**A TERCEIRIZAÇÃO E SUAS CONSEQUÊNCIAS PARA O TRABALHADOR[[1]](#footnote-1)**

Amanda Duarte e Katherynne Dias[[2]](#footnote-2)

Mayco Murilo Pinheiro[[3]](#footnote-3)

**SUMÁRIO:** Introdução; 1. Fundamentação teórica; 2. Projeto de lei 4.330/2004; 2.1 Aspectos negativos; 2.2. Terceirização na administração pública; 3. Projeto de lei 1.621/2007; 3.1Terceirização no setor privado; 4 Conclusão.

**RESUMO**

TERCEIRIZAÇÃO E TRABALHO

A terceirização é tema que há tempos desafia a doutrina e em especial a jurisprudência dos Tribunais trabalhistas país afora, em razão de suas características e peculiaridades que, se de um lado trazem benefícios produtivos às empresas e empregadores, do outro trazem em si o risco da relativização ou enfraquecimento de direitos trabalhistas conquistados após grande esforço social e político. Atualmente, o Projeto de Lei nº 4.330 de 2004 do Deputado Sandro Mabel se propõe a regulamentar a prestação de serviços a terceiros e as relações de trabalho dela decorrentes, na tentativa de colocar fim à insegurança jurídica que caracteriza a terceirização no Direito brasileiro. O Projeto de Lei positiva alguns entendimentos já consolidados na jurisprudência trabalhista, apresenta uma conceituação do trabalho terceirizado, regulamenta a atividade de empresas prestadoras de serviços a terceiros, e ao mesmo tempo, pode criar novos paradigmas ao tornar legais situações até então proibidas pela orientação jurisprudencial e pela imensa maioria doutrinária, como por exemplo, a possibilidade de a atividade terceirizada ser inerente à atividade econômica da empresa contratante. Sob este prisma, pode o Projeto de Lei ao ser aprovado, e ao que tudo indica será aprovado em sua redação atual sem modificações, reavivar sob novos paradigmas um debate doutrinário e jurisprudencial sobre o tema.

**PALAVRAS-CHAVES:** Terceirização. Projeto de Lei nº 4.330/04. Terceirização na administração pública. Projeto de lei 1.621/2007. Terceirização no setor privado.

**INTRODUÇÃO**

A proposta do trabalho em questão é pesquisar a origem da terceirização, um breve estudo dos poucos diplomas legais que tratam do assunto no Brasil. Em regra, leciona a doutrina que a terceirização é possível nos casos de trabalho temporário, vigilância, conservação e limpeza, bem como serviços sempre relacionados a atividades meio da empresa tomadora. A própria doutrina preconiza a ideia de que a terceirização ocorra, desde que não precarize as condições de trabalho e salário, portanto há que se analisar os diversos aspectos deste fenômeno que não foi criado no mundo jurídico, mas que produz efeitos no mundo do trabalho.

Não há como estancar os efeitos que tal instituto provoca, tão pouco bani-lo das relações trabalhistas, o Brasil se utiliza largamente da terceirização, mas há uma lacuna legislativa que deve ser preenchida de maneira criteriosa devido à multiplicidade de questões e problemas fáticos que suscita.

Trabalha-se com a hipótese de que o fenômeno da terceirização deve ser analisado com cuidado, uma vez que o objetivo principal da empresa tomadora é o enxugamento de custos, em contrapartida a contratada deve oferecer valores atrativos. A “conta” de tal economia é paga pelo empregado terceirizado que geralmente mantém a percepção de salários menores que os empregados efetivos na mesma função. A discrepância é real, comprovada e ofende a inviolabilidade de direitos sociais assegurados pela Constituição da República, como os princípios da dignidade da pessoa humana e da isonomia.

A finalidade da proposta é, através da reunião do entendimento doutrinário e jurisprudencial acerca do tema, discutir sob uma perspectiva crítica, a fragilidade das relações trabalhistas na esfera das terceirizações, tendo como foco a analise do Projeto de Lei 4330/04 proposto pelo deputado do Estado de Goiás, Sandro Mabel, que tramita na Câmara dos deputados desde 2004. Serão apresentadas as consequências negativas oriundas de sua aprovação, considerando que, viria a precarizar e fragilizar ainda mais as relações trabalhistas, vindo de encontro às necessidades dos empregados que se submetem a este tipo de contratação. A fragilização surge quando admite que a Administração Pública invoque a Lei das Licitações para se eximir da responsabilidade subsidiária nos contratos, prossegue quando permite que haja a terceirização nas atividades fim em serviços públicos essenciais como educação e saúde, além enfraquecer a representatividade sindical dos terceirizados, tendo em vista que os mesmos são filiados aos sindicatos oferecidos pela prestadora de serviços e não aos da categoria de atuação, entre outros prejuízos que certamente significariam um retrocesso nas conquistas trabalhistas.

Diante do exposto, acredita-se que a ampliação do debate proposto, encontra alguma relevância sob a ótica da necessária democratização das discussões diante de uma mudança tão significativa e que afeta grande parcela de trabalhadores. Cumpre ressaltar a importância de um estudo legislativo e democrático sobre o tema, onde as discussões sejam abertas, respeitando-se o posicionamento de todos os interessados, de modo a equilibrar as decisões tendo como norte os princípios e direitos assegurados pela Constituição da República.

**1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

O modelo da contratualização social da modernidade capitalista o trabalho foi a via de acesso à cidadania, quer pela extensão aos trabalhadores dos direitos cívicos e políticos, quer pela conquista de direitos novos específicos ou tendencialmente específicos do coletivo de trabalhadores, como o direito do trabalho e os direitos econômicos e sociais. A erosão crescente desses direitos, combinada com o aumento do desemprego estrutural, conduz à passagem dos trabalhadores de um estatuto de cidadania para um estatuto de “lumpencidadania.”

A licitude da terceirização envolve as seguintes situações fático-jurídicas: a) relação de trabalho temporário –Lei 6.019/74 (Enunciado de Súmula TST 331 - I); b) contratação de atividades de vigilância – Lei 7.102/83 (Enunciado TST 331 – III); c) contratação de atividades de conservação e limpeza (Enunciado TST 331 – III); d) contratação de serviços especializados, ligados a atividade-meio do tomador do serviço (Enunciado TST 331 – III), o que erá destrinchado no trabalho final .

Via de regra, o trabalhador presta seus serviços diretamente em benefício da empresa que o contratou e através dela se insere em determinado meio ambiente de trabalho. Se em algum momento tiver direitos lesados, pode cobrar do empregador o que lhe é devido. Instituto desenvolvido originalmente dentre as ciências da administração, a terceirização qualifica-se pela possibilidade de uma empresa ou Ente Público delegar para outra empresa a execução de parte das suas atividades. Desse modo, a prestadora de serviços terceirizados disponibiliza mão de obra para a tomadora.

O que ocorre, então, é que os empregados terceirizados, a despeito do local onde trabalham, não são empregados da empresa ou servidores do Ente Público em que atuam. A finalidade maior da opção pela contratação de uma empresa terceirizada é a de maximização de resultados, leia-se, redução de custos, o que na prática tem implicado cortes de despesas com direitos trabalhistas. A realidade demonstra, então, que a terceirização de serviços funciona como mecanismo de diminuição de garantias e de direitos para boa parte dos empregados terceirizados, os quais recebem salários mais baixos e tem menos benefícios quando comparados com trabalhadores da mesma função que não sejam terceirizados[[4]](#footnote-4).

A terceirização comprovadamente também diminui a disponibilidade de postos de empregos e paralelamente aumenta a rotatividade de mão de obra, pontos que são absolutamente prejudiciais não só à classe trabalhadora, mas também à toda a sociedade, pois quanto mais vezes o trabalhador for demitido, para, poucos meses depois, ser novamente contratado, maior será o tempo em que ficará recebendo seguro-desemprego, benefício concedido a partir de aportes feitos por toda a sociedade ao FAT (fundo de amparo ao trabalhador).

Daí porque o PL 4.330/2004 sofre tanta resistência dentre os estudiosos e aplicadores do Direito do Trabalho. A despeito da realidade exposta, o projeto de Lei 4.330/2004, com a intenção de aparentemente preencher uma lacuna da Lei, já que nosso ordenamento jurídico não dispõe de uma regulamentação - especialmente, quanto à responsabilidade trabalhista do tomador e à especificação das atividades em que a terceirização seria lícita – simplesmente ignora toda a experiência acumulada pela Justiça do Trabalho, que só a admite em situações excepcionais: quando se trata de serviço especializado e no desenvolvimento de atividades acessórias da empresa.

Em sentido diverso ao consolidado perante a maioria dos que lidam diretamente com as questões trabalhistas, a ideia que norteia o referido projeto é estender de forma indiscriminada a terceirização de serviços a quaisquer atividades, inclusive, para aquelas essenciais ou principais das empresas (atividades fim). Ou seja, a contratante/tomadora entregando a outrem o cumprimento direto da atividade que justifica a existência dela, poderia terceirizar a si mesma às custas do sacrifício de direitos trabalhistas.

E se no contexto atual em que não há uma regulamentação da questão e em que prevalece o entendimento restritivo a respeito das hipóteses de terceirização de serviços perante a Justiça do Trabalho do País, ainda assim, esta já se encontra atulhada de processos movidos por trabalhadores contra empresas terceirizadas que, muitas vezes, simplesmente encerraram suas atividades sem quitar qualquer parcela rescisória, imagine-se como será se efetivamente houver uma Lei ampliando a possibilidade de terceirização para todas e quaisquer atividades das empresas.

Vê-se, então, que na contramão da realidade, o PL 4.330/2004 permite expandir o que necessita ser restringido, representando séria ameaça aos direitos e garantias fundamentais do cidadão trabalhador, com reflexos danosos para toda a sociedade[[5]](#footnote-5).

**2 PROJETO DE LEI 4.330/2004**

**2.1 Aspectos negativos**

A falta de legislação específica sobre a terceirização afeta de maneira nefasta o direito do trabalho, precarizando direitos, suprimindo conquistas, excluindo o trabalhador em suas categorias enfraquecidas e que, sem opção, se submete a salários baixos, benefícios sociais inferiores e jornada de trabalho extensa.

A polêmica gerada pelo PL 4330/04 deve-se ao fato do legislativo ser omisso acerca da terceirização, não estabelecendo de maneira concisa quais procedimentos devem ser praticados pelas empresas ao optarem pela utilização deste instituto. A divergência doutrinária reside em estabelecer objetivamente o que é atividade-meio e atividade-fim de uma empresa. Diante do impasse e da lacuna legislativa, o Poder Judiciário vai coibindo os abusos de empresas criadas com o propósito de fraudar[[6]](#footnote-6).

É certo que nem todas as prestadoras de serviços tem o objetivo de fraudar, entretanto é praticamente impossível oferecer serviços de qualidade por um preço pequeno, necessariamente estará havendo a exploração da mão-de-obra terceirizada, do contrário a terceirização não seria viável.

Quando o assunto é terceirização, a proposta é reduzir custos às tomadoras de serviços, que por sua vez, tem a facilidade de delegar suas responsabilidades, ficando desobrigadas de seus encargos trabalhistas. A economia feita pelas empresas é retirada do suor do trabalhador que recebe salários inferiores, geralmente tem jornada ampliada, é discriminado, tem uma representação sindical fraca e adoece nos postos de trabalho, recebendo tratamento degradante.

Caso haja aprovação do projeto, os danos causados aos trabalhadores serão significativos. A sociedade estará avalizando a criação de empresas sem empregados, a violação dos direitos constitucionais fundamentais dos trabalhadores e o enfraquecimento sindical, uma vez que as prestadoras de serviços não tem especialidade alguma, apenas intermediam mão-de-obra e desta feita, seus empregados não pertencem a categoria definida. Não obstante a tantas mudanças negativas, o projeto de lei ainda prevê a liberação da terceirização também para atividades-fim da tomadora. Sua aprovação traria uma movimentação de empresas terceirizando de maneira indiscriminada, além de permitir que atividades essenciais como saúde e educação saiam do domínio da administração pública e sejam entregues a particulares[[7]](#footnote-7).

Aceitar o discurso que a terceirização é uma forma moderna de administração empresarial é um equívoco, basicamente ela visa diminuir custos explorando o trabalhador, destarte, o que se verifica neste projeto de lei em discussão é um ardil empresarial, tendo em vista que por mais benéfico que este instituto possa parecer, na realidade, como demonstram os estudiosos, o que ocorre efetivamente é a supressão de direitos trabalhistas conquistados ao longo da história.

Pesquisas apontam que o maior capital de uma empresa é sua força de trabalho e que tecnologia de nada adianta se as pessoas não forem comprometidas e qualificadas. O que os trabalhadores efetivamente necessitam, são recursos jurídicos que tutelem um mínimo de direitos, dentre os quais, inclusão social, valorização do trabalho e geração de empregos, de outro modo, como manter motivado um trabalhador que vive à margem?!

Cumpre salientar que a Justiça do Trabalho tem se aplicado na guarda dos direitos dos trabalhadores, coibindo os abusos decorrentes desta lacuna legislativa, ocorre que, havendo a aprovação do projeto, o legislativo virá de encontro à defesa destes direitos, jogando por terra, décadas de lutas por dignidade no trabalho.

Fato é que, numa sociedade capitalista, a liberdade do trabalhador é condicionada pela necessidade e mesmo diante da precarização oriunda do novo modelo de terceirização, os trabalhadores tratados como objetos, dentro das prestadoras de serviços, seguirão desmotivados.

Neste contexto, é relevante que se faça uma reflexão sobre o impacto que aprovação do projeto traria à sociedade, uma vez que estimula a desigualdade nas relações laborais, precarizando-as, violando direitos e tirando oportunidades. Diante do exposto, perdem as tomadoras de serviços que pagarão menos, mas em contrapartida, terão diante de si uma ciranda de empregados menos especializados e pouco engajados, perde o direito do trabalho que estará regredindo e consequentemente perde também toda a sociedade que luta por dignidade no trabalho.

**2.2 Terceirização na Administração Pública**

 A Administração Pública no intuito de proteger o interesse público, no artigo 71, § 1º da Lei de Licitações (Lei 8.666/93), estabelece que a inadimplência das obrigações trabalhistas ou de outra natureza do contratado não tem o poder de transferir à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento. Ocorre que a jurisprudência dominante não considera dessa forma e tem responsabilizado subsidiariamente o Estado, desde que este tenha participado da relação processual.

Ora, a entidade estatal que pratique terceirização com empresa inidônea, isto é, empresa que se torne inadimplente com relação a direitos trabalhistas comete a culpa in eligendo (má escolha do contratante), mesmo que tenha firmado a seleção por meio de processo licitatório. Ainda que não se admita essa primeira dimensão da culpa, incide, no caso, outra dimensão, no mínimo a culpa in vigilando (má fiscalização das obrigações contratuais e seus efeitos). Passa, desse modo, o ente do Estado a responder pelas verbas trabalhistas devidas pelo empregador terceirizante no período de efetiva terceirização. (DELGADO, 2009, p. 434).

O item V foi acrescentado com a finalidade de delimitar a responsabilidade da Administração Pública. O artigo 71, parágrafo 1º da Lei 8.666/93 dispõe: “A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o registro de imóveis”. (VADEMECUM, 2010, p. 1531).

 Há transferência da responsabilidade, ou seja, o contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato, ocorre uma deliberação da Administração Pública no sentido de se eximir dos encargos decorrentes do contrato. Ocorre que a Lei 9.032/95 veio alterar o parágrafo 2º do artigo 71 da Lei 8.666/93, determinando a Administração Pública passa a responder solidariamente com a prestadora de serviços pelos encargos previdenciários do contrato de trabalho. Não obstante a tal alteração, a Lei nº 9.711/98 veio revogar tacitamente o parágrafo 2º do artigo 71da Lei nº 8.666/93, o que definitivamente retira a solidariedade entre a administração pública (tomadora do serviço) e a prestadora de serviços no que diz respeito aos encargos previdenciários.

Porém existem julgados que determinam a solidariedade pela culpa in vigilando do órgão da administração pública. Em suma, se ficar comprovado que houve culpa in vigilando da Administração Pública, ela poderá ser responsabilizada pelo pagamento dos encargos trabalhistas, uma vez que deveria fiscalizar o pagamento de tais verbas junto à prestadora.

O item VI, é o aperfeiçoamento da Súmula, confirmando a responsabilização subsidiária do tomador de serviços em relação às verbas trabalhistas. “A multa do parágrafo 8º do artigo 477 da CLT é um direito do trabalhador, uma obrigação trabalhista, e também é alcançada pela responsabilidade subsidiária”. (MARTINS, 2014, p.233).

Independente do tomador de serviços ser a Administração Pública direta, autarquias, fundações públicas, empresas públicas, sociedades de economia mista ou empresas privadas, a delimitação da responsabilidade subsidiária abrange todas as verbas decorrentes da prestação laboral.

**4. Projeto de lei 1.621/2007**

O tema do projeto de lei, terceirização, significa a contratação de terceiros para realização de serviços anteriormente executados por empregados da própria empresa¹. O projeto, em seu artigo 2°, define como “tomadora” a pessoa jurídica de direito privado ou sociedade de economia mista que transfere a execução dos serviços a terceiros; e como “prestadora” a pessoa jurídica de direito privado que executa tais serviços.

 Atualmente, o assunto possui significativa importância, sendo cada vez mais comum nas relações trabalhistas. Porém, só começou a ter relevância jurídica no Brasil a partir do final da década de 1960 e início da década de 1970². A terceirização foi instituída, permanentemente, pela lei 7.102/83, mas foi objeto do decreto-lei 200/67 que tratava somente dos serviços terceirizados no âmbito estatal, além da lei 6.019/74 que regulava o setor privado, autorizando o trabalho temporário. Já que há pouca legislação sobre o tema, o Tribunal Superior do Trabalho vem contribuindo para regulamentação dessa atividade, editando enunciados como, por exemplo, o enunciado número 331. O enunciado 331 do TST, citado na justificativa do projeto de lei, ampliou as possibilidades de terceirizar serviços, sendo hoje o principal orientador quando se trata do assunto.

**4.1 Terceirização no setor privado**

O primeiro inciso do enunciado afirma que a contratação por pessoa interposta é ilícita, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços, sendo lícita somente no caso de mão-de-obra temporária. O serviço temporário configura-se na relação entre uma empresa prestadora de serviços que fornece mão-de-obra pelo período não superior a três meses para as empresas que precisem de trabalhadores temporários. O trabalho temporário pode ocorrer em duas situações: substituição de empregados regulares ou permanentes da empresa ou acréscimo extraordinário de serviços, como preceitua o artigo 2° da lei 6019/74. O trabalhador temporário é empregado da prestadora de serviços e não da tomadora, sendo que, se extrapolado o prazo de três meses, o contrato de prestação de serviços temporários é convertido em contrato de trabalho entre a empresa tomadora e o empregado, de acordo com os princípios da continuidade da relação trabalhista e da primazia da realidade.

O inciso segundo do enunciado do TST dispõe que o fato de uma empresa prestar serviços à administração pública não permite que se forme o vínculo de emprego com essa, ainda que presentes os requisitos da relação empregatícia enumeradas no artigo terceiro da CLT.

Já o inciso terceiro do mesmo enunciado autoriza a subcontratação de empresa de vigilância, limpeza e conservação, bem como os serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistentes a relação de pessoalidade e a subordinação direta. É necessário distinguir, portanto, o conceito de atividade-fim e atividade-meio. A primeira é a atividade central da empresa, direta, de seu objeto social; a segunda, a atividade desempenhada pela empresa que não é o seu objetivo central, mas sim uma atividade de apoio ou complementar. A ausência dos requisitos de pessoalidade e subordinação significa que o trabalhador é vinculado à empresa prestadora e não à empresa tomadora, devendo aquela se responsabilizar pelo modo de execução dos serviços prestados por seu trabalhador no estabelecimento da empresa tomadora[[8]](#footnote-8).

O inciso quarto do enunciado 331 do TST trata da responsabilidade subsidiária da empresa tomadora em relação às obrigações trabalhistas não cumpridas pela empresa prestadora. A responsabilidade da tomadora, nesse caso, é objetiva, bastando a comprovação da relação entre as empresas e que empresa tomadora conste do título judicial para incidir a responsabilidade subsidiária.

O projeto preceitua em seu artigo 9° que a empresa tomadora é solidariamente responsável com a empresa prestadora, independentemente de culpa, pelas obrigações decorrentes do contrato de prestação de serviço, inclusive no caso de falência da prestadora. Isso significa que o trabalhador terceirizado poderá, a qualquer momento, cobrar seus direitos decorrentes do contrato de trabalho tanto da empresa para quem presta o serviço quanto daquela com quem possui vínculo de emprego. A proposta aumenta a possibilidade de garantia dos seus direitos trabalhistas, previdenciários e outros, já que não é necessário o esgotamento dos meios que empresa prestadora possui para que seu empregado exija direitos da empresa tomadora. Essa disposição é contrária à súmula do TST já que esta dispõe que a responsabilidade pelas relações trabalhistas da empresa que terceiriza os serviços é subsidiária em relação àquela que presta os serviços e não solidária.

Conforme o entendimento da súmula do TST, o projeto também dispõe acerca da possibilidade de fornecimento de mão-de-obra terceirizada nos casos de trabalho temporário, serviços de vigilância, asseio e conservação.

Analisando o projeto de lei 1621/07 do ponto de vista principiológico trabalhista, vislumbra-se, primeiramente, o princípio da primazia da realidade em seu artigo 10 que dispõe que haverá o vínculo de emprego entre a tomadora de serviços e os empregados da prestadora se houver os requisitos do artigo 3° da CLT, independentemente de não haver contrato de emprego entre a tomadora e os trabalhadores terceirizados.

**CONCLUSÃO**

A evolução normativa da terceirização foi gradativa e individualizada por categorias de atividades ou grupo de trabalhadores, considerando as imposições e necessidades de mercado, porém há atividades visivelmente inseridas no contexto da terceirização e não vislumbradas nos dispositivos legais.

O próprio conceito de terceirização difere-se entre os doutrinadores, dicionário, administradores e juristas, às vezes limitando-se a atividades meio e acessórias, às vezes

objetivando simplesmente a redução de custos. Vimos o quão é imprópria a distinção entre atividades-meio e atividades-fim para estabelecer o que pode e o que não pode ser

terceirizado. Resta-nos conformar com os que defendem que o fundamental é que haja a

transferência completa de uma atividade e, dessa forma, estarem ausentes os requisitos de subordinação e pessoalidade que vincula ao contrato de trabalho.

É necessário revisar as normas existentes que denotam a terceirização, conformando-as para que os direitos trabalhistas e previdenciários do trabalhador sejam vislumbrados e para que não seja dado tratamento diferenciado para essa ou aquela categoria e, ainda, não restringindo a terceirização à atividade-meio, pois as fraudes e a possibilidade de contratação indireta se encontra na contratação inescrupulosa e descriteriosa da empresa que irá executar a atividade e no desrespeito ao ser humano e às consequências sociais e jurídicas que isso irá acarretar. Os critérios a serem adotados nessa revisão normativa não se limitam a isso devendo considerar as mudanças passadas, presentes e que estão por vir, visando, como sempre, o bem estar e o interesse social[[9]](#footnote-9).

A responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços pela inadimplência das

obrigações trabalhistas por parte do empregador (prestador dos serviços) é eficaz na medida em que o tomador dos serviços não é responsabilizado imediatamente, devendo ser cauteloso ao contratar o prestador de serviço e fiscalizá-lo, pois caso este não tenha saúde financeira para arcar com as responsabilidades trabalhistas, o tomador dos serviços tem que assumir tais pagamentos, pagando pela negligência em contratar e em não fiscalizar (in eligendo e in vigilando). A responsabilidade solidária, no âmbito trabalhista, é evidenciada para as contratações fraudulentas e para o adimplemento de débitos de âmbito previdenciário.

Os projetos de lei sobre terceirização que tramitam no Congresso trazem um esboço do que se está imaginando em termos de regulamentação das relações de trabalho nesse processo. Há muito tempo tem se falado da necessidade urgente de discussão e regulamentação da terceirização, que tornou-se um diferencial competitivo às empresas brasileiras frente à concorrência global. E isso não pode mais ser adiado; é urgente e indispensável convergir os posicionamentos para que o Direito acompanhe a evolução dos fatos sociais e econômicos regrando-os da melhor forma para a convivência em sociedade.

**REFERÊNCIAS**

BRASIL, Haroldo Guimarães. **A empresa e a estratégia da terceirização**. Disponível em:http:<http://www.scielo.br/pdf/rae/v33n2/a02v33n2.pdf>. Acesso em: 17 de out. De 2015.

COSTA, Ruth. **Câmara aprova lei da terceirização: projeto gera empregos ou precariza** **relações de trabalho**. Disponível em:<?150 http://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/bbc/2015/04/23/camara-aprova-lei-da-terceirizacao-projeto-gera-empregos-ou-precariza-relacoes-de-trabalho.htm>. Acesso em: 19/09/2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13º ed. São Paulo : LTr,2014.

FARIA, Leonardo Rocha de, SILVA, Maria de Fátima da. **Aspectos da terceirização e a** **responsabilidade trabalhista-análise da Súmula 331, do TST e da Lei 11.442/07**. Disponível em:<http://www.portalcatalao.com/painel\_clientes/cesuc/painel/arquivos/upload/temp/769263288c34526bf968ac4c6cff9e80.pdf>. Acesso em: 19/09/15.

LENA, Pércia Sumara Ribeiro. **Terceirização, o projeto de lei 4330/2004 e a precarização do trabalho.** Disponível:< http://tcconline.utp.br/media/tcc/2014/10/TERCEIRIZACAO-O-PROJETO-DE-LEI-4330-2004-E-A-PRECARIZACAO-DO-TRABALHO.pdf>. Acesso em: 06 de nov. de 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. Imprenta: São Paulo, Atlas, 2014.

MENEGHELLI, Marielli Barbato. **Projeto de lei número 1.621 de 2007: Terceirização**. Disponível:<http://projetoslegislativos.blogspot.com.br/2012/12/projeto-de-lei-numero-1621-de-2007.html>. Acesso em: 06 de nov. de 2015.

SILVA, Marcelo Gonçalves da. **A generalização da terceirização. O Projeto de Lei** **4330/2004**. Disponível em:http:<//jus.com.br/artigos/28774/a-generalizacao-da terceirizacao>. Acesso em: 16 de out. De 2015

TESSARO, Ivan José. ANTÔNIO, André Simionato Doenha. **Críticas ao Projeto de Lei da** **Terceirização (PL 4.330/2004).** Disponível em:http:<http://www.pelegrino.com.br/doutrina/ver/descricao/522>. Acesso em: 16 de out. De 2015.

1. Paper apresentado à disciplina Direito Individual do Trabalho [↑](#footnote-ref-1)
2. Alunas do 7º período do curso de Direito, turno vespertino, da Unidade de Ensino Superior Dom Bosco- UNDB. [↑](#footnote-ref-2)
3. Professor Me., orientador. [↑](#footnote-ref-3)
4. TESSARO, Ivan José. ANTÔNIO, André Simionato Doenha. **Críticas ao Projeto de Lei da Terceirização (PL** **4.330/2004).** Disponível em:http:<http://www.pelegrino.com.br/doutrina/ver/descricao/522>. Acesso em: 16 de out. De 2015 [↑](#footnote-ref-4)
5. FARIA, Leonardo Rocha de, SILVA, Maria de Fátima da. **Aspectos da terceirização e a responsabilidade** **trabalhista-análise da Súmula 331, do TST e da Lei 11.442/07**. Disponível em:<http://www.portalcatalao.com/painel\_clientes/cesuc/painel/arquivos/upload/temp/769263288c34526bf968ac4c6cff9e80.pdf>. Acesso em: 19/09/15. [↑](#footnote-ref-5)
6. LENA, Pércia Sumara Ribeiro. **Terceirização, o projeto de lei 4330/2004 e a precarização do trabalho**. Disponível:< http://tcconline.utp.br/media/tcc/2014/10/TERCEIRIZACAO-O-PROJETO-DE-LEI-4330-2004-E-A-PRECARIZACAO-DO-TRABALHO.pdf>. Acesso em: 06 de nov. de 2015. [↑](#footnote-ref-6)
7. LENA, Pércia Sumara Ribeiro. **Terceirização, o projeto de lei 4330/2004 e a precarização do trabalho**. Disponível:< http://tcconline.utp.br/media/tcc/2014/10/TERCEIRIZACAO-O-PROJETO-DE-LEI-4330-2004-E-A-PRECARIZACAO-DO-TRABALHO.pdf>. Acesso em: 06 de nov. de 2015. [↑](#footnote-ref-7)
8. MENEGHELLI, Marielli Barbato**. Projeto de lei número 1.621 de 2007: Terceirização**. Disponível:<http://projetoslegislativos.blogspot.com.br/2012/12/projeto-de-lei-numero-1621-de-2007.html>. Acesso em: 06 de nov. de 2015. [↑](#footnote-ref-8)
9. MENEGHELLI, Marielli Barbato. **Projeto de lei número 1.621 de 2007: Terceirização**. Disponível:<http://projetoslegislativos.blogspot.com.br/2012/12/projeto-de-lei-numero-1621-de-2007.html>. Acesso em: 06 de nov. de 2015. [↑](#footnote-ref-9)