**A SÚMULA 331 DO TST E A PROBLEMATIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO ILEGAL.**[[1]](#footnote-1)

*Breno Ravelli Gomes de Souza[[2]](#footnote-2)*

*Hélio Bittencourt[[3]](#footnote-3)*

**SUMÁRIO**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1** | **INTRODUÇÃO** ........................................................................................... | 2 |
| **2** | **A TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO** ............................. | 3 |
| **3** | * + 1. **SÚMULA 331 DO TRIBUNAL FEDERAL DO TRABALHO**................................................................................................. | 4 |
| **4** | **CASOS DE TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA**............................................................................................................... | 7 |
| **5** | **CONCLUSÃO** ............................................................................................. | 8 |
|  | **REFERÊNCIAS** ........................................................................................... | 11 |

**RESUMO**

Para o Direito do Trabalho, terceirização é um mecanismo de contratação de serviços do trabalhador, sem que a empresa contratante possua laços justrabalhistas expostos pela CLT. Hoje em dia a busca incessante de lucro máximo com o menor gasto possível está causando a utilização excessiva deste mecanismo de contratação de empresas terceirizadas, uma vez que do ponto de vista geral, a contratação de empresas terceirizadas exime a empresa de gastos excessivos com o trabalhador. A Súmula 331 do TST é atualmente o mais completo dispositivo legal que aborda a respeito da terceirização e será através desta que será possível a compreensão da essência da terceirização, suas limitações e possíveis violações existentes ao Direito do Trabalho quando nos deparamos com uma terceirização ilícita que fere não só os direitos do trabalhador, mas os princípios basilares do Direito Individual do Trabalho.

**Palavras-chave:** Súmula 331 do TST; Terceirização; Terceirização Ilícita; Princípios trabalhistas.

**1 INTRODUÇÃO**

A ideia de terceirização surge primordialmente durante a segunda guerra mundial, quando a produção de material bélico estava sobrecarregada, devido a sua demanda, então surge uma necessidade de entregar as atividades periféricas à terceiros. Entretanto na década de 70 surge uma crise econômica na Europa devido ao acumulo de capital, levando assim uma certa restrição de direitos trabalhistas, e de relações de emprego, surgindo assim o chamado modelo de produção toyotista que Mauricio Godinho Delgado define como “Visa, em síntese, elevar a produtividade do trabalho e a adaptabilidade da empresa a contextos de alta competitividade no sistema econômico e de insuficiente demanda no mercado consumidor” (2005, p. 47)

É com esse modelo inovador de produção que surge uma ideia de horizontalização da empresa, no qual a mesma passa a se preocupar apenas na atividade fim da produção, repassando à outras empresas as atividades periféricas. Vale ressaltar ainda que este modelo possui sua origem no modelo de estado Neoliberal.

No Brasil a terceirização só veio a ser explorada a partir da década de 70, antes disso a CLT só trazia 2 institutos de subcontratação de mão de obra que se assemelhava a terceirização, a empreitada e a subempreitada. Somente na década de 60 e 70 que se teve alguma referência normativa relacionada ao fenômeno da terceirização, entretanto voltada ao serviço público, como afirma Mauricio Godinho Delgado:

Em fins da década de 1960 e início dos anos 70 é que a ordem jurídica instituiu referência normativa mais destacada ao fenômeno da terceirização (ainda não designado portal epíteto nessa época, esclareça-se). Mesmo assim tal referência dizia respeito apenas ao segmento público (melhor definindo: segmento estatal) do mercado de trabalho — administração direta e indireta da União, Estados e Municípios. É o que se passou com o Decreto-Lei n. 200/67 (art. 10) e Lei n. 5.645/70. (2014, p. 395)

Logo após que o meio privado, veio a ser regulamentado a utilizar o trabalho terceirizado, através das leis 6.019/74 e 7.102/83, lei sobre trabalho temporário e lei sobre uso de serviços terceirizados em seguranças bancários, respectivamente, após tais legislações a o fenômeno veio se desenvolvendo aos poucos no legislativo brasileiro, juntamente com o uso de normas heterônomas no direito trabalhista pátrio.

Mostrando assim a evolução histórica no mundo e no Brasil do uso do trabalho terceirizado como forma de aprimorar a produção das empresas, no sentido que designando atividades periféricas a outras pequenas empresas, a atividade principal ganha um foco maior, e assim pode-se ter uma produção de maior qualidade.

**2 A TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO**

Começaremos com a definição de terceirização do professor Hélio Bittencourt Santos (2011, p. 123) no qual ele dispõe que a terceirização é a utilização de empregados diferente do empregador, usando assim uma mão de obra vinculada a outra empresa prestadora de serviço, no qual está possui uma vinculação empregatícia com o empregado. Assim podemos ver que no caso da terceirização, a empresa contrai um contrato com a empresa prestadora de serviço, no qual está será a responsável por contrair os vínculos empregatícios com os empregados responsáveis por desenvolver as funções designadas.

Ainda obre Terceirização, Mauricio Delgado versa:

O modelo trilateral de relação socioeconômica e jurídica que surge com o processo terceirizante é francamente distinto do clássico modelo empregatício, que se funda em relação econômica do trabalho (firmada com a empresa tomadora) e a relação empregatícia (firma com a empresa terceirizante) traz graves desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo de sua história. (2014, p. 452)

Assim verificamos que há 2 tipos de relações contratuais na terceirização de serviços, como afirma o professor Hélio Bittencourt (2011, p. 123) a primeira de direito civil, entre a empresa principal e a empresa prestadora de serviço e de direito do trabalho entre a empresa prestadora de serviço e o empregado. É importante frisar ainda que não se pode haver nenhum vínculo empregatício entre a empresa principal e o empregado, e nenhuma caracterização de subordinação entre a empresa e o trabalhador, como explica o Amauri Mascavo Nascimento (2011)

O terceirizante não poderá ser considerado como superior hierárquico do terceirizado, nem poderá haver controle de horário, e o trabalho não poderá ser pessoal, do próprio terceirizado, mas por intermédio de outras pessoas. O controle deverá ser feito pela empresa interposta. (2011, p. 633)

Segundo Alice Monteiro de Barros (2011, p. 357) o objetivo da terceirização visa a diminuição de custos e o aumento da qualidade do produto ou do serviço, já que haverá uma concentração maior na atividade fim, trazendo assim uma especialização maior, que segundo a doutrinadora pode ser chamada de “especialização flexível”. Sendo assim, ao invés da empresa se ter que cuidar de vários setores, esta estaria voltada apenas para o seu produto ou serviço final, deixando as demais atividades para outras empresas responsáveis por desenvolver tais setores.

Apesar de citarmos que não há uma vinculação da empresa principal com o empregado, mas é necessária uma certa cautela com à adoção da mão de obra terceirizada, pois segundo Alice Monteiro de Barros (2011, p. 358) no causo de fraude ou inadimplência da prestadora de serviços, a empresa terceirizada se torna responsável subsidiariamente, podendo ser cobrada em tais direitos do trabalhador.

É licito apenas a terceirização em atividades meio, ou seja somente em atividades periféricas a atividade principal da empresa como explica o professor Mauricio Goldinho Delgado apud Hélio Bittencourt (2011)

Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essências dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitorias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços.

Por outro lado, atividades meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador do serviços. (GOLDINHO, Mauricio apud BITTENCOURT, Hélio. 2011, p. 125-126)

Assim a contratação de serviços terceirizados só poderá ocorrer em atividades como exemplo algumas atividades ilustradas pela lei 5.645/70: “transporte, conservação, custodia, operação de elevadores, limpeza, e outras assemelhadas”.

**3 SÚMULA 331 DO TRIBUNAL FEDERAL DO TRABALHO**

A Terceirização desde da década de 90, está sendo uma válvula de escape das empresas brasileiras, na busca de alcançar o maior número de produção com o menor número de gastos. Ou seja, as empresas atuais, buscam se utilizar da Terceirização uma vez que, de uma forma genérica, a empresa que contrata terceirizados não terá grandes obrigações/gastos com o Trabalhador, desde que respeitado alguns requisitos que serão analisados mais adiante.

Dito isso, dentro do ordenamento jurídico brasileiro, não havia normas que tratassem a respeito da Terceirização, o que dificultava tanto para o empregador saber seus direitos e deveres, como também o próprio trabalhador, ao poder identificar se seus direitos e deveres estavam sendo garantidos e exigidos da maneira correta. Além de inclusive não saber até que ponto pode-se considerar contrato de terceirização e a partir de qual momento torna-se relação trabalhista direta empresa e trabalhador

A Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, veio justamente para amparar as lacunas existentes sobre o tema, buscando em seus incisos esclarecer as possibilidades e limites existentes na utilização da Terceirização e também tratando das hipóteses legais que as empresas podem se utilizar da mão de obra terceirizada.

Para que possa ser considerada uma relação de terceirizados, é crucial que entre o trabalhador e a empresa contratante da mão de obra terceirizada não exista relação de subordinação, uma vez que dentro do entendimento da relação trabalhista, vínculo empregatício possuí a característica de subordinação e dentro da Terceirização não há vínculo empregatício entre o trabalhador e tomadora, apenas entre a empresa que fornece a mão de obra terceirizada e seu funcionário. Sendo importante destacar que, existindo a relação de subordinação e pessoalidade, a empresa tomadora acaba tendo que se responsabilizar por todas as leis trabalhistas do trabalhador, uma vez que se encaixa como vínculo empregatício e não prestação de serviço terceirizado.

Rogério da Geraldo da Silva, em seu artigo “A terceirização no Brasil e a Súmula 331 do TST”, afirma:

A ausência de subordinação jurídica (direta) e pessoalidade dos trabalhadores com o tomador do serviço é um dos pressupostos para a licitude da terceirização. Os trabalhadores terceirizados devem manter esses vínculos com a empresa prestadora de serviços, e não com a tomadora. Se ficar caracterizado a subordinação jurídica ou a pessoalidade com a empresa tomadora, é estabelecido o vínculo empregatício com ela e irão incidir sobre o contrato de trabalho todas as normas pertinentes à categoria do trabalho.

De acordo com a Súmula 331 do TST:

TST nº 331. Contrato de prestação de serviços. Legalidade: 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; II- A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, indireta ou fundacional; III- Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta; IV- O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial;

Após análise do texto normativo apresentado pela Súmula 331 do TST, é preciso destacar alguns argumentos. A primeira analise cabível a ser feita é a respeito do trabalho temporário, dentro do entendimento do inciso I, da súmula 331 do TST, é permitido a utilização da Terceirização, para trabalhos temporários. Entende-se como trabalho temporário, aquele que a empresa tomadora contrata para exercer uma determinada função especifica dentro de um prazo fixo. Vide o art. 2º da Lei nº 6.019/74: “Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou o acréscimo extraordinário de serviços”.

O inciso II por sua vez, trata apenas de esclarecer que mesmo que a terceirização realizada, possua caráter ilegal, dentro da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional, não que se falar em vínculo empregatício, visto que, conforme a Constituição Federal em seu artigo 37, inciso II, para que se possa exercer cargos públicos, é obrigatório a existência de concursos públicos para tanto e sem o mesmo é nulo qualquer admissão empregatícia.

Dentro do inciso III, pode-se verificar os casos lícitos de terceirização, sendo eles o serviço de vigilância, conservação e limpeza, bem como também aqueles direcionados a atividade meio da empresa tomadora. É importante frisar a diferença entre a atividade meio e atividade fim. Atividade meio ela é a atividade que não faz parte da essência da empresa, ou seja, do produto final da empresa. É toda e qualquer atividade que envolva a externalidade do produto social da empresa. Vide posicionamento do relator Ministro Ives Gandra Martins Filho:

[...]Na realidade, não se pode dizer que a atividade de digitação é apenas meio no setor bancário, pois constitui ela, para os que laboram em caixas e compensação de cheques, a atividade primordial. Daí, por exemplo, a grande incidência da LER entre empregados de Bancos. Ora, se constitui essa atividade parte principal do cotidiano do bancário, não se pode considerá-la mera atividade-meio. Assim, por se tratar de atividade-fim, a terceirização permanente de mão-de-obra revela-se ilegal, quer segundo o ordenamento constitucional de 67, quer perante a Novel Carta Política” (ROAR - 804604-93.2001.5.05.5555, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 20/08/2002, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 27/09/2002).

E por fim, o inciso IV trata a respeito de que, caso a empresa terceirizante não cumpra com suas obrigações trabalhistas com os trabalhadores, a empresa tomadora (que contratou a mão de obra terceirizada), responderá subsidiariamente. Ou seja, a empresa tomadora arcará com as obrigações da empresa terceirizante, perante os trabalhadores, mas poderá entrar com o Direito de Regresso, para que a empresa responsável pela terceirização ressarça os custos realizados. Sendo importante destacar o posicionamento do autor Michel Olivier:

Entende-se, assim, que, ao tomador que optar por terceirizar a produção de um bem ou prestação de serviço, impõem-se a obrigação de observar alguns requisitos. Isso se dá não apenas quanto à especialização da empresa terceirizada, em seu ramo de atividade, mas também quanto à fiscalização do cumprimento, por esta última, de suas obrigações, no contrato de emprego estabelecido com seus próprios trabalhadores, sob pena de ele mesmo, tomador, responsabilizar-se pelas obrigações inadimplidas.

Destarte, é possível verificar dentro da súmula 331 do TST as possibilidades licitas de terceirização e os casos de terceirização ilícita que serão trabalhadas de uma forma mais aprofundada adiante. É crucial frisar que com o advento da Súmula 331 do TST, foi possível traçar alguns limites para as tomadoras de serviços terceirizados e de certa forma velar pelos trabalhadores terceirizados. Visto que anteriormente a ela não havia limites para a contratação terceirizada, tornando algum lucrativo ao empregador, que não tem que arcar com obrigações trabalhistas e o trabalhador sendo alvo de exploração e violação aos direitos básicos do empregado.

**4 CASOS DE TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA**

A terceirização ilícita, vai abranger situações em que o empregado é contratado como terceirizado, porém, exerce atividades laborais como se fosse um trabalhador contratado regulamente pela empresa tomadora, desrespeitando assim não só a Súmula 331 do TST como também a própria CLT. Um dos pontos cruciais que torna a terceirização ilícita é a existência de subordinação jurídica na relação empresa tomadora e o prestador de serviço terceirizado.

De acordo com o entendimento do autor Sergio Martins, a relação de subordinação ela é característica de vínculo empregatício, ou seja, a partir do momento que a empresa tomadora cria uma vinculação de subordinação com o prestador de serviço terceirizado ela acaba ferindo as características da terceirização lícita, tornando ilícita e também ferindo as características do que vem um funcionário terceirizado. Vide posicionamento do autor Sergio Martins:

O terceirizante não poderá ser considerado como superior hierárquico do terceirizado, não poderá haver controle de horário e o trabalho não poderá ser pessoal, do próprio terceirizado, mas realizado por intermédio de outras pessoas. Deve haver total autonomia do terceirizado, ou seja, independência, inclusive quanto a seus empregados. Na verdade, a terceirização implica a parceria entre empresas, com divisão de serviços e assunção de responsabilidades próprias de cada parte.

Assim, pode-se destacar que, o funcionário terceirizado ele é contratado para exercer atividade de maneira específica, ou seja, sua função já é pré-direcionada conforme suas habilidades apontas para determinado serviço. Dessa forma, o mesmo exercerá sua atividade com autonomia, mas obedecendo as regras da empresa tomadora, como todo e qualquer outro funcionário, uma vez que se encontra exercendo sua atividade na empresa contratante.

Outro caso a ser considerado como terceirização ilícita é as contratações pela Administração Pública direta, indireta ou fundacional de terceirizados que violam o exposto na Súmula 331 do TST. Visto que, conforme anteriormente falado, no trabalho em questão, o artigo 37 incisos II da Constituição Federal, alega que “ a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego...”.

Dito isso, mesmo que a contratação de terceirização seja ilícita, o trabalhador não poderá ser considerado funcionário público, visto que é obrigatório conforme a Constituição concurso prévio para obtenção do cargo, dessa forma não tendo direito de ser equiparado ao funcionário público. Porém em garantia do princípio da isonomia, de acordo com jurisprudência abaixo, as verbas trabalhistas a serem recebidas pelo trabalhador terceirizado terá que ser equivalente a do funcionário público.

OJ 383 da SDI – 1: “ A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados, terceirizados, às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas aqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade das funções.

As contratações terceirizadas para exercer atividade-fim da empresa, são consideradas também como terceirização ilícita. Uma vez que, conforme posicionamento no inciso III, da Súmula 331 do TST, o trabalhador só poderá ser contratado para exercer atividade meio, ou seja que não esteja vinculada de maneira direta no produto social da empresa tomadora.

Valendo inclusive destacar que, quando a empresa tomadora exerce a terceirização de maneira ilícita, haverá responsabilidade solidária, ou seja, também terá que arcar com as verbas trabalhistas que o funcionário terceirizado tem direito, como sendo um funcionário da empresa, uma vez que não foram respeitados os requisitos da Terceirização. E quanto a Terceirização dentro da Administração Pública, não há a existência de vínculo empregatício, devido ao artigo 37, inciso II da Constituição Federal, porém não é isentada de ter que pagar as verbas trabalhistas que o empregado tem direito.

Destarte, nota-se que a legislação que disserta sobre a Terceirização ela é precária, uma vez que não há uma fundamentação sólida que englobe de maneira clara as minucias do assunto. É preciso que seja criado uma legislação mais clara e mais aprofundada sobre a temática, abordando não só os limites da Terceirização, mas também demonstrando as situações que não se considera vínculo empregatício, como também o limite da consideração da subordinação jurídica. Sendo assim possível garantir o Direito do Trabalhador de maneira isonômica, respeitando os princípios básicos do Direito do Trabalho.

**5 CONCLUSÃO**

Tendo em vista os assuntos aqui tratados, podemos concluir que o trabalho terceirizado surge a partir da necessidade de organização maior das empresas para conseguir atender toda a demanda superveniente da segunda guerra mundial, assim as grandes empresas resolvem voltarem-se apenas a sua atividade principal, entregando as atividades periféricas à pequenas empresas prestadoras de serviços. No Brasil a terceirização so ganha impulso nas 3 últimas décadas do século XX, juntamente com diversas normas heterônomas que tratam sobre o assunto em diversas áreas.

O fenômeno da terceirização que se trata da entrega de serviços meios a empresas prestadoras de serviços, com a finalidade de economizar custos, e aprimorar a qualidade dos produtos da indústria, já que assim as grandes firmas poderão concentrar-se mais na especialização de seu produto ou serviço final.

Não havendo nenhuma vinculação entre a empresa principal e o empregado, somente com a empresa prestadora de serviço, inclusive nenhuma relação de subordinação entre empregado e empresa principal.

Contudo, a sumula 311 do TST que trata sobre a terceirização, versa que somente serão aceitas a terceirização em atividades meio, ou seja, em atividades periféricas, não podendo ser terceirizadas a atividade fim da empresa, ou seja a atividade principal, sob o risco desta terceirização se tornar ilícita, e a empresa principal torna-se responsável solidariamente sobre o empregado, arcando com todos os direitos trabalhistas inerentes ao empregado, juntamente com a empresa prestadora de serviço.

Por fim, podemos concluir que a legislação brasileira ainda é bastante precária sobre o tema, sendo regulamentada apenas pela sumula supracitada, não havendo ainda nenhuma lei especifica sobre o assunto, o que nos traz diversas interpretações extensivas sobre o que entendo o Tribunal Superior do Trabalho.

**REFERÊNCIAS**

ANTUNES, Leandro. **Terceirização: Lícita e Ilícita; Responsabilidade do tomador de serviços. Suspensão e Interrupção do Contrato de Trabalho.** Caderno de Apoio Master. Disponível em: < http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB4QFjAAahUKEwi4urr\_h\_jIAhUBFR4KHYTcCjU&url=http%3A%2F%2Fmasterjurisonline.com%2Ffile%2F10190910&usg=AFQjCNHYXhlvGM1oDZ2BdOwkdn5TdoGSAQ&sig2=ayrq2FQu6l4BxzKfOVqx6g> Visto em: 02/11/2015

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho.** 9ª.ed. São Paulo: LTr, 2013.

CRUZ, Luiz Guilherme Ribeiro. **A terceirização trabalhista no Brasil: aspectos gerais de uma flexibilização sem limite.** Disponível em: < http://www2.direito.ufmg.br/revistadocaap/index.php/revista/article/viewFile/32/31&gws\_rd=cr&ei=-UM7VsfXHoHXesn-sdgN> Visto em: 02/11/2015

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 13ª.ed. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. ***Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução*.** São Paulo: Ltr, 2005.

GIRAUDEAU, Michel Olivier. **Terceirização: critérios da súmula 331 do tst e a responsabilidade do tomador sobre os títulos trabalhistas.** Disponível em: < http://www.ggadv.com.br/site2010/pdf/artigo\_terceirizacao.pdf> Visto em: 02/11/2015

KICH, Karine Kelly. **Súmula 331 do TST – Análise do instituto normativo e sua importância para a terceirização trabalhista.** Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\_link=revista\_artigos\_leitura&artigo\_id=7729> Visto em : 02/11/2015

SANTOS, Hélio Antônio Bittencourt. **Curso de Direito do Trabalho.** 4.ed. São Luís: Hélio B Santos, 2010.

SILVA, Rogério Geraldo. **A Terceirização no Brasil e Súmula 331 do TST.** Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\_link=revista\_artigos\_leitura&artigo\_id=10278/> Acesso em: 08 de setembro de 2015.

**SÚMULA 331 TST.** Disponível em: < http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\_com\_indice/Sumulas\_Ind\_301\_350.html> Acesso em: 08 de setembro de 2015.

1. Paper apresentado à disciplina de Direito Individual do Trabalho, do curso de Direito, da Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB. [↑](#footnote-ref-1)
2. Alunos do 7º período do curso de Direito, da UNDB. [↑](#footnote-ref-2)
3. Professor Mestre, orientador. [↑](#footnote-ref-3)