

O NOVO PARADIGMA DA
TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL:
UMA BREVE ANÁLISE À LUZ DAS
PREMISSAS CONSTITUCIONAIS
DE PROTEÇÃO AO TRABALHO*

THE NEW PARADIGM OF THE
TERMINATION IN BRAZIL: A
BRIEF ANALYSIS IN THE LIGHT OF
CONSTITUTIONAL PREMISES OF
WORK PROTECTION

Paula Simão Normanha**

RESUMO

Este trabalho tem como finalidade realizar uma análise acerca do novo modelo de terceirização introduzido no ordenamento jurídico brasileiro por meio da Lei n. 13.467/17, mais conhecida como Reforma Trabalhista, especialmente no que concerne à agora expressa possibilidade de terceirização de atividade-fim. Para tanto, proceder-se-á à breve análise da evolução legislativa do instituto e, em especial, do contexto de formação da Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho, bem como das premissas

* Artigo enviado em 28/8/2017 e aceito em 6/11/2017.

**Advogada. Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito Santo Agostinho. Pós-Graduada em Direito Administrativo pela Universidade Anhanguera. Pós-Graduada em Advocacia Trabalhista pela Universidade Anhanguera.

constitucionais de proteção ao valor social do trabalho e à livre iniciativa e em que medida devem incidir no norteamento das relações de terceirização no Brasil, demonstrando-se, ao final, a inconstitucionalidade da norma que permite a transferência, a terceiros, da atividade principal das empresas. Para o desenvolvimento e aplicação desse projeto, foi realizada pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: Terceirização. Atividade-fim. Reforma. Inconstitucionalidade.

INTRODUÇÃO

A dinamicidade das relações de trabalho, como resultado do irrefreável avanço tecnológico, aliada às constantes modificações das estruturas produtivas, foi motivo de diversas reformas legislativas ao longo do tempo que, embora muitas vezes pontuais, contribuíram significativamente para a construção de condições dignas do trabalho em geral.

Em que pese o considerável avanço nesse aspecto, há que se reconhecer que muito ainda há que ser feito pelos direitos dos trabalhadores e melhoria de suas condições.

A princípio, não foi outro o objetivo da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/17). A pretexto de modernizar a legislação até então em vigor para melhor se adaptar à realidade das relações laborais, introduziu uma série de modificações na legislação trabalhista, destacando-se, dentre elas, a que diz respeito à terceirização da prestação de serviços.

Isso porque não havia, em nosso ordenamento, até o ano de 2017, nenhuma lei específica acerca da matéria, que, cada vez mais, era questionada em juízo diante dos inúmeros casos envolvendo esse tipo de relação trabalhista. Havia, tão somente, uma Súmula editada pelo Tribunal Superior do Trabalho, de n. 331, criada para garantir uma espécie de regramento mínimo sobre a matéria, a fim de nortear julgamentos futuros e, de certa forma, tentar padronizar

o entendimento a respeito, o que se revelou insuficiente à garantia de segurança jurídica que se espera de uma sociedade democrática.

Com o advento da Lei n. 13.429/17, passou a haver regulamentação expressa da terceirização, embora não tenha sido reproduzido integralmente o teor da supracitada Súmula e, no que concerne ao seu objeto, qual seja, atividade-meio e/ou atividade-fim, foi sobremaneira obscura e passível de dupla interpretação, o que já vinha dividindo a doutrina e criando um embate jurídico extremamente relevante para a definição dos rumos da terceirização no Brasil.

Não obstante, pouco após a promulgação da referida lei, foi aprovada a polêmica Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/17), que, em meio às diversas modificações à legislação, alterou especificamente o art. 4º-A da Lei n. 6.019/74, para prever de forma expressa a possibilidade de terceirização de atividade-fim, contrariando frontalmente anterior entendimento consolidado pelo Tribunal Superior do Trabalho e amplamente adotado pela maioria da jurisprudência e significativa parcela doutrinária, fazendo aumentar o questionamento acerca da sua constitucionalidade.

Dada a significativa quantidade de casos concretos que discutem a relação de terceirização e tendo em vista a alteração extremamente recente e em sentido totalmente oposto ao entendimento até então prevalecente, mostra-se patente a relevância de sua análise e discussão, sendo, nessa toada, os principais objetivos do presente trabalho analisar a modificação legislativa concernente à terceirização na prestação de serviços, com enfoque no contexto de formação da Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho e na finalidade para a qual foi criada; analisar as premissas constitucionais de proteção ao trabalho e em que medida devem incidir no norteammento das relações de terceirização no Brasil, a fim de se verificar a compatibilidade da nova legislação trabalhista com as referidas premissas.

Para tanto, proceder-se-á, no primeiro capítulo, a uma breve análise da evolução legislativa da terceirização no Brasil, em especial do contexto de formação da Súmula n. 331 do Tribunal Superior

do Trabalho e das leis aprovadas no ano de 2017. Já no segundo capítulo, será feito um estudo a respeito dos princípios constitucionais fundamentais do valor social do trabalho e da livre iniciativa e da forma de aplicação e incidência dos referidos princípios na relação de terceirização, definindo, ao final, o grau de compatibilidade das modificações legislativas que tratam do tema com cada um deles.

1 ASPECTOS NORMATIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

Para que se possa compreender a atual conjuntura da terceirização no país, faz-se necessária uma breve análise dos seus aspectos normativos e contexto da formação da Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho até o advento das modificações legislativas do ano de 2017.

1.1 Antecedentes históricos e o contexto de formação da Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho

A terceirização, longe de ser novidade no Brasil, já é há anos uma realidade decorrente da necessidade de as empresas se adequarem a cada vez maior exigência pela prestação de serviços especializados e altamente qualificados.

Trata-se de uma relação jurídica trilateral, que se forma quando a empresa tomadora contrata, através de uma empresa de prestação de serviços, o labor a ser prestado pelo trabalhador a esta subordinado, sem que se forme vínculo de emprego entre o trabalhador e a empresa tomadora dos serviços.

Segundo Delgado (2016, p. 487), a “[...] terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente.”

De acordo com Pereira (2015), essa nova forma de trabalho teria por objetivo a otimização da produção e redução dos custos para as empresas, dada a competitividade acirrada no mercado econômico.

Ocorre que a produção normativa não foi capaz de acompanhar a rápida evolução desse fenômeno, motivo por que, durante muitos anos, a relação de terceirização se desenvolveu na informalidade e à margem de regulamentação jurídica específica, comprometendo, assim, os direitos dos trabalhadores envolvidos nessa modalidade de prestação de serviços.

Cassar (2014) destaca que a Consolidação das Leis do Trabalho, desde o seu texto originário, estabeleceu uma hipótese de subcontratação de mão de obra nos casos de subempreitada, tendo sido esta, durante muito tempo, a única hipótese de terceirização prevista no ordenamento jurídico brasileiro.

Ainda de acordo com a autora, com o Decreto-Lei n. 200/67, teve início a ampliação das hipóteses, dada a previsão expressa de terceirização no setor público e, posteriormente, também no setor privado, com a promulgação das Leis n. 6.019/74 (Trabalho Temporário) e 7.102/83 (Vigilantes), embora ambas com efeitos restritos.

Isso porque, à época da promulgação, a primeira permitia somente contratos de curta duração, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços, enquanto a segunda limitava-se aos trabalhadores ligados à segurança bancária.

Em que pese a excepcionalidade dessas hipóteses legais de terceirização no setor privado, fato é que

[...] o processo terceirizante expandiu-se largamente no âmbito privado da economia fora das hipóteses jurídicas previstas nessas duas leis, mediante fórmula de terceirização permanente sem regulação expressa em textos legais trabalhistas. (DELGADO, 2016, p. 492).

De acordo com Amorim e Delgado (2014), a jurisprudência da Justiça do Trabalho passou, então, a resistir à desmedida utilização da terceirização e conseqüente precarização das relações de trabalho, reputando como fraude ao regime de emprego qualquer espécie de contrato que tivesse como objeto a prestação de serviço em caráter permanente, ou seja, fora das hipóteses expressamente

previstas em lei até então. Tal entendimento foi, inclusive, consolidado na Súmula n. 256, de 30/9/1986.

E assim foi feito em virtude da anormalidade da relação triangular característica da terceirização, que impede a integração do trabalhador ao empreendimento principal e acarreta uma série de consequências negativas, como a pulverização sindical, transitoriedade e insegurança de empregos e a redução da proteção à saúde e segurança dos trabalhadores.

Não obstante a proibição contida no enunciado da Súmula n. 256, o processo terceirizante continuou se expandindo de forma como se nenhuma proibição houvesse, agravando cada vez mais a situação dos trabalhadores.

A respeito, asseveram Amorim e Delgado (2014, p. 46):

Nesse ambiente, a jurisprudência trabalhista, refletindo o estado de confronto e de perplexidade que tomava a doutrina juslaboral, dividiu-se entre a preocupação acerca dos efeitos deletérios da terceirização sobre os fundamentos do Direito do Trabalho e o discurso entusiasmado de modernização da estrutura empresarial, não raro lastreado em referências longínquas do Direito Comparado.

Assim, em 1993, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula n. 331, que flexibilizou o entendimento anterior e, dentre outros aspectos, passou a reputar como legal a contratação permanente de serviços relacionados à atividade-meio do tomador, assim entendida como a atividade meramente auxiliar ou de apoio à consecução da atividade principal, tendo sido determinante, de acordo com Amorim e Delgado (2014), a influência da legislação sobre a terceirização na Administração Pública para a formação desse pensamento.

Ressalte-se que a mais significativa alteração introduzida pela Súmula, que constitui o cerne da análise do presente artigo, foi a referência à distinção entre atividades-meio e atividades-fim do tomador de serviços.

Tal distinção é feita por Delgado (2016, p. 503) nos seguintes termos:

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

Por outro lado, atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador 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. [...]. (grifos acrescentados)

Frise-se que a compreensão da definição das atividades-meio e atividades-fim fez-se necessária justamente para se aferir a legalidade da terceirização no caso concreto, já que apenas as primeiras poderiam ser contratadas de forma permanente.

Segundo Amorim e Delgado (2014), ambos os enunciados mencionados surgiram em decorrência da interpretação harmônica das garantias constitucionais, das normas e princípios que regem o Direito do Trabalho, em especial os da proteção do hipossuficiente, da continuidade, da primazia da realidade, da razoabilidade e da boa-fé.

Esse entendimento perdurou por muitos anos, até que, recentemente, foi aprovada a Reforma Trabalhista e introduzida em nosso ordenamento, de forma expressa, a possibilidade de terceirização permanente de atividades-fim, em sentido diametralmente oposto ao que até então prevalecia.

1.2 O novo modelo de terceirização no Brasil

Em 31/3/2017, foi promulgada a Lei n. 13.429, que alterou dispositivos da Lei n. 6.019/74 (Lei do Trabalho Temporário), que trata do trabalho temporário, e dispôs sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

Passou-se a regulamentar, portanto, em um só diploma normativo, a terceirização e a contratação temporária, sendo esta

já prevista expressamente pela Lei n. 6.019/74 (Lei do Trabalho Temporário), enquanto a primeira era regrada apenas pela Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

Não obstante serem tratadas conjuntamente, as modalidades de contratação não se confundem, pois,

[...] enquanto no trabalho temporário pactua-se fornecimento de trabalhadores que ficarão por curtos períodos subordinados ao tomador, na terceirização contratam-se serviços especializados, executados autonomamente por empresa prestadora. (TRINDADE, 2017).

Dadas as hipóteses permissivas de trabalho temporário, é de sua própria essência a transferência, a terceiros, das atividades-fim da empresa. O § 3º do art. 9º da Lei n. 6.019/74 (Lei do Trabalho Temporário), já com a nova redação, é exposto nesse sentido.

Mas não é o que ocorre com a terceirização, que, como visto e dado seu caráter de permanência, somente era permitida nas hipóteses de transferência de atividades-meio da empresa tomadora, conforme Enunciado da Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

Entretanto, a Lei n. 13.429/17, no que concerne à terceirização, não foi clara em relação aos tipos de serviços que poderiam ser objeto de contratação (atividades-meio ou atividades-fim), limitando-se a dizer que deveriam ser “determinados e específicos”.

A obscuridade do dispositivo gerou grande repercussão jurídica e dividiu a interpretação da doutrina entre os que entendem que passou a ser autorizada a terceirização de atividades-fim e os que pensam justamente o contrário, sob o argumento de que, se o legislador pretendesse permitir a terceirização de atividades-fim, teria sido claro como o foi em relação ao trabalho temporário.

Percebe-se, portanto, que, longe de conferir maior segurança jurídica às contratações de prestações de serviços, a Lei n. 13.429/17 acabou por suscitar novamente o debate em torno da possibilidade de se ter por objeto as atividades-fim, ficando a cargo da jurisprudência, ao longo do tempo, a interpretação e pacificação da controvérsia.

Ocorre que, pouco tempo depois, já em 13 de julho de 2017, entrou em vigor a Lei da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467), objeto de severas críticas por parte da doutrina ante o grande número de dispositivos alterados sob o pretexto de modernização legislativa.

Ante o escopo do presente artigo, analisar-se-á especificamente o art. 2º da referida Lei, que alterou o art. 4º-A da Lei de Trabalho Temporário (Lei n. 6.019/74), passando a prever expressamente a possibilidade de transferência a terceiros de quaisquer atividades, inclusive a atividade principal da contratante.

Em que pese tal Lei tenha começado a vigorar apenas a partir do mês de novembro de 2017, não se poderá mais suscitar qualquer dúvida acerca da intenção do legislador, dada a clareza da norma.

Mas não se pode deixar de observar que, como fundamento de validade do nosso ordenamento, a Constituição Federal deve nortear a elaboração, interpretação e aplicação de todas as leis, de tal forma que qualquer norma que a contrarie será considerada absolutamente nula. E é justamente por isso que se faz imperiosa a análise do dispositivo normativo ora em comento à luz do texto constitucional.

2 LIMITES CONSTITUCIONAIS À TERCEIRIZAÇÃO

A Constituição Federal, em seus arts. 1º, IV, e 170, elenca os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos do Estado brasileiro e da ordem econômica.

A respeito desses fundamentos, assevera Silva (2014, p. 800):

A Constituição declara que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na iniciativa privada. Que significa isso? Em primeiro lugar quer dizer precisamente que a Constituição consagra uma economia de mercado, de natureza capitalista, pois a iniciativa privada é um princípio básico da ordem capitalista. Em segundo lugar, significa que, embora capitalista, a ordem econômica dá prioridade aos valores do trabalho humano sobre todos os demais valores da economia de mercado. Conquanto se trate de declaração de princípio, essa prioridade tem o sentido de orientar a intervenção do Estado, na economia, a fim de fazer valer os valores sociais do trabalho, que, ao lado da iniciativa privada,

constituem o fundamento não só da ordem econômica, mas da própria República Federativa do Brasil (art. 1º, IV).

É certo, portanto, que a Constituição Federal, ao alçar ambos os valores a efetivos fundamentos, tanto do próprio Estado como da ordem econômica, fê-lo de forma a harmonizá-los, no intuito de assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.

Em assim sendo, a liberdade de iniciativa - e, conseqüentemente, a liberdade de contratação - “[...] só é legítima enquanto exercida no interesse da justiça social.” (SILVA, 2014, p. 806).

No mesmo sentido, asseveram Dutra e Mello Filho (2014, p. 202):

[...] a questão não pode ser analisada sob a lupa restrita da liberdade de iniciativa ou a liberdade de contratação, de forma absoluta. A liberdade de contratar e de exercer atividade econômica, sob pena de institucionalização da barbárie social, há de se fazer mediante observância e respeito à pessoa humana, epicentro do ordenamento jurídico. E não se pode respeitar a dignidade da pessoa humana sem respeitar a dignidade de cada cidadão trabalhador, mediante preservação de seus direitos trabalhistas (garantidos nos arts. 7º e 8º da Constituição Federal), em condições não precárias.

Pode-se concluir, portanto, que as empresas possuem uma função social, que norteia suas atividades e veda a geração de lucro como objetivo único, impondo o respeito às normas que garantem a proteção do trabalhador e o respeito à sua dignidade, uma vez que o trabalho, muito mais que uma fonte de subsistência, permite a integração social e o desenvolvimento do trabalhador, sendo essencial à própria vida humana (DUTRA; MELLO FILHO, 2014).

É justamente por isso que a relação de emprego, marcada pela bilateralidade, constitui expressamente a regra em nosso ordenamento jurídico e consta, inclusive, do rol de direitos sociais estabelecido no art. 7º da Constituição Federal, tendo como base o contrato de trabalho detalhadamente disciplinado pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Em assim sendo, a relação bilateral de emprego é a forma constitucionalmente prevista de concretização dos direitos sociais, trabalhistas e previdenciários assegurados pelo ordenamento jurídico e, mais que isso, a garantia da própria dignidade dos trabalhadores, motivo por que somente não terá lugar em casos excepcionais, como os previstos para o trabalho temporário ou, conforme entendimento antes consolidado pelo Tribunal Superior do Trabalho, na terceirização de atividades-meio.

Frise-se que esse entendimento baseou-se em interpretação ampliativa às normas jurídicas então vigentes, visto que, à época, não havia regulamentação específica da terceirização, procedendo-se à adequada aplicação e compatibilização dos preceitos constitucionais do valor social do trabalho e da livre iniciativa.

Mas, em vez de levá-los em consideração, optou o legislador por privilegiar a livre iniciativa a qualquer custo, permitindo-se a indiscriminada terceirização de serviços, o que, indubitavelmente, afronta diretamente a Constituição Federal, por sacrificar diversos direitos dos trabalhadores e atingir sua própria dignidade.

Isso porque a terceirização acarreta, para o trabalhador, a insegurança da continuidade do vínculo de emprego, tendência à prestação de mais horas extras, enfraquecimento da proteção sindical, dado o enquadramento diferenciado em relação aos empregados da empresa tomadora e quebra da isonomia, inclusive salarial, entre os trabalhadores da tomadora e os da prestadora de serviços, e, conforme asseveram Dutra e Mello Filho (2014, p. 198), obsta

[...] a afirmação de sua identidade enquanto sujeito, como integrante da categoria econômica da qual efetivamente faz parte, engendra-se a desconstrução do seu pertencimento a uma empresa cuja “camisa” aprende a vestir.

Não há, portanto, qualquer justificativa plausível para a permissão de terceirização permanente de atividades-fim e a completa desnaturação da relação de emprego clássica, bilateral e assecuratória dos direitos dos trabalhadores, devendo qualquer norma jurídica que o faça ser considerada abertamente inconstitucional.

CONCLUSÃO

A dinâmica e complexidade das relações humanas, em especial das que envolvem empresas e trabalhadores, impõem um aparato legislativo que acompanhe toda essa dinâmica e que seja necessário e suficiente à proteção dos princípios fundamentais consagrados pela Constituição Federal.

Por esse motivo, não há dúvidas de que a terceirização de atividades-meio, por possibilitar às empresas a concentração de esforços em sua atividade principal, tornando-as mais eficientes, organizadas e produtivas, deve ser amparada pelo nosso ordenamento jurídico, dada a sua excepcionalidade e compatibilidade com outros valores constitucionalmente consagrados, em especial o do valor social do trabalho.

Entretanto, andou mal o legislador ao ultrapassar todos os limites jurídicos possíveis e desconsiderar o histórico legislativo e de formação da Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho, generalizando a terceirização a ponto de permitir a contratação de serviços ligados às atividades essenciais da empresa e desnaturar por completo o próprio objetivo principal para o qual a terceirização foi criada.

Esvaziaram-se, assim, o conteúdo da Constituição Federal e os fundamentos do Estado Democrático de Direito, permitindo-se uma efetiva mercantilização da força de trabalho e colocando esse tipo de relação abaixo do patamar civilizatório mínimo instituído por nosso ordenamento.

Diante do que até então exposto, chegou-se à conclusão de que o dispositivo legal da Reforma Trabalhista que altera a Lei n. 6.019/74 e permite a terceirização permanente de atividade-fim é flagrantemente inconstitucional e, espera-se, deve ser objeto de questionamento em sede de controle de constitucionalidade.

Há que se lembrar que todas as alterações advindas da referida Reforma somente entraram em vigor em novembro de 2017, e, até essa data, deve ser refutada toda e qualquer interpretação da Lei n. 6.019/74 que permita a terceirização

irrestrita, devendo ser seguidos os parâmetros estabelecidos pela Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

Assim, espera-se que prevaleçam o espírito e a força da Constituição Federal e se faça valer a verdadeira democracia como base para a consecução da almejada justiça social e do bem comum, respeitando-se a dignidade de cada cidadão trabalhador que, muito além de merecer, tem direito a tanto.

ABSTRACT

This work has the purpose of analyzing the new outsourcing model introduced in the Brazilian legal system through Law 13.467/17, better known as Labor Reform, especially with regard to the now expressed possibility of outsourcing of activity-end. In order to do so, we will analyze the legislative evolution of the institute and, in particular, the context of the formation of Precedent 331 of the Superior Labor Court, as well as the constitutional premises of protection of the social value of work and free enterprise and to what extent they should focus on outsourcing relationships in Brazil, demonstrating, in the end, the unconstitutionality of the standard that allows the transfer of the main activity of companies to third parties. For the development and application of this project, a bibliographic research was carried out.

Keywords: *Outsourcing. Activity-end. Reform. Unconstitutionality.*

REFERÊNCIAS

- AMORIM, Helder Santos; DELGADO, Gabriela Neves. *Os limites constitucionais da terceirização*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.
- BRASIL. Congresso Nacional. *Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974*. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 03 de janeiro de 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 20 maio 2017.

- _____. Congresso Nacional. *Lei 13.429 de 31 de março de 2017*. Altera dispositivos da Lei n. 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. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 31 de março de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm#art2>. Acesso em: 20 maio 2017.
- _____. Congresso Nacional. *Lei 13.467 de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 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. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 13 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 10 ago. 2017.
- _____. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 20 maio 2017.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula n. 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>. Acesso em: 20 maio 2017.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula n. 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 31/5/2011). Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.htht#SUM-331>. Acesso em: 20 maio 2017.
- CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: Método, 2014.
- DAURA, Samir Alves. A terceirização trabalhista como forma de subverter a lógica protetiva do direito do trabalho. *Revista*

- Trabalhista Direito e Processo*, São Paulo, ano 14, n. 53, p. 179-192, jun. 2015.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.
 - DUTRA, Renata Queiroz; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de. A terceirização de atividade-fim: caminhos e descaminhos para a cidadania no trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 80, n. 3, p. 187-215, jul./set. 2014.
 - PEREIRA, Leone. Terceirização - aspectos atuais e polêmicos. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 162, ano 41, p. 15-43, mar./abr. 2015.
 - SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A terceirização sob uma perspectiva humanista. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 70, n. 1, p. 119-129, jan./jun. 2004.
 - TRINDADE, Rodrigo. *Lei 13.429 de 2017 e a intermediação de trabalho no Brasil: perspectivas políticas e hermenêuticas*. Disponível em: <<http://www.amatra4.org.br/publicacoes/artigos/1235-lei-13-429-de-2017-e-a-intermediacao-de-trabalho-no-brasil-perspectivas-politicas-e-hermeneuticas>>. Acesso em: 09 ago. 2017.