



ESTADUAL DA PARAÍBA

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE DIREITO**

MARIA HELENA AIRES DE ALBUQUERQUE

**A EVOLUÇÃO HISTÓRICA E LEGISLATIVA DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL E
SEU REFLEXO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

**CAMPINA GRANDE
2015**

MARIA HELENA AIRES DE ALBUQUERQUE

**A EVOLUÇÃO HISTÓRICA E LEGISLATIVA DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL E
SEU REFLEXO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Trabalho de Conclusão do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito. Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientador: Prof. Me. Amilton de França.

**CAMPINA GRANDE
2015**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

A345e Albuquerque, Maria Helena Aires de.

A evolução histórica e legislativa da terceirização no Brasil e seu reflexo nas relações trabalhistas [manuscrito] / Maria Helena Aires de Albuquerque. - 2015.
24 p.

Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas,
2015.

"Orientação: Prof. Me. Amilton de França, Departamento de
Direito".

1. Direito do Trabalho. 2. Terceirização. 3. Relações de
Trabalho. I. Título.


21. ed. CDD 344

**A EVOLUÇÃO HISTÓRICA E LEGISLATIVA DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL E
SEU REFLEXO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

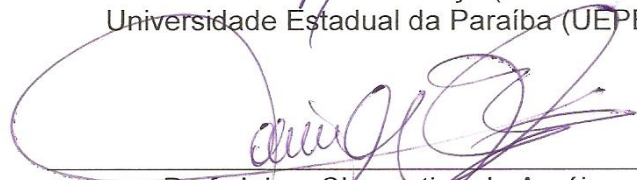
Trabalho de Conclusão do Curso de
Direito da Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em Direito.
Área de concentração: Direito do
Trabalho.

Aprovada em: 29/06/2015.

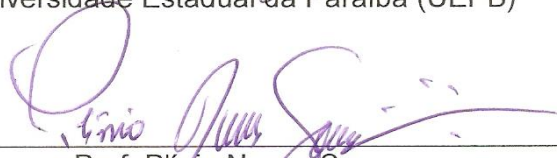
BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. Amilton de França (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Jaime Clementino de Araújo
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Plínio Nunes Souza
União de Ensino Superior de Campina Grande (UNESC)

“A terceirização consiste na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa.”

Sérgio Pinto Martins

A EVOLUÇÃO HISTÓRICA E LEGISLATIVA DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL E SEU REFLEXO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Maria Helena Aires de Albuquerque

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo traçar um panorama geral do fenômeno da terceirização no âmbito das relações trabalhistas. Dessa forma, primeiramente serão abordados os aspectos gerais do instituto, partindo de sua conceituação e evolução histórica, bem como da definição de suas características e efeitos jurídicos sob o prisma da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que atualmente é a responsável por regulamentar essa modalidade excepcional de contratação, estabelecendo as situações em que a terceirização é considerada lícita, mas que se mostra insuficiente ao disciplinamento do instituto da terceirização. Em seguida, destacar-se-á a precarização das relações trabalhistas, sobretudo no que tange ao prestador de serviços, tendo em vista que empresas se utilizam da contratação de terceirizados como forma de burlar normas de proteção aos direitos do trabalhador. Assim, será analisada a temática, desde a sua origem histórica e desenvolvimento normativo no Brasil, até sua configuração atual, com foco nas relações de trabalho que dela se originam, bem como nas implicações geradas pela ausência de marco regulatório específico. De igual forma, será analisado o Projeto de Lei 4330/04, de autoria do deputado Sandro Mabel, recentemente aprovado pela Câmara dos Deputados, que, embora se apresente como uma possível solução para a lacuna normativa existente, fixando limites à terceirização e proporcionando maior segurança jurídica, tem sofrido muitas críticas, pois amplia de forma desmedida as hipóteses de contratação de mão de obra terceirizada, implicando na diminuição dos direitos sociais assegurados aos trabalhadores pelo Direito do Trabalho. A metodologia utilizada no presente trabalho consistiu, basicamente, em pesquisas bibliográficas, levando-se em consideração, para tanto, as diversas posturas doutrinárias existentes sobre o tema, permitindo, assim, o aprofundamento nas questões levantadas, de modo que se possa delinear uma nova abordagem sobre o instituto da terceirização, fomentando novas discussões. É inegável a atualidade bem como a relevância da matéria, sobretudo em face das inovações legislativas recentemente aprovadas, de maneira que se faz necessária uma análise sobre a temática, no intuito de se chegar a uma adequação da prática da terceirização, aos preceitos de proteção do trabalhador, a fim de conferir eficácia social ao instituto. Em sede de considerações finais, serão destacados pontos de conclusão da problemática abordada, além de fomentar a contínua e aprofundada discussão e reflexão sobre a terceirização no universo do Direito do Trabalho.

Palavras-Chave: Direito do Trabalho. Terceirização. Relações de Trabalho. Precarização.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por objeto o estudo do fenômeno da terceirização, partindo de sua origem histórica e desenvolvimento normativo no Brasil, até sua configuração atual, com foco no impacto do instituto nas relações trabalhistas, em face da atual carência normativa acerca da matéria.

A terceirização consiste numa forma de gestão empresarial e de contratação de mão de obra para o desempenho de funções subsidiárias ao objetivo principal das empresas. “Para o Direito do Trabalho, terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente”.¹

Atualmente, a temática da terceirização encontra-se no centro das discussões no Brasil, notadamente em decorrência Projeto de Lei n.º 4330/2004, recentemente aprovado, cujo objetivo é, com sua entrada em vigor, sanar as lacunas existentes no que tange à regulamentação dessa modalidade excepcional de contratação.

Diante dessa ausência de norma específica, a disciplina do instituto fica a cargo da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. “Nela, encontramos os elementos que formam a terceirização lícita, ou seja, a que é aceita nos tribunais trabalhistas, bem como os elementos que caracterizam a terceirização ilícita”.²

Dessa forma, a análise da referida súmula, em face da sua relevância no cenário atual das relações trabalhistas de contratação de mão de obra terceirizada, faz-se necessária para que se possa traçar um panorama de suas características e efeitos jurídicos, elucidando-se, assim, em que consiste a terceirização lícita e a ilícita, bem como delimitando o que se entende por atividade fim e atividade meio.

Sob esse prisma, analisar-se-á, por fim, de forma sucinta, o projeto de lei supracitado à luz das implicações que a ampliação das hipóteses de terceirização poderá causar nas relações trabalhistas.

Em sede de considerações finais, serão destacados pontos de conclusão da problemática abordada, além de fomentar a contínua discussão e reflexão sobre a terceirização no universo do Direito do Trabalho.

¹DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo, Ltr: 2012, p. 435. Arquivo em pdf.

²MAIA E SILVA, Paulo Antônio; NORAT, Markus Samuel Leite (org). **Sinopses Jurídicas: Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo, Edijur: 2012, p. 133.

2 ASPECTOS GERAIS DA TERCEIRIZAÇÃO

Nas palavras do autor Maurício Godinho Delgado:

A expressão terceirização resulta de neologismo oriundo da palavra terceiro, compreendido como intermediário, interveniente. Não se trata, seguramente, de terceiro, no sentido jurídico, como aquele que é estranho a certa relação jurídica entre duas ou mais partes. O neologismo foi construído pela área de administração de empresas, fora da cultura do Direito, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa.³

O surgimento do instituto da terceirização remonta à Segunda Guerra Mundial, resultante do aumento na produtividade da indústria bélica, em face da crescente demanda por parte dos países em conflito. Assim, para manter a oferta de armamentos, as empresas tiveram de reestruturar a forma de produção, deslocando para outras empresas a execução de atividades consideradas de suporte, possibilitando, dessa forma, a concentração na sua atividade principal.

No Brasil, a terceirização é fenômeno relativamente recente, tendo sua origem atrelada à chegada das multinacionais automobilísticas, por volta de 1950, interessadas em ocuparem-se apenas com sua atividade principal, contratando terceiros para o desempenho das atividades periféricas.⁴

A definição de terceirização, por não existir conceito legalmente estabelecido no ordenamento jurídico atual, é feita com base em uma análise histórica, ontológica e empírica das implicações desse instituto nas relações justas trabalhistas.

Como forma de gestão empresarial e de contratação de força de trabalho, a terceirização representa “uma forma de reestruturação administrativa, pela qual uma empresa transfere para outra, determinadas atividades produtivas, em regra, não relacionadas à sua atividade principal”.⁵

Para Sérgio Pinto Martins:

³DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo, Ltr: 2012, p. 435. Arquivo em pdf.

⁴ PAIVA, Marise Magno. **Terceirização: a necessária flexibilização das normas trabalhistas e o intransponível resguardo aos princípios de proteção do trabalhador**. Disponível em <http://jus.com.br/artigos/37868/terceirizacao-a-necessaria-flexibilizacao-das-normas-trabalhistas-e-o-intransponivel-resguardo-aos-principios-de-protecao-do-trabalhador#_ftn3> Acesso em: 28 de maio de 2015.

⁵MEIRELES, Livia Maria Silva. **Terceirização: Um breve histórico desse fenômeno em busca de seu conceito**. Disponível em <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23148-23150-1-PB.pdf>> Acesso em: 28 de maio de 2015.

A terceirização consiste na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa. Essa contratação pode envolver tanto a produção de bens como de serviços, como ocorre na necessidade de contratação de serviços de limpeza, de vigilância, ou até mesmo de serviços temporários.⁶

Sob esse prisma, a implementação dessa modalidade excepcional de contratação, por parte das empresas, rompe com a bilateralidade na relação de trabalho, entre empregado e empregador, dando lugar a uma relação jurídica triangular, formada pelo empregado, a tomadora de serviços e a intermediadora, de modo que aquele que se apropria da força de trabalho não é o mesmo que emprega.

O empregado, nesse caso, executa seu trabalho junto à empresa tomadora, mas, seu vínculo empregatício é formado com a empresa prestadora de serviços. A empresa tomadora de serviços, que se beneficia da mão de obra, mantém com os trabalhadores da empresa interposta uma relação econômica de trabalho, e não jurídica, desde que ausentes os requisitos formadores da relação de emprego. Nesse sentido, afirma Luiz Guilherme Ribeiro Cruz:

Cabe destacar que, havendo a presença dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, quais sejam, pessoalidade e subordinação direta, na relação entre a empresa interposta e o prestador de serviços, encontrar-se-á uma hipótese de terceirização ilícita.⁷

Diante do exposto, percebe-se que a terceirização representa uma forma de flexibilização das relações de emprego, caracterizada pela possibilidade de contratação de terceiros, por parte da empresa tomadora, para o desempenho de atividades secundárias, possibilitando a concentração da empresa em suas atividades essenciais.

3 CARACTERIZAÇÃO E EFEITOS JURÍDICOS À LUZ DA SÚMULA 331 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Em que pese não haver lei específica regulamentando a terceirização no Brasil, como visto, o Tribunal Superior do Trabalho foi construindo, ao longo dos

⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo, Atlas: 2012, p. 192. Arquivo em pdf.

⁷ CRUZ, Luiz Guilherme Ribeiro. **A terceirização trabalhista no Brasil: aspectos gerais de uma flexibilização sem limite**. Disponível em <<http://www2.direito.ufmg.br/revistadoaap/index.php/revista/article/viewFile/32/31>> Acesso em: 28 de maio de 2015.

anos, sua posição sobre a matéria, a qual foi consolidada na súmula 331, que ampliou as hipóteses de terceirização consideradas lícitas.

Nesse sentido, “a Súmula 331 do TST, foi aprovada pela Resolução Administrativa nº 23/93, de 17 de dezembro de 1993, tendo sido publicada no Diário da Justiça da União em 21 de dezembro de 1993”⁸, possuindo, atualmente, a seguinte redação:

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 (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.⁹

Desde então, a regulamentação do instituto vem sendo realizada com base no que dispõe a súmula supracitada, que estabelece as situações em que a terceirização é considerada lícita, quais sejam, quando se tratar de trabalho temporário, serviços de vigilância, serviços de conservação e limpeza e serviços especializados ligados à atividade meio do tomador, sendo consideradas irregulares as formas de contratação que não se enquadrarem nos limites definidos na jurisprudência, através do Enunciado 331 do TST.

⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários às Súmulas do TST**. São Paulo: Atlas, 2005. p. 189.

⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 311**. Disponível em <<http://www.tst.jus.br/sumulas>> Acesso em 30 de maio de 2015.

a. Terceirização lícita e ilícita

Nos termos da referida súmula, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta. De sorte que, uma vez constatada sua existência, ocorrerá a formação da relação de emprego diretamente com o tomador de serviços, sendo, contudo, autorizada a contratação de trabalhadores por empresa interposta no caso de trabalho temporário.

Contudo, em virtude do princípio da supremacia do interesse público sobre o particular, a contratação irregular de trabalhadores, mediante empresa interposta, não gera vínculo empregatício com os órgãos da Administração Pública.

Assim, o item II da súmula em comento, ao tratar da terceirização no setor público, excluiu a possibilidade de formação da relação de emprego entre o trabalhador e os órgãos da Administração Pública, de acordo com a previsão constitucional de acesso à cargos, empregos e funções públicas somente através de concurso público. Dispõe o artigo 37, inciso II, da Constituição Federal, nesses termos:

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, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.¹⁰

Já o trabalho temporário, regulamentado pela Lei 6.019/74, representa a única situação em que se admite ao trabalhador laborar na atividade fim da empresa tomadora, bem como que lhe preste os serviços com pessoalidade e subordinação direta. Assim, trabalhador temporário é aquele que presta seus serviços para atender “às necessidades transitórias de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora, ou quando se tratar de necessidade resultante de acréscimo extraordinário de serviços dessa empresa”.¹¹

De acordo com o artigo 10 da referida lei, a prestação dos serviços do trabalhador temporário “não poderá exceder de três meses, prorrogando-se apenas

¹⁰BRASIL. **Constituição Federal**.VadeMecum. 12. ed. São Paulo: Ridel, 2011; p. 37.

¹¹DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo, Ltr: 2012, p. 449. Arquivo em pdf.

em casos de autorização do Ministério do trabalho”.¹² Destarte, o que possibilita essa maior flexibilização na contratação de trabalhadores terceirizados é, justamente, o caráter temporário da prestação de seus serviços.

Estabelece, ainda, a referida súmula, que pode ser terceirizada a contratação de serviços de vigilância, com previsão na Lei nº 7.102/83, de modo que qualquer segmento do mercado de trabalho que contrate tais serviços, mediante empresa especializada, poderá servir-se do instrumento jurídico da terceirização, desde que, como já visto, inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

O mesmo se aplica às atividades de conservação e limpeza, pois, historicamente, sempre foram compreendidas como atividades não essenciais, secundárias, complementares ou de apoio.

Por fim, é lícita a terceirização de serviços especializados ligados às atividades meio do tomador. Essas atividades não foram expressamente discriminadas, entretanto, nada mais são que atividades não relacionadas ao núcleo da atividade essencial da empresa. Nas palavras de Maurício Godinho Delgado:

Atividades meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos 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 dos serviços.¹³

No mesmo sentido, preceitua Amauri Mascaro Nascimento:

A regra geral passou a ser não mais a proibição, com exceções, mas, ao contrário, a autorização geral, desde que preenchido um requisito, a finalidade da atividade terceirizada, qualquer que fosse a sua natureza, e não mais a natureza da mesma. Assim é que, em se tratando de atividades cujo fim é o apoio, a instrumentalidade do processo econômico, a atividade meio, nada impede a terceirização. Se, no entanto, tratar-se de atividade não de apoio, mas finalística da empresa, é desautorizada.¹⁴

¹² BRASIL. Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências**. Publicada no Diário Oficial da União em 04 de janeiro de 1974.

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Ltr, 2012. p. 450. Arquivo em pdf.

¹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. P. 636. Arquivo em pdf.

b. Reconhecimento do vínculo de emprego

A CLT, em seu artigo 9º, declara nulos, de pleno direito, os atos praticados no intuito de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação de seus preceitos.¹⁵ Assim, prepondera no Direito do Trabalho o princípio da primazia da realidade, de modo que a realidade dos fatos é mais importante que os aspectos formais que envolvem as contratações. De tal forma, constatada a utilização da terceirização com o objetivo de burlar situações de emprego de fato, tais contratos serão considerados nulos.

De acordo com o disposto nos itens I e III, da Súmula 331 do TST, caracterizada a ilicitude na terceirização, o vínculo empregatício com o prestador de serviços é desfeito, firmando-se diretamente com a empresa tomadora. Assim, diante da tentativa de fraude aos dispositivos de proteção aos trabalhadores, estabelecidos na CLT:

Determina a ordem jurídica que se considere desfeito o vínculo laboral com o empregador aparente (entidade terceirizante), formando-se o vínculo justralhista do obreiro diretamente com o tomador de serviços (empregador oculto ou dissimulado). Reconhecido o vínculo empregatício com o empregador dissimulado, incidem sobre o contrato de trabalho todas as normas pertinentes à efetiva categoria obreira, corrigindo-se a eventual defasagem de parcelas ocorrida em face do artifício terceirizante.¹⁶

De igual forma, como analisado anteriormente, haverá reconhecimento do vínculo de emprego quando, mesmo diante das situações autorizadas pela jurisprudência, ficar caracterizada a subordinação jurídica e a pessoalidade entre os trabalhadores e o tomador de serviço.

Sob esse prisma, constatada a terceirização fraudulenta, cujo intuito é mascarar situações de emprego de fato, haverá, como consequência, a desconstituição da relação de emprego com a empresa interposta, para posterior configuração de vínculo empregatício com o tomador de serviços. Destarte, reconhecida a relação de emprego, “aplicar-se-ão todas as normas relativas à

¹⁵ Art. 9º - “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Ltr, 2012. p. 452. Arquivo em pdf.

categoria de trabalhadores, de forma retroativa, com o objetivo de corrigir as parcelas que forem devidas”.¹⁷

Em face das considerações, até então expostas, convém destacar que não se pode admitir que empresas utilizem-se desse instituto unicamente com a finalidade de encobrir situações de emprego de fato, em completo desrespeito aos direitos do trabalhador.

4 TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS

Conforme observado anteriormente, a terceirização, como técnica de gestão empresarial, cujo objetivo é a focalização na atividade principal da empresa:

Está relacionada com a opção das empresas em administrar o contrato com fornecedores, no sentido de conseguir redução de custos e melhoria da qualidade, pois deixam de desenvolver produtos e serviços, que passam a ser feitos por outras empresas especializadas nestas atividades.¹⁸

É certo que a terceirização é reflexo da flexibilização do Direito do Trabalho, que consiste na possibilidade de oferecer mecanismos jurídicos às empresas permitindo ajustar sua produção, emprego e condições de trabalho às variações do mercado, fomentando, assim, seu desenvolvimento e obtenção de lucro.

Contudo, analisando o fenômeno sob a ótica do prestador de serviços, percebemos que essa descentralização produtiva pode acarretar inúmeras desvantagens, sobretudo à pessoa do obreiro. Nesse sentido, assevera Sandra Miguel Abou Assali Bertelli:

Por mais criativos que sejam os argumentos em favor da terceirização, não se pode negar que o modelo atualmente praticado vem promovendo considerável precarização das relações de trabalho, ao permitir o surgimento, dentro de uma mesma empresa, de dois segmentos de trabalhadores: os empregados diretos, que contam com o manto de proteção do empregador, e os “terceirizados”, que ficam à mercê das empresas contratadas, estas nem sempre idôneos.¹⁹

¹⁷ CRUZ, Luiz Guilherme Ribeiro. **A terceirização trabalhista no Brasil: aspectos gerais de uma flexibilização sem limite.** Disponível em <<http://www2.direito.ufmg.br/revistadoaap/index.php/revista/article/viewFile/32/31>> Acesso em: 28 de maio de 2015.

¹⁸ CAMPOS, José Ribeiro. **Aspectos da terceirização e o direito do trabalho.** Disponível em <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/RFD/article/viewFile/496/494>> Acesso em: 03 de junho de 2015.

¹⁹ BERTELLI, Sandra Miguel Abou Assali. **Terceirização: forma de gestão de trabalho ou meio de acomodação da produção capitalista.** Disponível em <<http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/terceirizacao-forma-de-gestao-de-trabalho-ou-meio-de-acomodacao-da-producao-capitalista>> Acesso em: 03 de junho de 2015.

Assim, sob a prerrogativa de redução de custos, e em virtude da ausência de norma específica que regulamente a matéria, as empresas utilizam-se da terceirização como meio de mitigar salários e demais direitos trabalhistas.

A título de exemplo, podemos destacar, como consequências geradas pela utilização desmedida da terceirização, a diminuição dos direitos sociais dos trabalhadores, pois estes, em regra, recebem menos e trabalham mais que os integrantes dos quadros da empresa tomadora, bem como a precarização do serviço, em face da menor capacitação dos empregados terceirizados, o que aumenta o índice de acidentes de trabalho.

Nessa linha de raciocínio, um estudo realizado pela Central Única dos Trabalhadores (CUT) aponta que “trabalhadores terceirizados ganham 27,1 % a menos que os diretamente contratados, trabalham três horas semanais a mais, têm menos benefícios e estão mais sujeitos a acidentes de trabalho.”²⁰

Não é despiciendo destacar a ocorrência da desvalorização no âmbito das relações trabalhista, tendo em vista que os empregados terceirizados perdem a possibilidade de acesso à carreira e ao salário da categoria, situação que se agrava quando os trabalhadores exercem suas atividades nas mesmas condições e ao lado dos empregados do quadro.

Para Luiz Guilherme Ribeiro da Cruz:

Não obstante a terceirização sobreviva sob os argumentos de desenvolvimento econômico e competitividade no mercado, o instituto consiste, efetivamente, numa precarização das relações laborais, em que o empregado tem seus direitos fragmentados.²¹

Em virtude das considerações expostas, no que tange às vantagens, bem como às desvantagens da terceirização no âmbito das relações trabalhistas, percebemos a necessidade de regulamentação do instituto, de forma a impulsionar o desenvolvimento econômico do país, sem, contudo, violar preceitos de proteção aos direitos e garantias dos trabalhadores.

²⁰ OTTA, L. A. Estudo aponta desvantagens de terceirizados. **Estadão**, Brasília, out. 2011. Disponível em <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,estudo-aponta-desvantagens-de-terceirizados-imp-,781340>> Acesso em: 03 de junho de 2015.

²¹ CRUZ, Luiz Guilherme Ribeiro. **A terceirização trabalhista no Brasil: aspectos gerais de uma flexibilização sem limite**. Disponível em <<http://www2.direito.ufmg.br/revistadoacaap/index.php/revista/article/viewFile/32/31>> Acesso em: 03 de junho de 2015.

5 AUSÊNCIA DE MARCO REGULATÓRIO E O PL. N° 4330/04

Conforme analisado anteriormente, não há, na legislação brasileira atual, lei que regulamente a terceirização, estando sua normatização a cargo da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que considera ilegal a contratação de trabalhadores, por empresa interposta, para o desempenho das atividades fim da empresa tomadora, excetuados os casos de trabalho temporário e de terceirização de atividades meio, a exemplo dos serviços de vigilância, conservação e limpeza, desde que inexista pessoalidade e subordinação direta.

Contudo, a referida súmula se mostra insuficiente ao disciplinamento do fenômeno da terceirização, cuja utilização, por parte das empresas, muitas vezes tem o escopo de mascarar situações de emprego de fato, em nítido desrespeito aos preceitos de proteção ao trabalhador, que é a parte hipossuficiente da relação trabalhista e que sofre seus efeitos mais nefastos.

Na opinião de Marcelo Uchôa:

O problema todo da terceirização reside na constatação histórica de que os serviços contratados mediante esta forma de regulação adquirem nuances de maior precariedade que a contratação de trabalho convencional regida pela CLT. Para começar, na terceirização, contratam-se serviços, enquanto no modelo convencional, contratam-se pessoas. Desde aí, inúmeras diferenças há, em tratamento jurídico, entre um instituto e outro.²²

Assim, ao passo que a terceirização viabilizou o aumento na produtividade das empresas, através da redução de custos e da especialização da produção, fomentando, assim, o desenvolvimento econômico do país, criou, em contrapartida, para a massa trabalhadora terceirizada, uma situação nitidamente desfavorável.

Percebe-se que a ausência de norma específica sobre o tema favorece a sua utilização indiscriminada, além de gerar burla às disposições contidas no ordenamento jurídico pátrio.

De fato, vislumbra-se, no contexto atual, um influxo constante e cada vez mais intenso de imposições econômicas que repercutem no cenário juslaboral, com insistente pressão para reduzir direitos dos trabalhadores. Contudo, até que ponto se poderia flexibilizar direitos trabalhistas, em prol do desenvolvimento econômico,

²² UCHÔA, Marcelo. **Retrocesso social inaceitável**. Disponível em <<http://jus.com.br/artigos/38062/retrocesso-social-inaceitavel>> Acesso em: 05 de junho de 2015.

sem que isso caracterize ofensa aos princípios de proteção ao trabalhador, incutidos na Constituição Federal?

É sabido que a Constituição de 1988 reconheceu a essencialidade do trabalho como um importante instrumento de afirmação da dignidade do trabalhador, seja no âmbito de sua individualidade como ser humano, seja em seu contexto familiar e social. Nesse cenário, surge o embate entre a flexibilização das normas trabalhistas e o resguardo aos princípios de proteção ao trabalhador.

A solução para esse impasse seria a edição de norma que regulamentasse a matéria de forma específica, sanando as lacunas existentes no ordenamento jurídico atual, de modo que a otimização do processo produtivo não mais implique na precarização das relações de trabalho.²³

Nesse sentido, Projeto de Lei nº 4.330 de 2004, já aprovado pela Câmara dos Deputados, “visa suprir a falta de respaldo legal que fixe limites claros à terceirização e combater a insegurança jurídica acerca da licitude das terceirizações perpetradas”²⁴.

Na justificação do referido projeto, discorre-se acerca dessa necessidade de regulamentação da matéria, a fim de que se assegurem, de forma satisfatória, os direitos e garantias dos trabalhadores terceirizados:

No Brasil, a legislação foi verdadeiramente atropelada pela realidade. Ao tentar, de maneira míope, proteger os trabalhadores simplesmente ignorando a terceirização, conseguiu apenas deixar mais vulneráveis os brasileiros que trabalham sob essa modalidade de contratação. As relações de trabalho na prestação de serviços a terceiros reclamam urgente intervenção legislativa, no sentido de definir as responsabilidades do tomador e do prestador de serviços e, assim, garantir os direitos dos trabalhadores.²⁵

O projeto em análise tramita há cerca de dez anos na Câmara dos Deputados e, atualmente, é objeto de calorosos debates, dividindo as opiniões de

²³ LIMA, Juliana. **Terceirização trabalhista – novos (ou velhos) caminhos**. Disponível em http://julianalimass.jusbrasil.com.br/artigos/180443376/terceirizacao-trabalhista-novos-ou-velhos-caminhos?ref=topic_feed Acesso em: 05 de junho de 2015.

²⁴ PAIVA, Marise Magno. **Terceirização: a necessária flexibilização das normas trabalhistas e o intransponível resguardo aos princípios de proteção do trabalhador**. Disponível em http://jus.com.br/artigos/37868/terceirizacao-a-necessaria-flexibilizacao-das-normas-trabalhistas-e-o-intransponivel-resguardo-aos-principios-de-protecao-do-trabalhador#_ftn3 Acesso em: 28 de maio de 2015.

²⁵ BRASIL. Projeto de Lei nº 4330/2004. **Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes**. Disponível em http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=246979&filename=PL+4330/2004 Acesso em: 05 de junho de 2015.

deputados, representantes das centrais sindicais e dos sindicatos patronais, bem como da população em geral.

A despeito da orientação jurisprudencial vigente, o PL 4330/04, de autoria do deputado Sandro Mabel, prevê a contratação de serviços terceirizados para o desempenho de qualquer atividade, não estabelecendo limites ao tipo de serviço que pode ser alvo de terceirização. Assim, haveria a possibilidade de se terceirizar qualquer atividade de uma empresa, seja ela principal ou acessória, desde que o objeto da contratada seja uma atividade específica.

A esse respeito, dispõe o artigo 4º, parágrafo segundo do projeto: “o contrato de prestação de serviços pode versar sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante”.²⁶

O supracitado artigo autoriza a contratação de terceirizados para o desempenho de serviços referentes às atividades essenciais da empresa tomadora, ou seja, nos termos em que se encontra, a proposta do projeto é acabar com a distinção entre atividade meio e atividade fim, possibilitando a terceirização irrestrita de atividades de uma empresa.

Pode-se dizer que esse é o ponto central das críticas ao projeto. De fato, os que se posicionam contra o PL 4330/04 afirmam que a possibilidade de se terceirizar a atividade essencial de uma empresa ocasionaria diminuição dos direitos sociais dos trabalhadores, tendo em vista que estes, em média, trabalham a mais e recebem a menos que os diretamente contratados, como exposto anteriormente.

É de se admitir que a terceirização irrestrita, caracterizada pela generalização da licitude da contratação de terceiros, defendida pelo projeto em comento, adota direcionamento oposto ao consagrado por décadas de construções doutrinárias e jurisprudenciais sobre o tema.

Nesse sentido, ainda, o referido projeto põe fim a uma forma de proteção aos direitos do trabalhador terceirizado, em caso de terceirização ilícita, estabelecida na Súmula 331 do TST, ao não admitir a formação de vínculo empregatício diretamente com a empresa tomadora, nesses termos: “Não se configura vínculo empregatício

²⁶ BRASIL. Projeto de Lei nº 4330/2004. **Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes.** Disponível em < http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=246979&filename=PL+4330/2004> Acesso em: 05 de junho de 2015.

entre a empresa contratante e os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo.”²⁷

A análise desse dispositivo deixa claro que a intenção por trás do projeto é trazer maior segurança jurídica às empresas contratantes, em detrimento dos trabalhadores, face à latente possibilidade de inadimplemento das verbas trabalhistas por parte das empresas prestadoras de serviço.

Ademais, destacam que a terceirização irrestrita resultaria na precarização do serviço, tendo em vista que haveria uma substituição da mão de obra contratada pela terceirizada, mais barata, contudo, menos capacitada, o que aumentaria o índice de acidentes de trabalho.

É correto afirmar que, nos termos em que se encontra, o projeto desvirtua a finalidade precípua da terceirização, qual seja, possibilitar às empresas a focalização em sua atividade principal, deixando a cargo das empresas especializadas a prestação das atividades subsidiárias, otimizando, assim, sua produção.

Desse modo, a contrassenso do que se busca com a normatização da matéria, ocorreria a legitimação da terceirização fraudulenta. Nesse sentido, Marcelo Uchôa:

A possibilidade de fraude no sistema de contratação via terceirização é infinitamente maior que no sistema padrão, uma vez que, não raramente, a terceirização é consumada através de contratação de pessoas jurídicas irregulares (via pejetização), ou, mesmo, de falsas cooperativas de trabalho, organizadas, com o fim único e exclusivo de surrupiar direitos laborais e custeios previdenciário e fiscal.²⁸

Outra consequência da implantação do PL a ser considerada é o enfraquecimento dos sindicatos, tendo em vista que:

O enquadramento profissional do trabalhador geralmente depende do ramo de atividade da empresa e como os terceirizados não se integram aos trabalhadores permanentes, há um enfraquecimento sindical, tendo em vista a rotatividade frequente das prestadoras de serviço, os terceirizados vagam sem representatividade. Para os representantes sindicais que lutam contra o projeto, as alterações resultantes de sua aprovação, produziram perdas

²⁷ BRASIL. Projeto de Lei nº 4330/2004. **Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes.** Disponível em < http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=246979&filename=PL+4330/2004> Acesso em: 05 de junho de 2015.

²⁸ UCHÔA, Marcelo. **Retrocesso social inaceitável.** Disponível em <<http://jus.com.br/artigos/38062/retrocesso-social-inaceitavel>> Acesso em: 05 de junho de 2015.

para a classe trabalhadora, extinção de garantias já asseguradas e incorporadas na legislação trabalhista do país há muitos anos.²⁹

Dessa forma, com a generalização da terceirização, restará ampliada a rotatividade nos postos de trabalho e, conseqüentemente, praticamente anulada a identificação do trabalhador na empresa. Isso resultaria, portanto, “em significativa deterioração das condições de trabalho e fragilização ainda maior da ação sindical, atualmente já em crise”.³⁰

Outro aspecto que merece destaque diz respeito à responsabilidade da tomadora em caso de inadimplemento dos encargos trabalhistas por parte da empresa prestadora de serviços. A Súmula 331 do TST prevê a responsabilidade subsidiária da tomadora, ou seja, se o devedor principal não pagar o devedor secundário, a empresa tomadora, em substituição, deve arcar com o encargo.

O PL 4330/04, em seu artigo 10º, mantém a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte da prestadora, desde que a empresa tomadora fiscalize o correto pagamento das verbas salariais e previdenciárias ao empregado terceirizado. Comprovada a fiscalização, a responsabilidade da tomadora será apenas secundária, sendo-lhe assegurado o direito de ação regressiva contra a devedora principal.

Mais uma vez, percebemos que, mascarado na proteção ao trabalhador, o foco do projeto em tela é, justamente, proporcionar às empresas maior segurança jurídica, pois, “assegura à tomadora, além do ressarcimento dos valores pagos pela contratante, o pagamento de uma indenização equivalente ao valor pago ao trabalhador”.³¹

É preciso observar que o estudo dos reflexos do Projeto de Lei 4330/04 nas relações juslaborais ainda é embrionário, contudo, em face das considerações acima expostas, percebemos que, embora a falta de legislação específica sobre a matéria represente um dos principais fatores que desencadeiam a utilização desmedida da terceirização, é preciso analisar o referido projeto com cautela, tendo em vista que

²⁹ LENA, Pécia Sumara Ribeiro. **Terceirização, o Projeto de Lei 4330/04 e a precarização do trabalho**. Disponível em < <http://tcconline.utp.br/media/tcc/2014/10/TERCEIRIZACAO-O-PROJETO-DE-LEI-4330-2004-E-A-PRECARIZACAO-DO-TRABALHO.pdf>> Acesso em: 09 de junho de 2015.

³⁰ LIMA, Juliana. **Terceirização trabalhista – novos (ou velhos) caminhos**. Disponível em http://julianalimass.jusbrasil.com.br/artigos/180443376/terceirizacao-trabalhista-novos-ou-velhos-caminhos?ref=topic_feed> Acesso em: 05 de junho de 2015.

³¹ BRASIL. Projeto de Lei nº 4330/2004. **Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes**. Disponível em < http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=246979&filename=PL+4330/2004> Acesso em: 05 de junho de 2015.

seus dispositivos tendem a contrariar preceitos de proteção ao trabalhador, já consolidados no direito brasileiro.

Vale ressaltar que o referido projeto trás, também, algumas inovações consideradas benéficas ao processo de terceirização, contudo, grande parte de seus dispositivos representam uma involução no que tange aos direitos e garantias conquistados pela classe trabalhadora ao longo dos anos.

Pelas razões aduzidas, não se pode vislumbrar no Projeto de Lei 4330/04 o meio adequado para solucionar a questão da falta de regulamentação no que tange ao processo de terceirização no Brasil, pois, embora o referido projeto almeje regulamentar a matéria, sanando as lacunas existentes, longe está de fazê-lo da forma adequada, amparando, sobretudo, os direitos e garantias da classe trabalhadora e conferindo eficácia social ao instituto.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nas considerações expostas, podemos concluir que o fenômeno da terceirização, como técnica de gestão empresarial e de contratação de mão de obra, amplamente utilizada pelas empresas, com o objetivo de reduzir gastos e aumentar a produtividade, implica na flexibilização das relações de emprego, ocasionando uma série de consequências ao trabalhador, em virtude, sobretudo, da ausência de norma específica que regulamente a matéria.

Percebe-se que a existência da Súmula 331 do TST, que estabelece diretrizes para o disciplinamento da matéria, determinando as situações em que a terceirização é considerada lícita, se mostra insuficiente à adequada regulamentação do instituto, dando margem à situações em que a terceirização é utilizada de maneira fraudulenta, violando, assim, preceitos de proteção aos direitos e garantias dos trabalhadores.

Assim, em virtude dessa lacuna normativa, sob a prerrogativa de redução de custos, as empresas utilizam-se da terceirização como meio de mitigar salários e demais direitos trabalhistas, criando para os trabalhadores terceirizados uma situação nitidamente desfavorável.

Não há que se negar a importância do fenômeno da terceirização como ferramenta eficaz, do ponto de vista empresarial, ao desenvolvimento

econômico do país. Contudo, não se pode permitir que empresas utilizem-se desse instituto com o intuito de burlar situações de emprego de fato.

Tal cenário justifica a necessidade de normatização adequada da matéria, trazendo, assim, maior segurança jurídica ao processo de terceirização.

Nesse sentido, apesar de o Projeto de Lei n.º 4330/04 se apresentar como resposta a esse impasse, suprimindo a falta de respaldo legal e fixando parâmetros mais claros ao instituto, não se pode vislumbrar nele a solução para os atuais problemas inerentes a utilização da mão de obra terceirizada, tendo em vista que o referido projeto apresenta, em seus dispositivos, preceitos que contrariam os direitos e garantias conquistados pela classe trabalhadora ao longo dos anos.

Diante do exposto, conclui-se que a necessidade de flexibilização das normas trabalhistas não pode se contrapor aos princípios de proteção ao trabalhador, inculcados, inclusive, na Constituição Federal.

Desse modo, embora a regulamentação normativa da terceirização se faça necessária, não se pode olvidar que, nos termos em que se encontra, o PL 4330/04 acarretaria mais prejuízos aos trabalhadores terceirizados do que a própria falta de respaldo legal. Sua reformulação, portanto, é imprescindível à adequação jurídica e compatibilização da terceirização com o Direito do Trabalho.

ABSTRACT

The present article aims to draft an overview of the outsourcing phenomenon in the scope of labor relations. Thus, the general aspects of the institute will be focused first, from its conceptualization and historical evolution, as well as from their characteristics' definition and legal effects from the perspective of Precedent 331 of Superior Labor Court, which is currently responsible for regulating this exceptional mode of contracting, establishing the circumstances in which outsourcing is permitted and, despite of that, does not suffice to discipline the outsourcing institute. Then, the precarious labor relations will be focused, particularly with regard to service provider, acknowledged that companies use hiring outsourced employees as a way to evade workers' rights standards of protection. Thus, the theme will be analyzed from its historical origin and normative development in Brazil up to its ongoing configuration, focusing on labor relations which it originates, as well as the implications caused by the absence of specific regulatory framework. Similarly, the Bill 4330/04, authored by congressional representative Sandro Mabel, will be analyzed. It was recently approved by the House of Representatives and, although it is presented as a possible solution to the existing regulatory gap by setting boundaries on outsourcing and offering greater legal security, it has suffered much criticism because it expands irrepressibly the chances of hiring outsourced work, which results in the reduction of

social rights guaranteed to workers by the Labor Law. The methodology used in this work is composed mainly of bibliographical survey, which take into account, therefore, several existing doctrinal stances on the matter, which allows the further development of the issues raised, so that they can outline a new approach about the outsourcing institute and foster new discussions. The relevance and the importance of this matter is incontestable, particularly in light of the recently approved legislative innovations. Therefore, it is necessary an analysis on the subject aiming to reach an adjustment in the outsourcing practice and the protection of the workers' precepts in order to give social efficiency to the institute. For closing comments, the points of conclusion of the analyzed issue will be highlighted and the continuous and thorough discussion and reflection on the outsourcing in labor law's universe will be fostered.

Keywords: Labor Law. Outsourcing. Labor relations. Job insecurity.

REFERÊNCIAS

BERTELLI, Sandra Miguel Abou Assali. **Terceirização: Forma de Gestão de Trabalho ou Meio de Acomodação da Produção Capitalista.** Disponível em <<http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/terceirizacao-forma-de-gestao-de-Trabalho-ou-meio-de-acomodacao-da-producao-capitalista>> Acesso em: 03 de junho de 2015.

BRASIL. **Constituição Federal.** VadeMecum. 12. ed. São Paulo: Ridel, 2011.

_____. Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências.** Publicada no Diário Oficial da União em 04 de janeiro de 1974.

_____. Projeto de Lei nº 4330/2004. **Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes.** Disponível em <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=246979&filenome=PL+4330/2004> Acesso em: 05 de junho de 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 311.** Disponível em <<http://www.tst.jus.br/sumulas>> Acesso em 30 de maio de 2015.

CAMPOS, José Ribeiro. **Aspectos da terceirização e o Direito do Trabalho.** Disponível em <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/RFD/article/viewFile/496/494>> Acesso em: 03 de junho de 2015.

CRUZ, Luiz Guilherme Ribeiro. **A terceirização trabalhista no Brasil: aspectos gerais de uma flexibilização sem limite.** Disponível em <<http://www2.direito.ufmg.br/revistadoacaap/index.php/revista/article/viewFile/32/31>> Acesso em: 03 de junho de 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do Trabalho.** 11. ed. São Paulo: Ltr, 2012. Arquivo em pdf.

LENA, Pércia Sumara Ribeiro. **Terceirização, o Projeto de Lei 4330/04 e a precarização do trabalho.** Disponível em <<http://tcconline.utp.br/media/tcc/2014/10/TERCEIRIZACAO-O-PROJETO-DE-LEI-4330-2004-E-A-PRECARIZACAO-DO-TRABALHO.pdf>> Acesso em: 09 de junho de 2015.

LIMA, Juliana. **Terceirização trabalhista – novos (ou velhos) caminhos.** Disponível em http://julianalimass.jusbrasil.com.br/artigos/180443376/terceirizacao-trabalhista-novos-ou-velhos-caminhos?ref=topic_feed> Acesso em: 05 de junho de 2015.

MAIA E SILVA, Paulo Antônio; NORAT, Markus Samuel Leite (org). **Sinopses Jurídicas: Direito do Trabalho.** 2. ed. São Paulo, Edijur: 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários às Súmulas do TST.** São Paulo: Atlas, 2005.

MEIRELES, Livia Maria Silva. **Terceirização: Um breve histórico desse fenômeno em busca de seu conceito.** Disponível em <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23148-23150-1-PB.pdf>> Acesso em: 28 de maio de 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. Arquivo em pdf.

OTTA, L. A. Estudo aponta desvantagens de terceirizados. **Estadão**, Brasília, out. 2011. Disponível em <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,estudo-aponta-desvantagens-de-terceirizados-imp-,781340>> Acesso em: 03 de junho de 2015.

PAIVA, Marise Magno. **Terceirização: a necessária flexibilização das normas trabalhistas e o intransponível resguardo aos princípios de proteção do trabalhador.** Disponível em <http://jus.com.br/artigos/37868/terceirizacao-a-necessaria-flexibilizacao-das-normas-trabalhistas-e-o-intransponivel-resguardo-aos-principios-de-protecao-do-trabalhador#_ftn3> Acesso em: 28 de maio de 2015.

UCHÔA, Marcelo. **Retrocesso social inaceitável.** Disponível em <<http://jus.com.br/artigos/38062/retrocesso-social-inaceitavel>> Acesso em: 05 de junho de 2015.