a finalidade de que esses produzissem em suas casas e recebessem não por peça manufaturada – como se fosse um trabalho artesanal –, mas um pagamento por todo o trabalho desenvolvido num determinado período.

Já na França, no início do século XVIII, o termo *marchandage* (CARELLI, 2013, apud FREITAS, 2018, p. 101) passou a denominar a prática que consistia na simples intermediação de mão de obra. Tal atividade se tornou ilegal no país em 1848 e, posteriormente, foi rechaçada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) na Declaração da Filadélfia (1944), a qual reafirmou, no seu art. 1º a, que o trabalho não é mercadoria (SMARTLAB, [s. d.]).

Em 1852, ocorreu o que se pode chamar do primeiro experimento com a terceirização no Brasil, “quando são tomadas iniciativas para substituir o trabalho escravo pelo trabalho dos migrantes pobres europeus” (DRUCK; SENA; PINTO; ARAÚJO, 2018, p. 114), os quais, majoritariamente, eram trazidos ao país por intermediadores para desempenhar atividades na agricultura local de forma altamente precária.

3. A terceirização no Brasil: evolução histórica, legislativa e jurisprudencial

Após a Segunda Guerra Mundial, a terceirização de fato aporta no Brasil, trazida pelas multinacionais da indústria automobilística, que buscavam se concentrar na essência de seus negócios “ao contratar a prestação de serviço de terceiros para a produção de componentes do automóvel, reunindo peças fabricadas por aqueles e fazendo a montagem final do veículo” (MARTINS, 2018, p. 22).

No compasso desse novo modelo econômico, a Administração Pública Federal foi o primeiro setor a ter uma norma (cf. BRASIL, 1967) versando sobre a descentralização na execução de suas atividades, o que se daria mediante contratos ou concessões.

Posteriormente, surgiram leis que possibilitaram às empresas disporem da prestação de serviços realizadas por outras companhias, como o descrito no art. 4º do Decreto-lei nº 1.034, de 21 de outubro de 1969, que autorizava as instituições bancárias a admitirem, “diretamente ou contratados por intermédio de empresas especializadas, os elementos necessários à sua vigilância” (BRASIL, 1969).

Com a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que trata do trabalho temporário e que acabou profundamente alterada pela redação da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, surgiu o conceito de relação triangular e a figura do tomador de serviço, em contraponto com o tradicional vínculo bilateral entre patrão e empregado (BRASIL, 1974).

Outra inovação desse dispositivo consistiu na ampliação do conceito da responsabilidade solidária, que já existia no art. 455 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

- ANNA PAOLA LORUSSO MARTINO
- PATRÍCIA TUMA MARTINS BERTOLIN

para os contratos de subemprego, para a contratação de terceiros, conforme estabelecido em seu art. 16:

No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei (BRASIL, 1974).

Seguidamente, novos diplomas, como a Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983¹, e a Lei nº 8.863, de 28 de março de 1994, que alterou o dispositivo de 1983, permitiram que as atividades de segurança, vigilância e transporte de valores fossem realizadas por empresas especializadas não só em instituições bancárias, mas também nos estabelecimentos comerciais, industriais, de prestação de serviços, residenciais, entidades sem fins lucrativos e órgãos e empresas públicas (BRASIL, 1983, 1994).

Para Oberdan de Castro (2019, p. 23), a edição dessa lei foi interpretada como um salvo-conduto à terceirização irrestrita, o que acabou por obrigar o Tribunal Superior do Trabalho (TST) a firmar o posicionamento consolidado no Enunciado nº 256, aprovado pela Resolução nº 4/1986, com a seguinte redação:

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nº 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços (BRASIL, 1986).

O Enunciado nº 256 do TST suscitou diversos questionamentos sobre ser interpretado de forma exemplificativa e não taxativa, o que levou ao seu cancelamento pela Resolução nº 121/2003, dando espaço à Súmula nº 331, aprovada pela Resolução Administração 23/1993.

A Súmula nº 331 previu que a contratação de trabalhadores por empresa interposta passaria a ser ilegal² e, dessa forma, haveria o vínculo direto com o tomador dos

¹ A referida lei dispunha sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelecendo normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores. Foi alterada pela redação da Lei nº 8.863, 28 de março de 1994.

² Cf. Súmula 331, 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 (BRASIL, 1993).

serviços. Também trouxe expressas as atividades na qual a terceirização restaria permitida³, liberando também os serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que fossem inexistentes a pessoalidade e a subordinação direta (BRASIL, 1993).

É interessante notar que tal instrumento sofreu modificações no inciso IV, que, em seu texto original, excluía a responsabilidade subsidiária dos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, trazendo ao entendimento jurisprudencial que haveria então a responsabilidade solidária. Posteriormente, a Súmula voltou à primeira redação.

Neste contexto, a possibilidade irrestrita de terceirização da atividade-fim ainda era defendida pelos propagadores da política neoliberalista e do modelo descentralizador toyotista, que acusava de retrogrado o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho. Mas como sabemos, a realidade é bem diferente dos ideais de produção. Parte das terceirizações, vêm, [sic] repise-se, com o único objetivo de redução de custos e mercantilização da força de trabalho, em evidente violação a princípios protetivos do Direito do Trabalho (CASTRO, 2019, p. 269).

Passou então a haver uma intensa mobilização por parte dos parlamentares, atendendo às bases empresariais, para que houvesse uma alteração legislativa que fosse ao encontro dos anseios para flexibilizar a terceirização na atividade-fim.

A primeira tentativa veio com Projeto de Lei (PL) nº 4.302, de 1998, que visava a alterar dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, tratando assim da ampliação do contrato de trabalho temporário (BRASIL, 1998), mas a PL sofreu modificações para incluir a regulamentação das empresas que intermediavam tal modelo de contratação.

Posteriormente, o PL nº 4.330/2004, de autoria do deputado Sandro Mabel, apresentou alterações sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes (BRASIL, 2004).

É preciso notar que, na contramão dessa tendência, o serviço terceirizado na Administração Pública buscou ser protegido, haja vista o PL do Senado nº 422/2012, que visava a instituir normas relativas ao controle, à transparência e à proteção ao trabalho na contratação de serviços terceirizados na esfera federal (BRASIL, 2012).

3 Cf. Súmula 331, III. Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistentes a pessoalidade e a subordinação direta (BRASIL, 1993).

• ANNA PAOLA LORUSSO MARTINO
• PATRÍCIA TUMA MARTINS BERTOLIN

O fato é que tais proposições tiveram longas tramitações, as quais foram acompanhadas de acalorados debates e, após quase duas décadas, o PL nº 4.302/98 deu origem à Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, que ficou conhecida como a Lei da Terceirização.

A alteração mais significativa no instrumento legal foi a inclusão do art. 4º-A e seus respectivos parágrafos. Neles há a conceituação do que é uma empresa prestadora de serviços a terceiros, suas obrigações e, principalmente, a ratificação da não existência de vínculo empregatício entre os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.

Contudo, a liberação definitiva veio posteriormente, com a promulgação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que alterou novamente o art. 4º-A, *caput*, da Lei nº 6.019, que passou a permitir a prestação de serviços a terceiros por meio de transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal e “logo, com a reforma trabalhista, já estava superada a distinção entre atividades-fim e atividades-meio, anteriormente adotada pela jurisprudência, como se observava na Súmula 331, item III, do TST, a qual não mais prevalece” (GARCIA, 2018).

Realizando uma breve retrospectiva sobre a terceirização, que até então só era permitida na contratação de trabalhadores por empresa para trabalho temporário (Lei nº 6.019/1974), de serviços de vigilância (Lei nº 7.102/1983), de serviços de conservação e limpeza e serviços especializados ligados a atividades-meio do tomador, essa passou a ser irrestrita no ordenamento brasileiro a partir da promulgação das leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017.

4. A posição do STF sobre a terceirização

Promulgada há mais de 30 anos, a Constituição buscou assegurar aos cidadãos brasileiros direitos e garantias essenciais, tendo, inclusive, alçado o Direito do Trabalho à categoria dos direitos fundamentais.

Dessa forma, quando se trata do processo de terceirização, é possível que existam conflitos com os direitos sociais elencados na Carta Magna, já que essa visa à preservação dos valores sociais do trabalho e da dignidade humana.

Sabe-se que a terceirização não afasta em definitivo as garantias trabalhistas, mas torna-as mais frágeis e, por conseguinte, mais precárias. Laércio Lopes da Silva (2015,

p. 14) afirma que isso “decorre de entendimento equivocado e deslocado dos preceitos constitucionais e dos institutos formadores do contrato sobre a responsabilidade daqueles que detêm maior poder nas relações assimétricas de poder”.

Exercendo a terceirização forte efeito desagregador da presença do trabalhador na vida da empresa e fragmentando o vínculo de emprego, promovendo alta rotatividade contratual, acaba por esvaziar a eficácia desses elementos constitucionais, de proteção espacial e temporal, inerentes à relação de emprego (DELGADO; AMORIM, 2014, p. 14).

Nesse aspecto, à luz das alterações advindas das leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, torna-se patente o confronto com diversos princípios constitucionais, tendo sido as referidas normas objeto das ADIs nº 5.685, nº 5.686, nº 5.687, nº 5.695 e nº 5.735, que foram apensadas para apreciação e julgamento conjunto.

Em breve síntese, foi sustentada nas ADIs a inconstitucionalidade material dos atos normativos, uma vez que haveria ofensa aos direitos fundamentais dos trabalhadores, com consequente retrocesso de direitos sociais e desequilíbrio na relação entre capital financeiro e trabalho.

Tais ações foram sobrestadas até que o STF decidiu, em 30 de agosto de 2018, após julgar a ADPF 324 e o Recurso Extraordinário (RE) 958.252, que a terceirização em todas as etapas do processo produtivo, seja meio ou fim, é lícita.

A partir dos referidos julgados, foi firmada a seguinte tese de repercussão geral:

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante (BRASIL, 2018c).

Por ter sido proferida em sede de controle concentrado de constitucionalidade, atribuiu-se à decisão eficácia *erga omnes* e efeito vinculante, impactando assim o julgamento conjunto das ADIs, as quais restaram improcedentes. No mesmo passo, declarou a inconstitucionalidade dos incisos I, III, IV e VI da Súmula nº 331 do TST.

Para Sant’anna e Sette (2019, p. 100), a posição do STF foi no sentido de “deslegitimar os preceitos laborais e reafirmar os fundamentos de exploração do capital sobre o trabalhador”, negando a função social e constitucional do trabalho, enquanto privilegiou a figura do empregador.

- ANNA PAOLA LORUSSO MARTINO
- PATRÍCIA TUMA MARTINS BERTOLIN

Nessa esteira, observa-se que tanto o voto do ministro Luís Roberto Barroso, relator da ADPF 324, quanto as decisões dos ministros Gilmar Mendes, Celso de Mello, Carmen Lúcia Antunes Rocha, Luiz Fux, Alexandre de Moraes e Dias Toffoli foram fundamentados no princípio da livre iniciativa das partes e da não interferência na forma organizacional das empresas, delegando a um segundo plano os valores sociais do trabalho, a erradicação da pobreza e da marginalização, a ordem social como base do primado do trabalho, o bem-estar e a justiça social.

5. Terceirização na legislação estrangeira

Não há dúvidas de que a terceirização é uma questão controversa em diferentes países. Isso se deve, como já descrito anteriormente, à dinâmica do mundo globalizado, levando esse processo de alteração laboral a ser figura central nas manobras de flexibilização do direito do trabalho.

Para fins comparativos, neste estudo, buscou-se analisar brevemente os aspectos mais relevantes na legislação sobre a terceirização na Espanha, na Argentina e na Itália, países que, assim como o Brasil, pertencem não só à família romano-germânica, como também são de língua latina e foram tomados como base pelos ministros do STF para fundamentar os respectivos votos.

Além desses fatores, a escolha também se deu por aspectos específicos, quais sejam a influência do ordenamento italiano na legislação laboral brasileira, a similitude com entendimento normativo espanhol e a condição fronteiriça com a Argentina, que, agregada ao Acordo de Residência para Nacionais do Mercado Comum do Sul (Mercosul), flexibiliza o trânsito de trabalhadores entre países.

Assim, e como ensinou René David (2002, p. 4), a partir dessa base será possível depreender não somente informações instrumentais para aprofundar nosso conhecimento sobre a legislação de outros países, mas “estabelecer um melhor regime para as relações da vida internacional”.

Espanha

O ordenamento espanhol permite o *arrendamiento de servicios* ou *subcontratación*, num modelo muito próximo ao que a legislação brasileira autorizava, isto é, para sua

atividade principal, conforme esclareceu o Ministro Ricardo Lewandowski em seu voto na ADPF 324:

Na Espanha, a subcontratação de obras e serviços está amparada na Constituição de 1978 que, já em seu Título I, trata dos direitos, liberdades e deveres do cidadão, bem como das diretrizes da política social e econômica, abrangendo tanto as liberdades públicas como os direitos sociais. A responsabilização é solidária do empresário principal em relação às obrigações trabalhistas e previdenciárias dos subcontratados, mas a subcontratação é considerada ilícita caso configure cessão ilegal de trabalhadores (BRASIL, 2018a, p. 281).

Para que a contratação seja formalizada, o *Código Laboral y de la Seguridad Social* definiu no capítulo III, 2ª seção, artigo 42, incisos 1 e 2, a responsabilidade do tomador no caso da terceirização:

Art. 42: subcontratação de obras e serviços

1: As empresas que contratem ou subcontratem outras para a realização de obras ou serviços correspondentes à sua própria atividade devem comprovar que os contratados estão em dia com o pagamento das contribuições do Seguro Social. Para esse fim, obterão por escrito, com identificação da empresa afetada, a certidão negativa de débito junto a Tesouraria Central do Seguro Social, a qual deve emitir indiscutivelmente a referida certidão dentro de trinta dias, não renováveis e nos termos estabelecidos por este regulamento. Após esse período, o empregador requerente é exonerado da responsabilidade.

2: A empresa principal, com exceção do vencimento do período acima mencionado, referente ao Seguro Social, e durante os três anos seguintes ao encerramento do seu encargo, responderá solidariamente pelas obrigações do Seguro Social contraídas pelas empresas contratadas e subcontratadas durante a vigência do contrato. Das obrigações de natureza salarial acordadas pelos contratantes e subcontratantes com seus trabalhadores, responderá a empresa principal solidariamente durante o ano seguinte ao da conclusão do contrato. Não haverá responsabilidade pelos atos do contratado quando a atividade contratada referir-se exclusivamente à construção ou ao reparo diretamente contratados por um proprietário de imóvel residencial, bem como quando o proprietário da obra contratar sua realização em razão de uma atividade distinta de sua função comercial (ESPANHA, 2020, tradução nossa).

- ANNA PAOLA LORUSSO MARTINO
- PATRÍCIA TUMA MARTINS BERTOLIN

Para tanto, determinou que cabe ao tomador a verificação dos contratos e da certidão negativa de débitos dos trabalhadores para com o órgão previdenciário, dando um prazo máximo de 30 dias para que a empresa de subcontratação forneça tais documentos. Após esse período, o tomador será exonerado de responsabilidades.

Contudo, para as obrigações de natureza salarial, a empresa tomadora de serviços responderá conjunta e solidariamente durante o ano seguinte à conclusão do contrato.

Argentina

Um país com forte influência sindical, a Argentina controla a intermediação da mão de obra, permitindo-a apenas quando a contratada não desenvolve a mesma atividade-fim da contratante.

O artigo 29 da *Lei de Contrato de Trabajo* (Lei nº 20.744/1976) definiu que os trabalhadores contratados por terceiros com o objetivo de fornecê-los à outra empresa serão considerados empregados diretos daqueles que utilizam seus benefícios.

Art. 29. - interposição e mediação - solidariedade: os trabalhadores contratados por terceiros com o objetivo de fornecê-los outras empresas serão considerados empregados diretos daqueles que utilizam seus benefícios. Nesse caso, e qualquer que seja o ato ou estipulação que eles concordem em fazer, os contratados terceirizados e a empresa para qual os trabalhadores prestam ou prestaram serviços serão solidariamente responsáveis por todas as obrigações decorrentes da relação de trabalho e da que deriva do Sistema de Segurança Social.

Os trabalhadores contratados por prestadoras de serviço eventuais autorizadas pela autoridade competente para desempenhar, nos termos dos artigos 99 deste e 77 a 80 da Lei Nacional do Trabalho, serão considerados em relação de dependência, em caráter permanente - contínuo ou descontinuo -, com essas empresas.

Art. 29 BIS. - O empregador que empregar trabalhadores através de uma empresa de serviços eventuais autorizada pela autoridade competente será solidariamente responsável com essa por todas as obrigações trabalhistas e deverá reter dos pagamentos feitos à empresa de serviços eventuais as respectivas contribuições para os órgãos de Previdência Social e depositá-las no prazo. O trabalhador contratado através de uma empresa de serviços eventuais estará subordinado ao Acordo Coletivo do Sindicato e será beneficiário do Serviço Social da atividade ou categoria em que efetivamente preste serviços na empresa contratante (ARGENTINA, 1976, tradução nossa).

Nesse caso, e qualquer que seja o ato ou estipulação entre tomadora e prestadora de serviços, ambas as empresas serão solidariamente responsáveis por todas as obrigações que possam surgir da relação de trabalho, incluindo a extinção do contrato e as obrigações relativas à seguridade social.

É notável também que o empregado, mesmo contratado por meio de uma empresa interposta, estará vinculado ao sindicato da categoria em que efetivamente desempenha sua atividade, usufruindo dos mesmos benefícios que os trabalhadores diretamente contratados.

Itália

Na Itália, a *subcontrattazione*, ou *subappalto*, era expressamente vetada pela Lei 1369/1960, que trata da proibição de intermediação e interposição no desempenho do trabalho e disciplina o uso do trabalho nos contratos de obras e serviços.

Segundo o art. 1º do referido dispositivo, fica proibido ao empresário contratar ou subcontratar, mesmo para empresas cooperativas, a execução de meros serviços de trabalho por meio do uso de mão de obra contratada e paga por intermediário, qualquer que seja a natureza do trabalho.

Art 1º: é proibido ao empresário contratar ou subcontratar, ou qualquer outra forma que seja, inclusive para empresas cooperativas, a execução da mera prestação de serviço mediante o emprego de mão de obra contratada e paga pelo contratado ou pelo intermediador, seja qual for a natureza do trabalho ou serviço a que essa prestação se refere.

Também é vetado ao empresário confiar ao intermediador esses funcionários, sejam terceirizados ou empresas, ou mesmo cooperativas, o trabalho a ser executado as custas deste (ITÁLIA, 1960, tradução nossa).

Acerca dessa legislação, que claramente carecia de uma redação mais moderna, o doutrinador Giuseppe Pera teceu o seguinte comentário:

Recentemente, essa legislação tem sido discutida com muitas oposições. Diz-se que estamos caminhando para uma realidade em que prevalecem pequenas empresas especializadas sob o disfarce do processo de produção tradicional... Em particular, argumenta-se isso desde a fase da informatização, insistindo na necessidade de revisar a lei de 1960 (PERA, 2002, p. 80, tradução nossa).

- ANNA PAOLA LORUSSO MARTINO
- PATRÍCIA TUMA MARTINS BERTOLIN

Ao encontro desse anseio, foi promulgada a Lei nº 30/2003, também conhecida como “Lei Biagi”, a qual “trouxe conceitos novos que, em tese, buscavam regulamentar o que a economia, na prática, já vinha fazendo à margem da lei: intermediação de mão de obra, antes absolutamente proibida, sob qualquer epíteto” (MUÇOUÇA, 2017, p. 163).

6. Precarização das relações e garantias laborais

A transferência de execução de uma atividade pela tomadora a uma empresa prestadora de serviço, principalmente no que tange à sua atividade finalística, é sempre apresentada como tendo por objetivo o aperfeiçoamento da produção.

Todavia, a real motivação envolve a busca do tomador em se desvincular do ônus envolvido na contratação, especialmente no que concerne à responsabilidade civil e trabalhista. E não se pode, diante da análise já apresentada neste artigo, ignorar o impacto direto que essa “economia” tem na vida do trabalhador sob tal regime de prestação de serviço.

A contratação de trabalhadores por meio de terceiros para desenvolver atividades finalísticas da contratante só pode implicar diminuição de custos se a contratada não investir em prevenção de acidentes e em equipamentos de proteção coletiva e individual, pagar salários menores, não pagar horas extras, não depositar o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), deixar de conceder os intervalos para descanso para que o trabalhador labore mais etc. A tomadora de serviços arca com o lucro da terceirizada, mas, com a redução de salários e benefícios, a contratação finda sendo vantajosa para ela. Do contrário, a conta não fecharia. Que vantagem teria a fábrica em contratar um trabalhador por meio de terceiros para fazer o serviço que ela sabe como deve ser feito? (FONSECA, 2018, p. 97).

Segundo dados da Confederação Nacional da Indústria (CNI), apresentados no dossiê “Terceirização” da *Sondagem Especial* (SondEsp, 2017), sobre pesquisa realizada em 2016, 63,1% das empresas industriais utilizam serviços terceirizados. Dessas, 84% planejam manter ou aumentar a utilização desse tipo de serviço nos próximos anos. Além disso, 53,9% das empresas afirmam que seriam prejudicadas caso não fosse possível terceirizar.

Contudo, a mesma pesquisa apresenta o real motivo do apreço pela terceirização, que, em 88,9% das empresas pesquisadas, advém não da otimização do processo produtivo, mas, sim, da redução de custos.

Entretanto, tal mitigação de despesas produz impactos diretos sobre o valor percebido pelos trabalhadores terceirizados. Dados coletados pela pesquisa conjunta entre a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e o Dieese, com base na Relação Anual de Informações Sociais (Rais) 2013, demonstram que a remuneração para esse grupo foi 24,7% menor se comparada ao valor recebido por trabalhadores diretamente contratados.

Outra informação que a mesma pesquisa apresenta é em relação à jornada de trabalho. Constatou-se que esse grupo trabalha três horas a mais semanalmente, “sem considerar horas extras ou banco de horas realizadas, que não são objeto do levantamento do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego)” (CUT, 2014, p. 15).

Considerando-se esses indicativos, é possível perceber um grupo de trabalhadores de segunda classe altamente precarizados, visto que o terceirizado labora mais horas, tem uma remuneração inferior, além de ter menor tempo de empregabilidade.

A alta rotatividade também interfere negativamente no tempo médio de duração do vínculo de emprego e é significativamente maior nas atividades tipicamente terceirizadas. Em 2014, os vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas duravam, em média, 34,1 meses ou 2 anos e 10 meses. Já nas atividades tipicamente contratantes, a duração média dos vínculos era de 70,3 meses ou 5 anos e 10 meses (DIEESE, 2017a, p. 7).

No mais, a incidência de acidentes de trabalho entre os terceirizados é substancialmente maior. O Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, uma iniciativa da OIT em parceria com o Ministério Público do Trabalho (MPT), levantou dados entre 2012 e 2018 que apontam a prevalência de 70% de terceirizados entre as notificações realizadas pelo Sistema de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) (SMARTLAB, [s. d.]).

Diante de todos esses indicativos, também é notável que a terceirização figure como demanda principal em mais de 32 mil ações trabalhistas ajuizadas somente nos três primeiros meses de 2022 no Brasil (BRASIL, 2022).

- ANNA PAOLA LORUSSO MARTINO
- PATRÍCIA TUMA MARTINS BERTOLIN

7. O impacto da Reforma Trabalhista no sindicalismo brasileiro

Historicamente, a estrutura sindical brasileira se estabeleceu entre categorias profissionais com grande número de associados e grupos econômicos tradicionais. Assim, a representação dos trabalhadores ou empregadores pela respectiva entidade de classe, nos termos do art. 8º, II, da Constituição Federal⁴ e art. 516 da CLT⁵, estava delimitada pela representação compulsória e pela unicidade sindical (BRASIL, 1943, 1988).

Com a promulgação da Lei nº 13.429/2017, tal dinâmica não foi modificada, mas deixou, como asseveram Beltramelli Neto e Silveira (2019, p. 56), uma lacuna acerca da representação dos trabalhadores terceirizados: qual entidade atuaria em defesa desses empregados? Seria o sindicato dos trabalhadores da tomadora ou da prestadora de serviço?

Também é evidente que as alterações nos arts. 545, 578, 579 e 582 da CLT, advindas da Lei nº 13.467/2017, impactaram sobremaneira o sistema de custeio das organizações, posto que extinguíram a compulsoriedade da contribuição sindical.

Com essa mudança, o desconto que era realizado na folha de pagamento dos empregados restou, nos termos da lei, “condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão”, ou seja, foi tornado facultativo (BRASIL, 2017b).

A taxa de sindicalização, a qual, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020), já apresentava declínio, foi ainda mais impactada com as alterações normativas. Em 2017, apenas 14,4% da população brasileira era filiada a um sindicato, o que representava o menor número dentro da série histórica iniciada em 2012. No ano seguinte, o percentual caiu para 12,5, atingindo em 2019 a marca de 11,2%.

Para Galvão *et al.* (2017), o conjunto de medidas impactou negativamente o poder negocial das entidades de classe, pois atingiu não só a base de representação, que se torna esvaziada, como também passou a influenciar as negociações coletivas dos

4 Cf. art. 8º, II: “É vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município” (BRASIL, 1988).

5 Cf. art. 516: “Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial” (BRASIL, 1943).

trabalhadores, em especial dos terceirizados, estabelecendo um desequilíbrio entre as partes.

[...] os terceirizados que trabalham no mesmo local que os diretamente contratados têm padrões distintos e são representados por sindicatos de categorias diferentes. Ao se tornar terceirizado, o trabalhador perde o poder de barganha na negociação coletiva e passa por um rebaixamento dos direitos que possuía quando era empregado direto, como piso salarial e benefícios (vale-alimentação e refeição, plano de saúde, auxílio-creche e educação etc.) (PELATIERI *et al.*, 2018, p. 35).

Ante o exposto, observa-se que o papel dos sindicatos como protetor dos interesses coletivos foi esmaecido, mormente pelo estrangulamento do sistema de custeio. Se antes havia a participação de toda a categoria, a Reforma Trabalhista repassou para os associados os custos totais da atividade desenvolvida pela entidade de classe, ao passo que essa não pode se desincumbir de sua obrigação prevista no inciso VI do art. 8º da Constituição Federal.

8. Considerações finais

Em face do apresentado, restou comprovado por meio de dados que a terceirização, tal qual ela se apresenta na realidade brasileira, é um elemento de precarização das relações laborais. Cabe agora pensar se existe a possibilidade de adequação dessa nova dinâmica neoliberal para que não se suprimam totalmente os direitos já conquistados.

A principal ponderação a se fazer diante de tal panorama é a de que não viável a existência de empresa sem empregados ou que terceirize todas as suas atividades com o intuito de fugir das responsabilidades trabalhistas, previdenciárias, tributárias e, mormente, sociais.

Há também que se procurar uma regulamentação que vise à valorização do trabalhador terceirizado e das organizações sindicais e isso deve ocorrer, de fato, dentro dos ditames constitucionais, não se propondo a pensar uma forma utópica – nem super-regulada, nem ultraflexível – de mercado de trabalho, muito menos rechaçar as transformações pelas quais as relações laborais passaram nas últimas décadas.

Por fim, a harmonia entre essas relações tão embrutecidas só terá êxito se os empregadores entenderem que o capital depende diretamente da força de trabalho, e não

• ANNA PAOLA LORUSSO MARTINO
• PATRÍCIA TUMA MARTINS BERTOLIN

apenas o contrário. E, para tanto, é necessário que tal coexistência se materialize com isonomia de salários, não discriminação entre trabalhadores que exerçam a mesma atividade e que haja o fortalecimento sindical capaz de pôr freios à exploração da mão de obra.

REFERÊNCIAS

ARGENTINA. *Ley n° 20.744, de 13 de mayo de 1976 – texto ordenado por Decreto 390/76: Ley de Contrato de Trabajo*. Buenos Aires: Honorable Congreso de la Nación Argentina, 1976. Disponível em: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/25552/actualizacion>. Acesso em: 29 fev. 2022.

BELTRAMELLI NETO, S.; SILVEIRA, L. Representação dos trabalhadores terceirizados em face da ampliação da permissão jurídica da terceirização no Brasil: análise na perspectiva do trabalho decente e de seu imperativo de proteção dos direitos humanos. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*, Curitiba, v. 64, n. 1, p. 39-61, jan./abr. 2019. DOI 10.5380/rfdufr.v64i1.61985

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 4.302/1998*. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília: Câmara dos Deputados, 1998. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20794>. Acesso em: 26 jan. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 4.330/2004*. Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Brasília: Câmara dos Deputados, 2004. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>. Acesso em: 26 jan. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28 fev. 2022.

BRASIL. *Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967*. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1967. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm. Acesso em: 24 jan. 2022.

BRASIL. *Decreto-lei nº 1.034, de 21 de outubro de 1969*. Dispõe sobre medidas de segurança para Instituições Bancárias, Caixas Econômicas e Cooperativas de Créditos, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1969. (Revogado). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/Del1034.htm. Acesso em: 29 fev. 2022.

BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 29 fev. 2022.

BRASIL. *Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974*. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas empresas urbanas e outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1974. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 29 fev. 2022.

BRASIL. *Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983*. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1983. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7102.htm Acesso em: 29 fev. 2022.

BRASIL. *Lei nº 8.863, de 28 de março de 1994*. Altera a Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. Brasília, DF: Presidência da República, 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8863.htm Acesso em: 29 fev. 2022.

BRASIL. *Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017*. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF: Presidência da República, 2017a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm Acesso em: 29 fev. 2022.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 29 fev. 2022.

BRASIL. Senado Federal. *Projeto de Lei do Senado nº 422/2012*. Institui normas relativas ao controle, transparência e proteção ao trabalho na contratação de serviços terceirizados pela Administração Pública Federal. Brasília, DF: Senado Federal, 2012. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/109149> Acesso em: 26 jan. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Voto do Ministro Ricardo Lewandowski na Arguição de descumprimento de preceito fundamental 324/DF*. Relator: Min. Luís Roberto Barroso, 23 ago. 2018a. Disponível em: https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/adpf_324.pdf. Acesso em: 9 fev. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação direta de inconstitucionalidade 5685*. Relator: Min. Gilmar Mendes, 3 abr. 2017c. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5163507>. Acesso em: 1º mar. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação direta de inconstitucionalidade 5686*. Relator: Min. Gilmar Mendes, 5 abr. 2017d. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5165589>. Acesso em: 1º mar. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação direta de inconstitucionalidade 5687*. Relator: Min. Gilmar Mendes, 5 abr. 2017e. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5165590>. Acesso em: 1º mar. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação direta de inconstitucionalidade 5695*. Relator: Min. Gilmar Mendes, 17 abr. 2017f. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5170951>. Acesso em: 1º mar. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação direta de inconstitucionalidade 5735*. Relator: Min. Gilmar Mendes, 26 jun. 2017g. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5216509>. Acesso em: 1º mar. 2022.

• ANNA PAOLA LORUSSO MARTINO
• PATRÍCIA TUMA MARTINS BERTOLIN

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso extraordinário 958.252*. Relator: Min. Luiz Fux, 2 maio 2018b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>. Acesso em: 2 mar. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Tema 725 - terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa*. Relator: Min. Luiz Fux, 30 ago. 2018c. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>. Acesso em: 2 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Ranking de assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho até março de 2022*. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes>. Acesso em: 27 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 256*. Contrato de prestação de serviços. Legalidade (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21/11/2003. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2003. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html. Acesso em: 23 jan. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 331*. 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 maio 2011. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2011. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em: 24 jan. 2022.

CASTRO, O. de. *A responsabilidade do tomador como mecanismo de proteção social do trabalhador na terceirização*. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT). *Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos*. São Paulo: CUT, 2014. Disponível em: <https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2022.

DAVID, R. *Os grandes sistemas do direito contemporâneo*. 4. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2002.

DELGADO, G. N.; AMORIM, H. S. *Os limites constitucionais da terceirização*. São Paulo: LTr, 2014.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (Dieese). *Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes*. São Paulo: Dieese, 2017a. (Nota técnica nº 172). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2022.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (Dieese). *Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores: contrato de trabalho temporário e terceirização*. São Paulo: Dieese, 2017b. (Nota técnica nº 175). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2022.

DRUCK, G.; SENA, J.; PINTO, M. M. ARAÚJO, S. A terceirização no serviço público: particularidades e implicações. In: CAMPOS, A. G. (coord.). *Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate*. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2018. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8258/1/Terceirização%20do%20trabalho%20no%20Brasil_novas%20e%20distintas%20perspectivas%20para%20o%20debate.pdf. Acesso em: 29 jan. 2022

ESPANHA. *Código Laboral y de la Seguridad Social*. Madrid: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2020. Disponível em: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=093_Codigo_Laboral_y_de_la_Seguridad_Social_&modo=2. Acesso em: 8 jan. 2022.

FONSECA, V. P. Terceirizar atividade-fim é alugar trabalhador. In: CAMPOS, A. G. (coord.). *Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate*. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2018. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8258/1/Terceirização%20do%20trabalho%20no%20Brasil_novas%20e%20distintas%20perspectivas%20para%20o%20debate.pdf. Acesso em: 29 jan. 2022

FREITAS, M. *Terceirização do trabalho: análise à luz da hermenêutica constitucional do princípio da proporcionalidade*. 2018. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

GALVÃO, A. et al. Movimento sindical e negociação coletiva. In: KREIN, J. D. (coord.). *Reforma trabalhista: textos para discussão*. Campinas: Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, Universidade Estadual de Campinas, 2017. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/11/Texto-de-discussão-5-Negociacao-coletiva-e-sindicalismo-1.pdf>. Acesso em: 20 set. 2022.

GARCIA, G. F. B. Terceirização na reforma trabalhista e impactos da recente jurisprudência do STF. *Consultor Jurídico (Conjur)*, São Paulo, 5 set. 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-set-05/gustavo-garcia-terceirizacao-reforma-trabalhista-decisao-stf>. Acesso em: 30 fev. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Aspectos das relações de trabalho e sindicalização*. Rio de Janeiro: IBGE, 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: características adicionais do mercado de trabalho 2019*. Rio de Janeiro: IBGE, 2020.

ITÁLIA. Legge 23 ottobre 1960, n. 1369. Divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro e nuova disciplina dell'impiego di mano d'opera negli appalti di opere e di servizi. *Gazzetta Ufficiale*, n. 29, 25 novembre 1960. Disponível em: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1960/11/25/060U1369/sg>. Acesso em: 5 jan. 2022.

MARTINS, S. P. *A terceirização e o direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MUÇOUÇA, R. de A. O. A terceirização debatida no parlamento brasileiro ante a experiência jurídica nacional e estrangeira: o Estado e a tutela do trabalho durante crises econômicas. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*, Curitiba, v. 62, n. 2, p. 149-174, maio/ago. 2017. DOI 10.5380/rfdufpr.v62i2.51316

- ANNA PAOLA LORUSSO MARTINO
- PATRÍCIA TUMA MARTINS BERTOLIN

PELATIERI, P. et al. As desigualdades entre trabalhadores terceirizados e diretamente contratados: análise a partir dos resultados de negociações coletivas de categorias selecionadas. In: CAMPOS, A. G. (coord.). *Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate*. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2018. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8258/1/Terceirização%20do%20trabalho%20no%20Brasil_novas%20e%20distintas%20perspectivas%20para%20o%20debate.pdf. Acesso em: 29 jan. 2022.

PERA, G. *Introduzione al diritto del lavoro italiano*. Milão: Cedam, 2002. Disponível em: <https://www.fondazionegiuseppepera.it/wp-content/uploads/2017/12/IntroduzionealDirittodellavoroitaliano.pdf>. Acesso em: 5 jan. 2022.

SANT'ANNA, L. da S.; SETTE, F. A. A terceirização das atividades-fim e o retrocesso trabalhista em decorrência do posicionamento do Supremo Tribunal Federal. *Revista do Direito*, Santa Cruz do Sul, v. 2, n. 58, p. 95-112, dez. 2019. DOI 10.17058/rdunisc.v0i58.12900

SMARTLAB. *Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho: promoção do meio ambiente do trabalho guiado por dados*. [s. d.]. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst>. Acesso em: 15 fev. 2022.

SONDAGEM ESPECIAL (SondEsp). Brasília: Confederação Nacional da Indústria (CNI), ano 18, n. 1, mar. 2017. ISSN 2317-7330.

SILVA, L. L. *A terceirização e a precarização nas relações de trabalho: a atuação do juiz na garantia da efetivação dos direitos fundamentais nas relações assimétricas de poder: uma interpretação crítica do PL n. 4.330/2004*. São Paulo: Ltr, 2015.