

# **Proposta de compatibilização da Lei nº 13.429/17 com a CRF/1988 no âmbito da Administração Pública indireta**

***Ivan Kaminski do Nascimento***

*Advogado no Distrito Federal  
Mestre em Direito Constitucional e Especialista  
em Direito e Processo do Trabalho*

***Cinthia Moura Lanna***

*Advogada no Distrito Federal  
Especialista em Direito Empresarial e  
em Direito Público*

## **RESUMO**

O artigo está dividido em três partes. A primeira analisa as alterações promovidas pela Lei nº 13.429/17 e pela Lei nº 13.467/17 em face do texto constitucional, que determina a realização de concurso público para provimento de cargo e emprego na Administração Pública indireta. A segunda analisa os aspectos constitucionais das alterações promovidas. Por fim, analisam-se os aspectos infraconstitucionais concernentes, a fim de compatibilizar a nova legislação com a CRF/88.

Palavras-chave: Terceirização. Administração Pública indireta. Concurso público.

## **ABSTRACT**

The article is divided into three parts. The first part examines the changes promoted by Law No. 13.429/17 and by Law No. 13.467/17 in light of the constitution, which determines that employment in the indirect Public Administration must be made through public tender. The second part examines the constitutional aspects of the proposed changes. Finally, the infra-constitutional aspects are analyzed, in order to make the new legislation compatible with the Brazilian Constitution of 1988.

Keywords: Outsourcing. Indirect Public Administration. Public Tender.

## Introdução

A Lei nº 6.019, de 03/01/1974, a qual “dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências”, sofreu alterações promovidas pela Lei nº 13.429, de 31/03/2017, conhecida como Lei da Terceirização, complementada pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017, conhecida como Reforma Trabalhista ou Lei de Modernização Trabalhista.

Com as alterações promovidas pelas novas legislações, a Lei nº 6.019/74 passou a reger as relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante.

Ressalta-se que a Lei nº 13.429/17 caracterizou o trabalho temporário como sendo aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços, bem como rompeu com paradigma jurisprudencial ao determinar expressamente que o contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços (§ 3º do artigo 9º da Lei nº 6.019/74), alterando critérios para terceirização permanente.

Essa Lei também inovou o ordenamento jurídico pátrio ao dispor que a Lei nº 6.019/74 passa a vigorar acrescida do artigo 4º-A, que criou a figura da empresa prestadora de serviços a terceiros, a qual deve ser pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

Ademais, a Lei nº 13.429/17 foi complementada pela Lei nº 13.467/17, a qual, por sua vez, também promoveu alterações na Lei nº 6.019/74, estabelecendo que a prestação de serviços a terceiros pode versar sobre a execução de quaisquer das atividades da empresa contratante, inclusive sua atividade principal, devendo a empresa contratada possuir capacidade econômica compatível com a sua execução.

Esclarece-se que, até a entrada em vigor das novas legislações, a terceirização de serviços não era prevista no ordenamento jurídico pátrio, sendo tratada apenas pela Súmula nº 331 do C. Tribunal Superior do Trabalho (TST), segundo a qual somente poderiam ser terceirizados os serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, restando vedada a terceirização dos serviços ligados à atividade-fim.

Dessa forma, a Lei nº 13.429/17 e a Lei nº 13.467/17 romperam com o paradigma até então existente ao permitir, em uma

primeira análise, a contratação temporária visando ao desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim da empresa tomadora de serviços, bem como ao permitir a terceirização mediante a contratação de empresa de prestação de serviços a terceiros, a qual poderá prestar serviços determinados e específicos relacionados a quaisquer das atividades da empresa contratante, inclusive sua atividade principal.

Ademais, referidas leis, em análise preliminar, não restringiram sua incidência à esfera privada, podendo ser aplicadas, portanto, à Administração Pública direta e indireta (autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista), desde que sejam observadas as disposições específicas a respeito, como – por exemplo – a exigência de licitação na contratação de serviços, entre outras adiante analisadas especificamente.

No âmbito da Administração Pública, o Tribunal de Contas da União (TCU) já havia decidido que a legislação outrora existente exclui a possibilidade de terceirização da própria atividade-fim do órgão da administração, não podendo os órgãos e entes públicos delegar a terceiros a execução integral de atividades que constituem sua finalidade, sob pena de burla à exigência constitucional do concurso público para o acesso ao cargo e à própria lei trabalhista (CAVALCANTE FILHO, 2015, p. 8).

Nesse sentido, em face da nova legislação, permanece a incompatibilidade da terceirização da atividade-fim na Administração Pública direta e indireta com a exigência constitucional de concurso público?

Ressalta-se que a Administração Pública indireta, composta por autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista, é o conjunto de entidades destinadas à prestação de serviços públicos ou de interesse público (DI PIETRO, 2015, p. 83), razão pela qual deve primar sempre pela eficácia e eficiência de seus atos, até mesmo por imperativo constitucional (artigo 37, *caput*, da CRF/1988).

Diante da inovação legislativa, tem-se um conflito aparente entre a possibilidade de contratação temporária e de terceirização de quaisquer atividades da empresa tomadora/contratante, inclusive sua atividade principal, sem qualquer vedação para a Administração Pública, com a Constituição da República Federativa do Brasil (CRF/88), mormente em seu artigo 37, *caput*, o qual dispõe que a Administração Pública obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, complementado pelo inciso II, segundo o qual a investidura em cargo ou emprego público depende de aprova-

ção 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.

Pelo exposto, verifica-se a necessidade de compatibilizar ou adequar a nova legislação conforme a CRF/88 naquilo em que a lei infraconstitucional, *a priori*, possibilita a terceirização de quaisquer atividades da Administração Pública direta e indireta, porquanto o texto constitucional determina a realização de concurso público para provimento de cargo e emprego público.

Dessa forma, este artigo pretende formular hipóteses de compatibilização da Lei 6.019/74, após as alterações promovidas pela Lei nº 13.429/17 e pela Lei nº 13.467/17, com a CRF/1988 e, conseqüentemente, com o ordenamento jurídico pátrio, no âmbito, principalmente, da Administração Pública indireta, a fim de se buscar a validade dos atos administrativos, ante uma possível declaração de inconstitucionalidade, tese que, caso seja acatada pelo Poder Judiciário, culminará em declaração de nulidade absoluta de atos cometidos pela Administração Pública indireta, com a decorrente nulidade da contratação de mão de obra terceirizada para exercer a atividade principal da empresa contratante, situação que poderá ensejar insegurança jurídica.

## 1 A nova legislação e o concurso público

No tocante ao provimento de cargo na Administração Pública indireta, a CRF/88 assim dispõe, *in verbis*:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos **princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência** e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

**I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei;** (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

**II - 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;**

(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

[...]

**IX – a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.** (Grifos nossos).

Pela leitura do texto constitucional, observa-se que a CRF/88 expressamente determina que a investidura nos cargos, empregos e funções públicas depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, porém permite a contratação por tempo determinado visando atender às necessidades extraordinárias da Administração Pública em que o interesse público exigir.

A esse respeito:

**O princípio constitucional do concurso público (CF, art. 37, II) atua como forte limitação ao uso da terceirização no âmbito da Administração Pública.**

De acordo com o citado dispositivo, o acesso a cargos, empregos e funções públicas deve ser precedido de concurso público de provas ou de provas e títulos. É preciso, contudo, traçar algumas notas sobre o alcance dessa norma, a fim de verificar em que medida a terceirização pode ser considerada como um desrespeito a esse princípio de estatura constitucional.

Inicialmente, **registre-se que a obrigação de realizar concurso abrange tanto órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional, como também empresas públicas e sociedades de economia mista (mesmo que exploradoras de atividade econômica)**. Isso porque o texto normativo se refere a cargos, empregos e funções – logo, aplica-se não apenas aos casos de recrutamento de servidores (sem sentido estrito), mas também de empregados (celetistas). Em suma: a obrigação de realizar contratação de agentes mediante o instrumento do concurso público é aplicável, em qualquer nível federativo, a *a) administração direta; b) autarquias; c) fundações públicas de direito público; d) fundações públicas de direito privado; e) empresas públicas (exploradoras de atividade econômica ou prestadoras de serviço público); e f) sociedades de economia mista (exploradoras de atividade econômica ou prestadoras de serviço público)*.

**Dessa forma, o inciso II do art. 37 do texto constitucional atua como limite expresso à regra do inciso II do § 1º do art. 173, que estabelece ser aplicável às estatais exploradoras de atividade econômica o mesmo regime das empresas pri-**

**vadas, em relação às obrigações trabalhistas. Como veremos no item 3, mesmo o regime dessas empresas sendo privado, sofre mitigações de regras do Direito Público – entre elas, justamente a obrigação de recrutar mediante concurso. (CAVALCANTE FILHO, 2015, p. 9, grifos nossos).**

Da mesma forma que a CRF/88, que expressamente determina a realização de concurso público para provimento em cargo ou emprego público, a Lei nº 8.112, de 11/12/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, estabelece que o provimento dos cargos públicos será feito através de concurso público.

No mesmo sentido, a Súmula nº 363, do C. TST, assim estabelece:

Súmula nº 363 do TST  
CONTRATO NULO. EFEITOS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003  
A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS. (Grifos no original).

Por outro lado, é permitida a terceirização de serviços, a qual deve ser realizada, no âmbito da Administração Pública, não por concurso público, mas por meio de licitação, com fulcro no inciso XXI, do artigo 37, da CRF/1988.

O embasamento para a admissão da utilização da terceirização no âmbito administrativo, em nível infraconstitucional, está no artigo 10, § 7º, do Decreto-lei nº 200, de 25/02/1967, bem como em atos infralegais (CAVALCANTE FILHO, 2015, p. 7).

Outra exceção ao princípio do concurso é a Lei 6.019/74, aplicável às entidades da Administração Pública indireta, que permite a contratação de trabalho terceirizado no âmbito das autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista.

A Súmula nº 331 do TST pressupõe que a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal e acarreta a formação de vínculo de emprego diretamente com o tomador de serviço, salvo exceções contidas na própria Súmula, que admite

a terceirização de trabalhos temporários, serviços de vigilância, de conservação e limpeza, bem como das atividades relacionadas à atividade-meio da empresa tomadora da mão de obra terceirizada.

Por oportuno, transcreve-se, abaixo, a Súmula 331 do TST, destacando-se os itens atinentes à Administração Pública e o item que autoriza a terceirização das atividades tidas como “atividades-meio”:

Súmula nº 331 do TST:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

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. (Grifos nossos).

Nesse tocante, é imperioso esclarecer que a Súmula nº 331 do TST não limita as atividades-meio, mas tão somente lista al-

guns exemplos de atividades passíveis de terceirização lícita, em rol não exaustivo, o que não exclui outras atividades do âmbito da terceirização.

A fim de melhor alcançar os parâmetros que culminaram com a declaração, pelo TST, de quais atividades são passíveis de ser consideradas como terceirização lícita, bem como a fim de conceituar os termos “atividade-fim” e “atividade-meio” trazidos pela Súmula nº 331 ao tratar do trabalho terceirizado, cabe a análise dos precedentes jurisprudenciais que a originaram, dentre os quais destacam-se aqueles atinentes à Administração Pública indireta, objeto do presente estudo.

No que atine aos precedentes que deram origem à Súmula 331 do TST, destaca-se que o quarto precedente (RR 41974-21 DJ 18.06.1993) de seu item II baseou-se no Decreto-Lei nº 200/67, ao concluir que as atividades tidas como de meio são aquelas que não envolvam planejamento, coordenação, fiscalização e controle, tendo conceituado tais como “atividades ou serviços de execução e indiretos”. Já o terceiro precedente (RR 43279-06.1992.5.04.5555) do item III autorizou a Administração Pública a contratar empresa interposta nas hipóteses especificadas na Lei 5.645/70 combinada com o Decreto-Lei 200/67, excluindo qualquer responsabilidade do tomador de serviço (Administração Pública), ainda que a contratação esteja relacionada com contrato permanente de prestação de serviço, sob o argumento de que há Lei que autoriza a contratação indireta de serviços. Por fim, da análise dos precedentes que deram origem ao item V da Súmula 331 do TST, pode-se concluir que a atividade-meio foi considerada como “serviço de apoio” exercido pelo prestador de serviço e que atividade-fim foi considerada aquela “inerente” ao tipo de trabalho dos empregados da empresa contratante (NASCIMENTO, 2017, p. 28-53).

Conforme demonstrado, havia grande dificuldade de conceituar o que seria “atividade-fim” e “atividade-meio” na análise dos casos concretos, havendo inclusive decisões conflitantes entre os precedentes que deram origem à Súmula 331 do TST, mormente em se considerando que algumas atividades permeiam a tênue linha limítrofe entre os conceitos de “atividade-fim” e “atividade-meio”, o que gerou insegurança jurídica.

Tal situação é especialmente mais gravosa à Administração Pública, adstrita aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, ao passo que a Súmula nº 331 do TST não estabelecia, com clareza, as hipóteses em que poderia contratar trabalhadores terceirizados sem a realização de concurso público.

Isso perdurou até o advento das Leis nº 13.429/17 e 13.467/17, as quais autorizam a terceirização de quaisquer atividades da Administração Pública, em uma primeira análise.

Nesse tocante, a novel legislação “tem sido invocada como o marco regulador da terceirização admissível” (OLIVEIRA, 2017, p. 1).

A Lei nº 13.429/17 acrescentou o art. 4º-A à Lei nº 6.019/74, o qual define como empresa prestadora de serviços a terceiros “a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos”.

Já a Lei nº 13.467/17 estabelece que a empresa contratante pode transferir a terceiros a execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Assim, inicialmente, o advento das referidas legislações proporcionou uma mudança de paradigma, haja vista que, anteriormente à vigência delas, apenas as atividades-meio da Administração Pública indireta poderiam ser objeto de terceirização, enquanto as atividades-fim deveriam ser, obrigatoriamente, atribuídas a empregados públicos previamente aprovados em concurso público de provas ou de provas e títulos.

A partir de tal inovação legislativa, verifica-se que os conceitos de “atividade-meio” e “atividade-fim” foram praticamente abandonados, havendo apenas uma única menção a eles no artigo 1º da Lei nº 13.429/17, conforme será explicado adiante, tendo a nova legislação possibilitado à Administração Pública indireta a contratação de pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços a terceiros que seja destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos e que possua capacidade econômica compatível com a sua execução, podendo a contratante transferir a prestação de serviços a terceiros a execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

Diante do novo prisma legal, a possibilidade de terceirização no âmbito da Administração Pública, por si só, não configura burla à determinação constitucional de realização de concurso público (PEREIRA, 2015, p. 1).

Pode-se ter como conclusão parcial que o ordenamento jurídico pátrio permite que os entes que compõem a Administração Pública indireta realizem diretamente as tarefas entendidas como as de planejamento, coordenação, supervisão e controle e, de forma indireta, os demais serviços, através da terceirização de serviços determinados e específicos, desde que exista empre-

sa suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução, sempre atrelada ao interesse público e ao Princípio da Eficiência, e desde não haja subordinação hierárquica, habitualidade ou pessoalidade na prestação do serviço terceirizado.

A seguir, serão analisados os aspectos constitucionais e infraconstitucionais da alteração em comento, sob o âmbito da Administração Pública indireta, a fim de identificar as hipóteses de compatibilização da nova legislação, a qual possibilita a transferência das atividades principais de autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista às empresas de prestação de serviços a terceiros, o que, em um primeiro momento, choca-se com o disposto na CRF/1988, posto que o texto constitucional determina a realização de concurso público para provimento de cargo e emprego público.

## 2 Aspectos constitucionais

Conforme demonstrado no item anterior, o texto constitucional expressamente determina que a Administração Pública indireta “obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência” (*caput* do artigo 37, da CRF/88); 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, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração” (inciso II do artigo 37 da CRF/88).

Até o advento da Lei nº 13.429/2017 e da Lei nº 13.467/2017, não havia regramento jurídico pátrio acerca da terceirização, sendo a matéria disposta apenas na Súmula nº 331 do TST, editada em 1993.

Indo ao encontro da CRF/88, a Súmula nº 331 do TST, em seu item I, estabelece, como regra geral, que 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, regido pela Lei nº 6.019/74.

A referida Súmula prevê duas exceções à regra, quais sejam: 1) a contratação irregular de trabalhador terceirizado não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (item II); 2) a contratação de serviços de vigilância, de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, não

forma vínculo de emprego com o tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta (item III).

Os itens IV, V e VI da aludida Súmula, por sua vez, estabelecem a responsabilidade pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas quando há contrato de prestação de serviços (terceirização).

Todavia, uma grande alteração no ordenamento jurídico pátrio foi promovida pelas Leis nº 13.429/17 e 13.467/17, as quais, em primeira análise, permitem que o contrato de trabalho temporário possa versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços, bem como que a empresa contratante pode transferir a prestação de serviços determinados e específicos a terceiros, podendo ser objeto do contrato a execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, devendo a pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços possuir capacidade econômica compatível com a sua execução, situações estas que não eram previstas no ordenamento jurídico pátrio, tampouco na Súmula nº 331 do TST.

Pelo exposto, verifica-se a necessidade de compatibilizar a Lei nº 13.429/17 e a Lei nº 13.467/17 com a CRF/88 naquilo em que a novel legislação possibilita a contratação temporária e a terceirização de quaisquer atividades da Administração Pública, enquanto o texto constitucional determina a realização de concurso público para provimento em cargo ou emprego público, objetivando, assim, a segurança jurídica e o atendimento aos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência a que os entes da administração estão submetidos.

Reitera-se que a nova legislação promoveu alterações em dispositivos da Lei nº 6.019/74, tendo disposto que estão submetidas ao novo diploma legal as relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante (artigo 1º da Lei nº 13.429/17).

Em sequência, a Lei nº 13.429/17 conceitua como trabalho temporário aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

Nesse tocante, cabe esclarecer que a Lei nº 13.429/17 considera complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.

A referida norma determina, ainda, que é proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.

A Lei nº 13.429/17 estabelece, também, que a empresa de trabalho temporário deve ser, obrigatoriamente, uma pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente.

O prazo do contrato de trabalho temporário pode ser de até 180 dias, consecutivos ou não, podendo ser prorrogado por mais 90 dias, consecutivos ou não, desde que comprovada a manutenção das condições que motivaram a contratação temporária. Ressalta-se, ainda, que o trabalhador temporário que tiver laborado 180 dias e prorrogado o contrato por mais 90 dias somente poderá ser colocado à disposição do mesmo tomador de serviços em novo contrato temporário após 90 dias do término do contrato anterior, sob pena de caracterização de vínculo empregatício diretamente com o tomador.

Quanto ao contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços, a Lei nº 13.429/17 preceitua que será por escrito e ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços, podendo versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.

Além disso, no caso de trabalho temporário, em face do caráter transitório, permite-se a terceirização de atividade-fim, sendo que a compatibilidade com a CRF/88 é inquestionável, considerando que tal contratação decorre de fatores imprevisíveis, periódicos ou sazonais que podem afetar inclusive e principalmente a atividade-fim envolvendo serviços públicos muitas vezes essenciais.

A celeuma maior se refere à contratação permanente, considerando que não haverá o caráter imprevisível, periódico ou sazonal do trabalho temporário.

A empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos. E a empresa contratada é quem contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços. Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante, sendo a empresa contratante subsidiariamente responsável pelas obriga-

ções trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços (artigo 2º da Lei nº 13.429/17).

Quanto ao tema:

A expressão “serviços determinados e específicos” revela que a terceirização só é admitida quanto a serviços delimitados previamente e especificados. Vale dizer, **a empresa prestadora de serviço não pode prestar serviços genéricos, não se admitindo a terceirização, pela empresa contratante (tomadora), de atividades sem especificação.**

[...]

Em outras palavras, com a Lei 13.429/2017, para certa corrente, permite-se concluir que a chamada atividade-fim da empresa tomadora pode ser terceirizada para uma empresa prestadora especializada, respeitando-se a exigência de que os serviços sejam determinados e específicos.

A questão, entretanto, certamente apresentará controvérsias, sabendo-se que a jurisprudência, em regra, admite a terceirização apenas de serviços de vigilância, de conservação, limpeza e de atividades-meio da empresa tomadora, sendo assim consideradas aquelas acessórias, de suporte ou periféricas à atividade principal.

[...]

**É importante ainda o registro de que passa a ser expressamente permitida a chamada quarteirização, em que a empresa prestadora de serviços subcontrata outras empresas para a realização dos serviços contratados pela empresa tomadora** (GARCIA, 2017, p. 2-4, grifos nossos).

Cabe ressaltar que a contratação administrativa de empresas especializadas na prestação de serviços lícitos já era permitida à Administração Pública tanto em âmbito constitucional – CRF/1988, artigo 37, incisos I e II –, quanto infraconstitucional – Lei nº 8.666/93, artigo 6º, e Código Civil, artigo 1216 (PEREIRA, 2015).

Ocorre que a Lei nº 13.429/17, esta complementada pela Lei nº 13.467/17, a qual, por sua vez, também promoveu alterações em dispositivos da Lei nº 6.019/74, estabeleceu que a prestação de serviços a terceiros é a transferência da execução de quaisquer das atividades da empresa contratante inclusive sua atividade principal, desde que a pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

A Lei nº 13.467/17 determina, ainda, que quando e enquanto tais serviços forem executados nas dependências da tomadora, são asseguradas aos empregados da empresa prestadora de ser-

viços a terceiros as mesmas condições de alimentação, segurança, sanitárias, entre outras, nos seguintes termos:

I - relativas a:

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

Ademais, a Lei nº 13.467/17 permite que a contratante e contratada estabeleçam, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não elencados especificamente neste artigo por não ser o foco principal, bem como que, nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.

Não tendo as novas legislações restringido sua incidência à esfera privada, podem ser aplicadas, portanto, aos entes que compõem a Administração Pública indireta (autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista), desde que sejam observadas as disposições específicas a respeito, destacadas a seguir.

As empresas estatais exploradoras de atividade econômica, a Constituição da República determina que “a lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários” (inciso II, do § 1º, do artigo 173, da CRF/88).

Nesse diapasão, cita-se:

Seria possível tentar ampliar a terceirização nas estatais *exploradoras de atividade econômica*, com fun-

damento no inciso II do § 1º do art. 173 da CF, segundo o qual a tais empresas se aplica ‘a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários’. Porém, o STF possui pacífica jurisprudência no sentido de que essa previsão deve ser mitigada pelo inciso II do art. 37, que exige o concurso público mesmo para o provimento de *empregos* públicos.

Nesse sentido, o já citado Acórdão nº 31, de 2010, do Plenário do TCU, consignou que:

Imediatamente após a promulgação da Constituição Federal de 1988 algumas estatais suscitaram dúvidas acerca da aplicabilidade de tal dispositivo (art. 37, II) face o também previsto no art. 173. Essa questão foi dirimida pelo Supremo Tribunal Federal em 06.06.1990, oportunidade onde foi corroborada a exigência de prévia aprovação em certame público às admissões nos entes integrantes da Administração Indireta, data essa considerada por este Tribunal como sendo um marco às empresas públicas e sociedades de economia mista. Essa interpretação do Tribunal acabou por flexibilizar, portanto, as admissões em tais entidades apenas no período compreendido entre 05.10.88 a 05.06.90, e ainda assim desde que comprovada a contratação direta dos empregados, sem interveniência de terceiros.

[...]

À luz dessas observações, é possível sustentar que às estatais exploradoras de atividades econômicas aplica-se um regime jurídico trabalhista de pessoal, mas mitigado por algumas regras de Direito Público (entre elas, justamente, o concurso público).

Não se pode negar, entretanto, que a natureza empresarial dessas entidades e o objeto social de exploração de atividade econômica (em competição com agentes privados) dá suporte à defesa de que a aplicação da terceirização seja, aqui, mais justificada que na administração direta. É preciso, em outras palavras, compatibilizar o princípio do concurso com a livre iniciativa que é parcialmente aplicável a essas empresas. (CAVALCANTE FILHO, 2015, p. 15-16, grifos nossos).

Conforme exposto, tanto a doutrina quanto a jurisprudência consideram que a contratação de terceirizados para atividade-fim implica burla à determinação constitucional de realização de concurso público para o provimento de cargos e empregos públicos no âmbito da Administração Pública em virtude do preceito constitucional.

Todavia, admite-se que o princípio do concurso seja mitigado, na prática, para permitir a contratação de empregados terceirizados, principalmente no âmbito da Administração Pú-

blica indireta, com destaque para as estatais exploradoras de atividades econômicas, mormente tendo em vista que atualmente há lei que autoriza essa contratação, desde que preenchidos todos os requisitos legais atinentes, adiante expostos.

### 3 Aspectos infraconstitucionais

Conforme já abordado anteriormente, até a entrada em vigor da Lei nº 13.429/17 e da Lei nº 13.467/17, a terceirização de serviços não era prevista no ordenamento jurídico pátrio, sendo regulamentada apenas pela Súmula nº 331 do TST.

Esclarece-se que a jurisprudência quanto ao tema evoluiu de forma significativa, sendo certo que, em um primeiro momento, a contratação de trabalhadores por empresa interposta era considerada ilegal, salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, conforme preceituava a Súmula 256 do TST, cuja redação original data de setembro de 1986.

Em dezembro de 1993, o TST alterou o entendimento até então esposado, através da edição da Súmula nº 331, segundo a qual somente poderiam ser terceirizados os serviços especializados ligados às atividades-meio do tomador, entendidas como as atividades que não estivessem relacionadas ao objetivo social da empresa (OLIVEIRA, 2017, p. 1).

Assim, a contratação de empregado terceirizado no âmbito da Administração Pública somente foi prevista a partir da edição da Súmula nº 331 do TST, restando limitada ao exercício da atividade-meio.

Todavia, a partir do advento da Lei nº 13.429/17, complementada pela Lei nº 13.467/17, o ordenamento jurídico pátrio inovou ao romper com o paradigma “atividades-meio” e “atividades-fim”, propondo nova nomenclatura às atividades passíveis de terceirização.

Nesse tocante, o artigo 2º da Lei nº 13.467/17 acrescentou o art. 4º-A à Lei nº 6.019, de 03/01/1974, a qual “dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências”, para determinar que: **“Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos”** (grifos nossos).

Dessa forma, tem-se que a nova legislação substituiu a dualidade “atividades-meio” e “atividades-fim” por “serviços determinados e específicos”.

O novo conceito de atividades passíveis de terceirização trazido pela Lei nº 13.467/17, qual seja, “serviços determinados e

específicos”, não admite a terceirização, pela empresa contratante (tomadora), de atividades sem especificação e possibilita uma apreensão mais objetiva e delimitada do que pode ser objeto de contratação mediante terceirização em comparação com os conceitos anteriores (“atividades-meio” e “atividades-fim”), trazidos pela Súmula nº 331 do TST.

O Decreto-Lei nº 200, de 25/02/1967, que “dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências”. Preceitua, em seu artigo 10, que:

Art. 10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada.

[...]

§ 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.

**§ 8º A aplicação desse critério está condicionada, em qualquer caso, aos ditames do interesse público e às conveniências da segurança nacional.** (Grifos nossos).

Conforme demonstrado, houve uma evolução da nomenclatura utilizada na legislação infraconstitucional sobre o tema, inicialmente denominando-se “atividades executivas ou serviços indiretos” (Decreto-Lei nº 200/67), posteriormente “atividades-meio” (Súmula 331 do TST) e, finalmente, “serviços determinados e específicos” (Lei nº 13.467/17).

Assim, é possível estabelecer uma conexão entre o conceito de “serviços determinados e específicos”, trazido pela Lei nº 13.467/17, e a possibilidade legal de execução indireta das tarefas executivas da Administração Pública, mediante contrato de prestação de serviços, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.

Tal alteração, provavelmente, irá solucionar a grande controvérsia que a aplicação dos antigos conceitos causavam na prática forense, possibilitando uma definição mais objetiva acerca das atividades passíveis de terceirização e trazendo maior segurança jurídica, atendidos o interesse público e o Princípio da Eficiência (CRF/88, artigo 37, *caput*).

Cabe ressaltar que a terceirização das atividades da Administração Pública indireta deve sempre primar pelo atendimento aos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, a que os entes da Administração estão submetidos.

Para cumprimento desses princípios, outro requisito para a caracterização da prestação de serviços específicos e determinados é que não haja subordinação hierárquica com a empresa contratante ou personalidade na prestação do serviço terceirizado, elementos caracterizadores da relação de emprego, conforme preceitua a CLT.

Pode-se concluir, portanto, que o ordenamento jurídico pátrio permite que os entes que compõem a Administração Pública indireta realizem tarefas entendidas como as tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle, de forma direta, por concurso, podendo ocorrer a terceirização de serviços determinados e específicos, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução, sempre atrelada ao interesse público e ao Princípio da Eficiência, e desde que não haja subordinação hierárquica com a empresa contratante ou personalidade na prestação do serviço terceirizado.

Em consequência, tem-se que a Súmula nº 331 do C. TST restou inviabilizada, posto que ultrapassados os conceitos de “atividades-meio” e “atividades-fim” por “serviços determinados e específicos”, os quais permitem uma definição mais objetiva acerca das atividades passíveis de terceirização e, por consequência, garantem segurança jurídica, pressuposto de um Estado de Direito.

Todavia, ainda que a nova legislação em vigor permita a transferência da prestação de serviços a terceiros de quaisquer das atividades das autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive sua atividade principal, cabe advertir que, uma vez realizado concurso público para o provimento de cargo e emprego público, a entidade está a ele adstrita, não podendo terceirizar funções objeto do certame durante o seu prazo de validade.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> No que concerne à terceirização de atividades durante a vigência do prazo de validade de concurso público para as mesmas funções, os tribunais superiores (STF, STJ e TST) possuem reiterada jurisprudência no sentido

## 4 Proposta de compatibilização

Como hipótese principal, sugere-se que a compatibilização da Lei nº 13.429/17 com a CRF/1988 seja realizada através dos critérios de resolução de antinomias jurídicas com vistas a compatibilizar a Lei nº 13.429/17 com a CRF/88 naquilo em que a legislação infraconstitucional possibilita a terceirização de quaisquer atividades da administração pública indireta, situação de relevante interesse às empresas públicas e de economia mista, posto que restou permitida a terceirização de quaisquer das atividades das autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive na sua atividade principal, sem que haja a respectiva realização de concurso público para provimento de cargo, desde que preenchidos os requisitos legais.

de que tal fato faz surgir, aos candidatos aprovados, direito subjetivo líquido e certo à nomeação, segundo a ordem de classificação:

AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. ADMINISTRATIVO. CONCURSO PÚBLICO. CONTRATAÇÃO PRECÁRIA DURANTE O PRAZO DE VALIDADE DO CERTAME. PRETERIÇÃO CARACTERIZADA. MERA EXPECTATIVA CONVOLADA EM DIREITO SUBJETIVO À NOMEAÇÃO. PRECEDENTES. 1. **A contratação precária para o exercício de atribuições de cargo efetivo durante o prazo de validade do concurso público respectivo traduz preterição dos candidatos aprovados e confere a esses últimos direito subjetivo à nomeação.**

Precedentes: ARE 692.368-AgR, Rel. Min. Cármen Lúcia, Segunda Turma, DJe 4/10/2012, e AI 788.628-AgR, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, Segunda Turma, DJe 8/10/2012. 2. In casu, o acórdão extraordinariamente recorrido assentou: “Mandado de segurança. Concurso público. Contratação de empresa terceirizada. Preterição de candidato. Direito subjetivo à nomeação. Segurança concedida. A contratação emergencial de empresa terceirizada para realização do serviço a que se destinaria o candidato aprovado em concurso público confere a este o direito subjetivo líquido e certo à nomeação para o cargo que concorreu. 3. Agravo regimental DESPROVIDO. (STF - ARE: 806277 RO, Relator: Min. LUIZ FUX, Data de Julgamento: 05/08/2014, Primeira Turma, Data de Publicação: DJe-162 DIVULG 21-08-2014 PUBLIC 22-08-2014). (Grifos nossos).

PROCESSUAL CIVIL E ADMINISTRATIVO. AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EM MANDADO DE SEGURANÇA. CONCURSO PÚBLICO. CONTRATAÇÃO PRECÁRIA. PRAZO DE VALIDADE. PRETERIÇÃO DE CANDIDATO APROVADO NO CERTAME. DIREITO À NOMEAÇÃO E POSSE. MATÉRIA DECIDIDA PELA CORTE. 1. **Conforme entendimento firmado por esta Corte, a mera expectativa de nomeação dos candidatos aprovados em concurso público (fora do número de vagas) convola-se em direito líquido e certo quando, dentro do prazo de validade do certame, há contratação de pessoal de forma precária para o preenchimento de vagas existentes, com preterição daqueles que, aprovados, estariam aptos a ocupar o mesmo cargo ou**

Destaca-se que a nova legislação substituiu a dualidade “atividades-meio” e “atividades-fim” por “serviços determinados e específicos”.

Por “serviços determinados e específicos”, conclui-se que podem ser terceirizadas as tarefas de mera execução, diferentes das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e, de forma indireta (terceirização), podem ser realizados serviços determinados e específicos, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e mais capacitada a desempenhar os encargos de execução<sup>2</sup>, sempre atrelada ao interesse público e ao Princípio da Eficiência.

---

**função.** 2. Agravo regimental não provido. (STJ - AgRg no AgRg no RMS: 29145 RS 2009/0053509-6, Relator: Ministro REYNALDO SOARES DA FONSECA, Data de Julgamento: 16/06/2015, T5 - QUINTA TURMA, Data de Publicação: DJe 22/06/2015). (Grifos nossos).

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA. CONCURSO PÚBLICO. APROVAÇÃO PARA CADASTRO DE RESERVA. TERCEIRIZAÇÃO DOS SERVIÇOS NO DECORRER DO PRAZO DE VALIDADE DO CERTAME. PRETERIÇÃO DOS CANDIDATOS APROVADOS. 1. (...) **Tem-se, contudo, que a moderna jurisprudência da Excelsa Corte, bem como do Superior Tribunal de Justiça, tem firmado seu posicionamento no sentido de que a contratação precária de pessoal, dentro do prazo de validade do concurso público, seja por comissão, terceirização ou contratação temporária, para o exercício das mesmas atribuições do cargo para o qual fora realizado o certame, configura preterição dos candidatos aprovados, ainda que fora das vagas previstas no edital ou para preenchimento de cadastro de reserva, evidenciando desvio de finalidade, em inequívoca transgressão à exigência do artigo 37, II, da Lei Magna.** [...] 3. Na presente hipótese, resultou comprovado que a Companhia de Eletricidade do Acre - ELETROACRE, ente integrante da Administração Pública indireta do Estado do Acre, após a realização de concurso público para preenchimento de cadastro de reserva para o cargo de Eletricista e dentro do prazo de validade do certame, manteve a contratação de empresa prestadora de serviços em eletricidade, configurando inequívoca preterição dos candidatos aprovados no referido concurso. **Constatando-se que o ente público manteve a terceirização dos serviços para os quais houve realização de concurso público para preenchimento de cadastro de reserva, dentro do prazo de validade do certame, resulta configurado o desvio de finalidade do ato administrativo e a expectativa de direito convola-se em direito subjetivo à nomeação, visto que demonstrada a necessidade premente de provimento do cargo descrito no edital.** 4. Precedentes do Supremo Tribunal Federal e Superior Tribunal de Justiça. 5. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 11975020115140402, Data de Julgamento: 16/03/2016, Data de Publicação: DEJT 22/03/2016). (Grifos nossos).

<sup>2</sup> Outro requisito trazido pela legislação é que a pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços possua capacidade econômica compatível com a execução do serviço terceirizado.

Ademais, não pode haver subordinação hierárquica com a empresa contratante ou personalidade na prestação do serviço terceirizado, elementos caracterizadores da relação de emprego, conforme preceitua a CLT.

Em consequência, tem-se que a Súmula nº 331 do C. TST restou inviabilizada, considerando os novos parâmetros estabelecidos em lei.

Deve-se pontuar que a terceirização de serviços deve ser realizada, no âmbito da Administração Pública, por meio de licitação, com fulcro no inciso XXI, do artigo 37, da CRF/1988 e no artigo 10, § 7º, do Decreto-lei nº 200/67.

Cabe ainda advertir que, uma vez realizado concurso público para o provimento de cargo e emprego público, a entidade está a ele adstrita, não podendo terceirizar funções objeto do certame durante o seu prazo de validade, consoante sólido entendimento jurisprudencial.

Assim, a compatibilização da Lei nº 13.429/17 com a CRF/1988 e com o ordenamento jurídico pátrio, no âmbito da Administração Pública indireta, deve ser realizada através da permissão da terceirização das tarefas de mera execução da Administração Pública indireta, sempre atrelada ao interesse público e ao Princípio da Eficiência, desde que preenchidos os demais requisitos legais, quais sejam: não haja subordinação hierárquica com a empresa contratante e personalidade na prestação do serviço terceirizado; a contratação seja realizada por meio de licitação; o objeto da contratação sejam serviços determinados e específicos; e que a prestadora de serviços possua capacidade econômica e técnica compatível com a excelência da sua execução, realizando os serviços de forma mais qualificada e econômica, ou seja, de forma mais eficiente. Cabe frisar que as tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle devem ser realizadas, pela Administração Pública indireta, de forma direta, por concurso público.

Ressalta-se que as hipóteses de compatibilização propostas no presente artigo, após a realização de pesquisa qualitativa, não pretendem ser exaustivas, mas enumerativas de possibilidades em que as terceirizações de atividades da Administração Pública indireta poderão ser consideradas válidas pelo Poder Judiciário, buscando assim a mitigação de insegurança jurídica e de riscos legais e de imagem para a empresa, almejando sempre o atendimento aos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, a que os entes da Administração estão submetidos.

## Referências

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a consolidação das leis do trabalho. 104. ed. São Paulo: Atlas, 2000. Coletânea de Legislação.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967.** Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del0200.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm)>. Acesso em: 3 out. 2018.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm)>. Acesso em: 3 out. 2018.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm)>. Acesso em: 3 out. 2018.

BRASIL. **Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.** Regulamenta o

art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8666cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8666cons.htm)>. Acesso em: 3 out. 2018.

BRASIL. **Lei nº 8.987, de 13 de fevereiro de 1995.** Dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos previsto no art. 175 da Constituição Federal, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8987cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8987cons.htm)>. Acesso em: 3 out. 2018.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.** Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm)>. Acesso em: 3 out. 2018.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[86 | Revista de Direito da ADVOCEF – Ano XIV – Nº 27 – Nov 18](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-</a></p></div><div data-bbox=)

2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 3 out. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 256. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE** (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-256](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256)>. Acesso em: 3 out. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE** (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331)>. Acesso em: 3 out. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 363. CONTRATO NULO. EFEITOS** (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM-363](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-363)>. Acesso em: 3 out. 2018.

CAVALCANTE FILHO, João Trindade. **Terceirização na Administração Pública e Princípio Constitucional do Concurso Público**: considerações sobre o PL nº 4.330, de 2004. Brasília. Núcleo de Estudos e Pesquisas/CONLEG/Senado. Abril/2015. (Texto para Discussão nº 173). Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/>

tipos-de-estudos/textos-para-discussao/td173>. Acesso em: 3 out. 2018.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 28ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Lei da terceirização não é clara quanto à permissão para atividade-fim. **Revista Consultor Jurídico**, 2 de abril de 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-abr-02/gustavo-garcia-lei-nao-clara-quanto-permissao-atividade-fim>>. Acesso em: 3 out. 2018.

NASCIMENTO, Ivan Kaminski do. **Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (terceirização de mão de obra)**: lógica argumentativa com base em Stephen E. Toulmin. Brasília: IDP/EDB, 2017. 145f. Dissertação (Mestrado). Instituto Brasileiro de Direito Público. Disponível em: <[http://dspace.idp.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2313/Dissertacao\\_Ivan%20Kaminski%20do%20Nascimento.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.idp.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2313/Dissertacao_Ivan%20Kaminski%20do%20Nascimento.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 3 out. 2018.

OLIVEIRA, Alexandre Nery de. Terceirização segundo a Lei nº 6.019/1974 com a redação da Lei nº 13.429/2017. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 22, n. 5054, 3 maio 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/57460>>. Acesso em: 3 out. 2018.

PEREIRA, Flávio Henrique Unes. Terceirização na Administração Pública e o critério da atividade

fim e atividade meio (Breves provocações). **Revista JOTA**, São Paulo, 30 junho 2015. Disponível em: <<https://jota.info/artigos/terceirizacao-na-administracao-publica-e-o-criterio-da-atividade-fim-e-atividade-meio-30062015>>. Acesso em: 3 out. 2018.