

**ISSN 1127-8579**

**Pubblicato dal 31/01/2013**

**All'indirizzo <http://xn--leggedistabilit-ljb.diritto.it/docs/34563-os-riscos-e-as-vantagens-da-terceiriza-o-trabalhista>**

**Autori: Cynthia Mara Lacerda Nacif, Iwan de Castro Lima, Andrey Teixeira de Oliveira**

## **Os riscos e as vantagens da terceirização trabalhista**

# OS RISCOS E AS VANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA

Orientadora: *Cynthia Mara Lacerda Nacif*<sup>1</sup>

*Iwan de Castro Lima*<sup>2</sup>

*Andrey Teixeira de Oliveira*<sup>3</sup>

## Resumo

O presente artigo visa elaborar uma discussão prático-teórica acerca da terceirização trabalhista, uma vez que esta é uma figura jurídica relativamente recente e é objeto de constantes embates argumentativos no que tange à sua utilização. O artigo tem o escopo de provocar no leitor uma reflexão crítica a respeito de seu objeto a fim de que se possa ter a real noção a respeito dos riscos e das vantagens do emprego da terceirização trabalhista no âmbito empresarial.

**Palavras chaves:** terceirização trabalhista; Súmula 331 TST.

## Dedicatória

Dedico este trabalho ao meu grande amigo Andrey Teixeira de Oliveira cuja parceria foi essencial para o desenvolvimento do presente estudo. A dor que senti com sua perda me abalou profundamente, mas foi por ele que retirei forças para continuar e concretizar mais um projeto que juntos começamos. Outros desafios virão e não terei mais o seu companheirismo, mas estou certo de que as lembranças de uma amizade tão pura e verdadeira me farão continuar.

---

1 <sup>1</sup> Mestranda em Direito Privado com ênfase em Trabalho pela PUC Minas, especialista em Direito Constitucional pela UCAM, especialista em Direito Público pela UNP, membro coordenadora do grupo de estudos de Direito do Trabalho vinculado ao Núcleo Acadêmico de Pesquisa, NAP 2011, da Faculdade Mineira de Direito da PUC Minas; Advogada, e professora do Aloe Cursos Preparatórios para Concursos. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3716898252877403> Contato eletrônico: [cynthianacif@gmail.com](mailto:cynthianacif@gmail.com)

---

2 Advogado graduado pela Faculdade Mineira de Direito da PUC Minas – Brasil. Integrante do Grupo de Pesquisas de Direito, Constituição e Processo José Alfredo de Oliveira Baracho. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5176594118322873>. Contato eletrônico: [iwanlima@hotmail.com](mailto:iwanlima@hotmail.com).

---

3 In memoriam

## **1 - INTRODUÇÃO**

### **1.1 – Conceito**

Inicialmente, faremos uma análise conceitual, pautada na doutrina pátria, sobre a terceirização trabalhista para que em seguida possamos passar à análise crítica a respeito do tema em questão.

Nos dizeres de Lívio Giosa, Terceirização é:

Um processo de gestão pelo qual se repassam algumas atividades para terceiros, com os quais se estabelece uma relação de parceria, ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua. (GIOSA, 1993, p. 30).

Carlos Alberto Ramos Soares de Queiroz define a Terceirização como:

Uma técnica administrativa que possibilita o estabelecimento de um processo gerenciado de transferência, a terceiros, das atividades acessórias e de apoio ao escopo das empresas que é a sua atividade-fim, permitindo a estas concentrarem-se no seu negócio, ou seja, no objetivo final. (QUEIROZ, 1992, p. 25)

Para Ciro Pereira da Silva, Terceirização é definida como:

A transferência de atividades para fornecedores especializados, detentores de tecnologia própria e moderna, que tenham esta atividade terceirizada como sua atividade-fim, liberando a tomadora para concentrar seus esforços gerenciais em seu negócio principal, preservando e evoluindo em qualidade e produtividade, reduzindo custos e ganhando em competitividade. (SILVA, 1997, p. 30)

A terceirização é uma figura extraordinária para obtenção de mão-de-obra uma vez que a regra geral é a relação trabalhista dual (empregado – empregador), na qual qualquer relação de emprego deve estar pautada nos arts. 2º e 3º da CLT, considerando-se exceção à regra qualquer outro tipo de vinculação.

Mesmo sendo figura extraordinária de obtenção de mão-de-obra, a terceirização não pode ser taxada como ilícita já que não há objeção legal em relação à mesma, estando assim em conformidade com o art. 5º, II da CR.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei. (BRASIL, 2009, p. 17)

## 1.2 - Origem

As raízes da terceirização trabalhista se encontram na II Guerra Mundial, uma vez que as indústrias de armamento não conseguiram abastecer o mercado, surgindo daí a necessidade de suprir o aumento excessivo da demanda e aprimorar o produto e as técnicas de produção. Essa necessidade demonstrou que a concentração industrial deveria voltar-se para a produção, e as atividades de suporte deveriam ser transferidas para terceiros, o que, sem dúvida, gerou um maior número de empregos na época.

Dessa forma, a terceirização pode ser comparada com o modelo de produção *toyotista* que tem como objetivo principal o aumento da produtividade gerando uma diminuição do âmbito produtivo da empresa, com delegação de funções a terceiros, como a produção de componente ou serviço integrante do processo produtivo. As bases para atingir o referido objetivo são a mecanização flexível às demandas do mercado, capacitação dos empregados e utilização do modo de produção *Just in time* cujo lema é "produzir o necessário, na quantidade necessária e no momento necessário" já que o mercado exige uma produção ágil e diversificada. É desse caráter de competitividade que advém a terceirização, utilizando a especialização das atividades exercidas pelo empregado em concomitância com evolução tecnológica que se deu no século XX sob o contexto da globalização, momento no qual a concorrência e competitividade se faziam primordiais para a sobrevivência das empresas.

Interessante é atentar para o fato de que, nos dizeres do autor Rubens Ferreira de Castro:

Antes da II Guerra Mundial existiam atividades prestadas por terceiros, porém não poderíamos conceituá-las como terceirização, pois somente a partir deste marco histórico é que temos a terceirização interferindo na sociedade e na economia, autorizando seu estudo pelo Direito Social, valendo lembrar que mesmo este também sofre grande aprimoramento a partir de então. (CASTRO, 2000, p. 23)

A terceirização foi inicialmente criada como doutrina econômica – administrativa e não como doutrina jurídica. Contudo, muito interferiu no âmbito jurídico a ponto de criar uma nova relação jurídica trabalhista, substituindo gradativamente a relação trabalhista bilateral (empregado – empregador) por uma relação triangular na qual há a intermediação, por parte de uma empresa terceirizante (intermediadora de mão-de-obra), na relação trabalhista. Desse modo, percebe-se a existência de três pólos quais sejam: o empregado, a empresa terceirizante e a empresa tomadora (terceirizada). O empregado tem vínculo empregatício com a empresa terceirizante e vínculo de trabalho com a empresa tomadora (terceirizada) sendo que as duas empresas celebram entre si um vínculo contratual.

A relação de trabalho é o gênero do qual a relação de emprego é espécie sendo que esta gera todos os direitos trabalhistas se observados os seus 5 (cinco) pressupostos: pessoalidade, onerosidade, subordinação, pessoa física e não eventualidade, o que não ocorre na relação de trabalho.

Quando de sua criação, a terceirização trabalhista visou prestar serviço especializado e reduzir os custos com mão-de-obra. O primeiro objetivo se concretiza no momento em que a empresa tomadora tem a possibilidade de se focar em sua atividade núcleo deixando as atribuições secundárias para uma ou mais empresas especializadas o que resulta em ganho de tempo e qualidade em relação à atividade principal da empresa tomadora. O segundo por sua vez é alcançado devido ao fato da empresa tomadora de serviços utilizar a mão-de-obra do trabalhador e não celebrar com ele vínculo empregatício que será realizado com a empresa terceirizante não tendo assim que arcar com os encargos trabalhistas relativos ao empregado.

### **1.3 - Evolução histórica da terceirização trabalhista no Brasil**

A terceirização trabalhista chega ao Brasil em meados dos anos 50 por meio de multinacionais que tinham como objetivo conseguir mão-de-obra com menores custos além de aumentar sua eficiência, ao possibilitar a concentração de esforços na sua atividade-fim e, ao mesmo tempo, garantir a lucratividade das suas operações, sem ir de encontro às disposições tutelares da legislação trabalhista, a qual visa a proteger o hipossuficiente da relação de trabalho. O setor público começou então a utilizá-la por entender que não geraria vínculo empregatício direto, uma vez que no que se refere à Administração Pública a contratação de funcionário só pode ser efetuado por concurso público. O Decreto Lei 200/67, que dispõe sobre a organização da Administração Federal estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa, e a Lei 5.645/70, que estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, permitiram a contratação de terceirizados para a realização de serviços que não são atividades fins da empresa.

O setor privado também percebeu que a terceirização poderia ser uma eficiente estratégia de otimização da produção e reivindicou disposição legal que regulamentasse a utilização do empregado terceirizado no âmbito privado e então a Lei 6.019/74 em conjunto com a Lei 7.102/83 permitiram que tal anseio fosse concretizado. Sua origem jurídica se deu com as figuras da subempreitada e empreitada (art. 455 CLT), englobando também a figura da pequena empreitada (art. 652, “a”, III, CLT), que surgiram com a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas no Brasil, na década de 1940. O contrato de empreitada, de natureza civil, consiste no ajuste de uma obrigação de fazer, qual seja, realizar uma obra. É um acordo realizado entre o dono da obra e o empreiteiro. O empreiteiro poderá transferir a execução dessa obra no todo ou em parte, a uma terceira pessoa – subempreiteiro, sendo a relação entre eles meramente civil. Na hipótese do subempreiteiro não cumprir com suas obrigações trabalhistas, o empreiteiro terá de arcar com o ônus, devido à responsabilidade subsidiária que pode ser inferida no disposto do art. 455 da CLT. A doutrina majoritária conceitua empreitada como o contrato pelo qual um dos contraentes (empreiteiro) se obriga, sem subordinação ou dependência, a realizar, pessoalmente ou por meio de terceiro, certa obra para o outro (dono

da obra ou comitente), com material próprio ou por este fornecido, mediante remuneração determinada ou proporcional ao trabalho executado. Como visto, na sub-empregada assim como na terceirização, há a figura de um terceiro que neste caso intervém na realização dos serviços avençados.

A Lei 6.019/74 trata do trabalho temporário que pode ser realizado devido acréscimo extraordinário de serviço ou substituição temporária de pessoal permanente ou efetivo. A Lei 7.102/83 por sua vez permitiu a terceirização do serviço de vigilância no setor bancário, sendo tal permissão ampliada para todos os setores com o advento da Lei 8.863/94.

A terceirização não possui até os dias de hoje uma legislação específica, o que dá margem a inúmeras interpretações acerca da temática e gera insegurança na aplicação das normas trabalhistas. Como reação a esse processo, a contratação indireta passou a ser regida por súmulas do Tribunal Superior do Trabalho, que em 1980 fixou o enunciado 256 - modificado pela súmula 331 de 1994 - e segue em vigor até a contemporaneidade. A súmula 331, que será melhor analisada no decorrer deste estudo, se tornou a maior referência jurídica em termos de terceirização trabalhista, positivando alguns limites inerentes à mesma.

## **2 – A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA**

### **2.1 - Espécies de terceirização**

**A terceirização pode ser adotada por uma empresa no que se refere a bens, produtos ou mesmo serviços. Ocorre tanto nos setores públicos quanto nos setores privados, sendo de duração determinada – como nos casos de trabalho temporário, ou de duração indeterminada – nos demais casos.**

**Terceirização de atividades é também denominada terceirização para fora da empresa tomadora sendo que esse tipo de terceirização decorre de um processo de enxugamento do processo produtivo, pois as etapas da produção são entregues a pequenas e médias empresas. Já a**

**terceirização de serviços, também denominada terceirização para dentro da empresa tomadora, se concretiza no momento em que a empresa recebe dentro do seu processo produtivo os funcionários da empresa terceirizante, dissociando dessa forma a relação econômica da relação jurídica a qual lhe seria correspondente.**

**Podem ser estabelecidos ainda contratos terceirizados de natureza civil como a empreitada, subempreitada, prestação autônoma de serviços e parceria, ou contratos de natureza mercantil os quais tem como exemplos o contrato de fornecimento, concessão mercantil, consórcio, *engineering*, *franchising*, assistência técnica e representação comercial autônoma.**

## **2.2 – Terceirização na atividade meio e fim**

A conceituação de atividade-meio e atividade-fim é inerente à atividade empresarial da tomadora de serviços, não sendo conceitos jurídico-trabalhistas. Por atividade-meio pode-se dizer que são funções e tarefas empresariais que auxiliam a consecução dos fins almejados pela empresa, sendo atividades acessórias, periféricas. A terceirização nessas hipóteses é admitida, desde que não estejam presentes os princípios da pessoalidade e subordinação direta. O inciso IV da Súmula 331 do TST corrobora com essa afirmação, levando-se em conta a análise do empreendimento e da destinação dos produtos de determinada empresa.

Atividade-fim são funções e tarefas empresariais exercidas dentro do núcleo existencial do empreendimento, e que também servem para classificá-la perante a ordem socioeconômica no mundo empresarial. Integra o objetivo social, a finalidade para a qual foi criada. A terceirização da atividade-fim não é permitida, sendo possível a sua utilização em casos excepcionais como a contratação de funcionário em trabalho temporário. O trabalho temporário encontra-se tipificado na Lei 6.019/74, sendo aquele realizado por uma pessoa física a uma empresa para atender à necessidade excepcional e transitória de substituição de pessoal permanente e regular ou para atender a uma demanda inesperada, fruto de acréscimo extraordinário de serviços. Tem como requisito

de validade seu contrato ser formulado por escrito e sua duração não ser superior a 90 dias. O trabalhador temporário tem direito a salário equitativo a empregados da mesma categoria da empresa, contudo não possui os mesmos direitos trabalhistas.

### **3 – A RESPONSABILIDADE NA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA**

#### **3.1 – Hipóteses lícitas e ilícitas da terceirização**

Inicialmente deve-se ressaltar que as hipóteses de terceirização lícitas são exceções já que no Brasil a forma empregatícia clássica é a regra. As hipóteses lícitas de terceirização estão elencadas nos incisos da Súmula 331 do TST e constituem quatro diferentes grupos. A referida Súmula do TST sofreu alteração em 24 de Novembro de 2010 somente em seu inciso IV sendo ainda acrescentados à mesma os incisos IV e V o que será explanado no decorrer do presente estudo.

O inciso primeiro da supracitada súmula começa sua redação deixando claro que a contratação de trabalhadores perante empresa interposta, ou seja, aquela que efetivamente irá contratar os empregados celebrando com os mesmos o vínculo jurídico, será considerada ilegal e assim terá como consequência a formação direta com o tomador dos serviços salvo no caso de trabalho temporário que é regulamentado pela Lei 6.019/74. Vale ressaltar que a referida lei determina que o trabalho temporário só seja possível quando se tratar de necessidades transitórias de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora ou se tratar de necessidade resultante de acréscimo extraordinário de serviços dessa empresa, estando presentes, é claro, os requisitos para a admissão de trabalhador temporário contidos na lei.

A segunda hipótese de terceirização trabalhista elencada pela Súmula 331 é a “atividade de vigilância”, regulada pela Lei 7.102/83 que alargou as hipóteses da referida atividade passando a ser possível em todos os segmentos do mercado de trabalho que contratem tais serviços mediante empresas especializadas e não só no segmento bancário como antes era previsto pela referida lei. Importante ressaltar que vigia não deve ser

confundido com vigilante já que o primeiro é designado para realizar trabalhos de vistoria, sem a exigência de qualificação profissional ao passo que o segundo exerce atividades mais abrangentes do que as de um vigia as quais são regidas pela Lei [7.102/83](#), que dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros e estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores. O terceiro grupo por sua vez, envolve as “atividades de conservação e limpeza” sendo esse rol de atividades um dos primeiros a ensejar práticas trabalhistas terceirizantes no mercado de trabalho privado do país.

O último grupo se refere aos “serviços especializados ligados à atividade meio do tomador”. Existe considerável embate teórico a respeito da conceituação de “atividade meio” e “atividade fim” uma vez que não há na legislação qualquer definição a respeito de tais expressões. A maioria doutrinária e jurisprudencial entende que “atividades meio” são funções e tarefas empresariais que auxiliam a consecução ou atingimento dos fins almejados pela empresa, ou seja, constituem atividades acessórias ou periféricas ao passo que “atividades fim” são funções e tarefas empresariais exercidas dentro do núcleo existencial do empreendimento, e que também servem para classificá-la perante a ordem sócio-econômica no mundo empresarial.

Deve-se frisar que o final do inciso III da Súmula 331 visa evitar a utilização do modelo terceirizante de modo fraudulento estipulando a inexistência de personalidade e subordinação direta nas relações trabalhistas contidas no inciso em questão quais sejam a “atividade de vigilância”, a “atividade de conservação e limpeza” e “atividade meio”. Assim, o que pode haver é um gerenciamento por parte do tomador de serviço, ou seja, a subordinação indireta é permitida. Dessa forma, o trabalho temporário configura como a única situação de terceirização lícita em que se permite a personalidade e subordinação diretas do trabalhador terceirizado perante o tomador de serviços.

Dessa forma, pode-se afirmar que excluídas as quatro possibilidades analisadas neste tópico, não há que se falar em validade de um suposto

contrato de terceirização trabalhista de uma pessoa física. Muito menos da não responsabilização jurídica por parte do tomador de serviços relativa à prestação da atividade laboral ainda que estejam presentes os pressupostos da não eventualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação.o

### **3.2 – Responsabilidade das empresas**

Maurício Delgado pondera acerca da responsabilidade civil - obrigação de ressarcir os danos decorrentes de ato ilícito cometido - das empresas tomadoras de serviços sobre os direitos trabalhistas inadimplidos por aquela fornecedora de mão-de-obra (empresa terceirizante):

O caminho percorrido pela jurisprudência nesse processo de adequação jurídica da terceirização ao Direito do Trabalho tem combinado duas trilhas principais: a trilha entre a isonomia remuneratória entre os trabalhadores terceirizados e os empregados originais da empresa tomadora de serviços e a trilha da responsabilização do tomador de serviços pelos valores trabalhistas oriundos da prática terceirizante. (DELGADO, 2004, p. 462).

Na terceirização, segundo doutrina e jurisprudência majoritárias, a responsabilidade civil do tomador de serviço é considerada objetiva, sendo também subsidiária conforme recente alteração do inciso IV da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Na responsabilidade civil subjetiva, além dos pressupostos gerais da responsabilidade civil, faz-se necessária a presença de dolo ou culpa do agente causador, ao passo que na responsabilidade civil objetiva, utilizada na terceirização trabalhista, não se faz necessária a análise de dolo ou culpa para se caracterizar a responsabilização da empresa tomadora de serviços.

A responsabilidade civil pode ser solidária ou subsidiária dependendo do caso concreto. Na visão de Pedro Lorenzetti:

Pode-se definir, assim, a responsabilidade solidária como a vinculação de vários sujeitos à satisfação de uma obrigação jurídica, permitindo ao credor escolher de qual ou quais deles pretender obter, total ou parcialmente, a prestação a que tem direito. (LORENZETTI, 2003, p. 284)

Incidirá o art. 9º da CLT, 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 (CLT, 2009, p. 249), quando houver fraude dos preceitos trabalhistas, considerando-se nulo de pleno direito os atos relativos à terceirização, e respondendo dessa forma também a empresa tomadora de serviços de forma solidária, tendo-se como fundamento o art. 942 do Código de Processo Civil: Art. 942. Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação (CPC, 2009, p. 436). Nesse caso os bens da empresa tomadora de serviços podem ser penhorados, independentemente de ter sido esgotado o patrimônio da empresa terceirizada.

A responsabilidade solidária é aplicada nos casos de falência, quanto às contribuições previdenciárias, remuneração e indenização do empregado, conforme dispões o art. 16 da Lei 6.019/71:

*Art. 16. No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob as suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei.*

Esse tipo de responsabilidade ocorre nos casos em que configuram a terceirização ilícita – o empregador é o tomador de serviços, a empresa terceirizante tem apenas aparência de interposta, dessa forma o vínculo de emprego se dá diretamente com a empresa tomadora.

A responsabilidade subsidiária das empresas tomadoras de serviços funciona como maior garantia ao trabalhador, haja vista o dever de adimplir caso não fiscalize corretamente as obrigações trabalhistas no curso do contrato de trabalho – hipóteses da *culpa in eligendo* e *culpa in vigilando*.

### **3.3 – Responsabilidade subsidiária**

Como já explanado anteriormente, a terceirização é uma figura extraordinária para obtenção de mão-de-obra, sendo fruto de uma transferência de poder empregatício a um terceiro especializado na função que a empresa não deseja contratar diretamente. O tomador dos serviços então, contrata uma empresa especializada que possui mão-de-obra própria podendo assim, por

meio da terceirização, disponibilizar ao mesmo a condição de empregador que lhe pertenceria na hipótese clássica de relação trabalhista. Mesmo se tratando de uma exceção à regra clássica da dualidade do contrato trabalhista, o tomador deve utilizar-se da terceirização em estritos limites e sempre se atentando ao cuidado de não causar prejuízo ao empregado.

Cabe ao tomador estar constantemente atento à adequada aplicação das normas trabalhistas protetivas ao empregado constituindo-se ato ilícito o abuso do direito de terceirizar que pode ser caracterizado pelo dano ao empregado da empresa terceirizante. Para evitar a concretização do referido abuso, que poderá levar à responsabilização subsidiária, o tomador deve eleger cuidadosamente a empresa terceirizante e fiscalizar o processo de prestação de serviços com o intuito de impedir qualquer prática contrária ao que rege o texto legal e que possa vir a ser danosa ao empregado. Caso não observadas tais cautelas, tem-se configuradas as culpas *in eligendo* e *in vigilando* do tomador dos serviços.

Dessa forma, a responsabilização do tomador dos serviços é possível uma vez efetivado os requisitos que configuram a responsabilidade subjetiva, quais sejam: o ato ilícito, o dano ao empregado, o nexo causal entre o dano e o ato daquele que se pretende responsabilizar, e ainda a culpa do agente (*in eligendo* ou *in vigilando*). A tomadora do serviço será responsabilizada e responderá de forma subsidiária devendo inicialmente esgotar a tentativa de se responsabilizar a empresa terceirizante inadimplente (agente direto do dano), cobrando-lhe diretamente a dívida, e só assim buscar-se a responsabilização daquela que é o agente indireto do dano.

O novo texto do inciso IV da Súmula 331 do TST, teve o intuito de limitar a responsabilidade subsidiária da administração pública para pagamento dos débitos trabalhistas de prestadoras de serviços terceirizadas nos casos em que a administração pública agiu com negligência, não fiscalizando, controlando e cobrando a prestadora de serviços para que não cometesse irregularidades, vejamos:

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

A referida alteração se deu em virtude do Supremo Tribunal Federal ter declarado a constitucionalidade do artigo 71, parágrafo 1º, da Lei 8.666/93 (Lei de Licitações). O dispositivo prevê que a inadimplência de empresas contratadas pelo Poder Público em relação a encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere para a Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem pode onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis. Então, somente há que se falar em ato ilícito do tomador que não exerce corretamente seu direito de escolher uma empresa idônea e não fiscaliza o cumprimento das obrigações trabalhistas.-

Importante destacar que o legislador acrescentou também o inciso V à Súmula 331 do TST:

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 8.666/93, 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.

A redação do inciso em questão afirmou que deve ser observada a conduta culposa para a concretização da responsabilidade subsidiária relativa aos entes integrantes da administração pública.

Houve ainda o acréscimo do inciso VI à Súmula 331 do TST, que estipulou a abrangência da responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, cuja redação é a seguinte:

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

Por fim, ressalta-se que a responsabilidade subsidiária do tomador pode ser excluída se esse comprovar que não agiu com culpa ou que o dano foi resultado de caso fortuito ou de força maior.

#### **4 – VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO**

A terceirização pode trazer vantagens às empresas que a utilizam como política de gestão e adequação ao mercado competitivo da globalização. É uma alternativa à fuga das consequências da atual crise econômica, visando aumentar a produção e lucratividade, com redução de custos e desverticalização das empresas.

A concentração nas atividades-fim por dirigentes e pela alta cúpula empresarial proporciona um melhor resultado na qualidade dos serviços prestados e conseqüente redução de custos o que é reflexo da simplificação de sua estrutura administrativa, pelo fato de não ter de realizar registros/demissões, pagamentos de salários, FGTS, INSS dos empregados e demais garantias.

Outra característica positiva é a facilitação da gestão dos funcionários e de suas tarefas, por se tratar de uma redução da quantidade dos subordinados de vínculo empregatício no quadro de funcionários da tomadora de serviços. Com a especialização das atividades-meio, há menores despesas com aquisição e manutenção de máquinas, estoque, estrutura e uniformes relativos a tais atividades por serem fornecidos, em grande parte, pela empresa contratada.

A hipótese de rescisão contratual pautada nas condições preestabelecidas entre as empresas possibilita à tomadora a substituição célere da terceirizante nos casos em que os fins almejados pelo contrato de terceirização não são concretizados. Com a terceirização trabalhista verifica-se ainda a ampliação do mercado para pequenas empresas que terão oportunidade de oferecer seus serviços de terceirização.

Esse tipo de contratação também pode gerar desvantagens às empresas que a praticam, dentre elas o risco de contratação de empresa não qualificada, comprometendo a produtividade da empresa tomadora, assim como o resultado final dos produtos e serviços prestados. A imagem consolidada da tomadora pode ser posta em xeque, haja vista a hipótese de ter empresas terceirizadas despreparadas e incapazes de manter o mesmo patamar de excelência outrora conhecido.

A tomadora pode vir a sofrer autuação do Ministério do Trabalho e ações trabalhistas nas hipóteses de não observância das obrigações trabalhistas e previdenciárias, assim como a fiscalização dos serviços prestados para verificar se o contrato pactuado está sendo cumprido em sua integralidade, conforme disposto entre tomadora e terceirizante, visando à coibição de prática de fraude.

A médio e longo prazo, essa terceirização também pode gerar a dependência da empresa tomadora de serviços para com a terceirizante, assim como a perda da identidade da mesma. Há possibilidade de perda de bons funcionários em virtude da alta rotatividade e da precarização da relação de emprego, não uniformidade do corpo de funcionários que pode gerar decadência do clima organizacional e também insegurança na relação de emprego.

No que tange aos empregados, pode-se dizer que há desprezo pelas suas pessoas, uma vez que a mão-de-obra se torna cada vez mais qualificada e menos prestigiada em termos de remuneração. A competitividade no mercado de trabalho diminui a estabilidade do funcionário e aumenta o desemprego, com uma alta rotatividade de funções, cargos e conseqüente precarização das relações de trabalho.

No que concerne aos Sindicatos, a terceirização também contribui para seu enfraquecimento, pelo fato de o trabalhador terceirizado ser mais barato e representando assim um melhor custo-benefício para a empresa tomadora de serviços, de forma a tornar desleal a disputa por uma vaga no acirrado mercado de trabalho.

Os terceirizados têm menos garantias que os sindicalizados, sendo legítima apenas equiparação salarial se correspondentes funções e cargos numa mesma empresa, o terceirizado perde também a identidade com a empresa tomadora de serviço, e passa a não ter qualificação necessária para se filiar a um sindicato específico da categoria. Dessa forma a força dos Sindicatos vem diminuindo, prestigiando um menor número de pessoas, haja vista a demanda de membros se esvaziar em números absolutos.

Importante ressaltar ainda que a terceirização trabalhista pode gerar discriminação entre os empregados de uma mesma empresa se observar, por exemplo, as Negociações Coletivas nas quais o empregado efetivo da empresa será afetado pelos benefícios advindos de Convenção ou Acordo Coletivos. Contudo, os empregados terceirizados não serão abrangidos por tais benefícios ainda que exerçam as mesmas funções do empregado efetivo da empresa. Essa disparidade ocorre devido ao fato de os empregados efetivos e os terceirizados serem representados por diferentes sindicatos sendo que comumente o sindicato dos empregados efetivos tem maior influência conseguindo mais benefícios para a classe.

## **5 - CONCLUSÃO**

Como visto no tópico anterior, a terceirização trabalhista tem tanto suas vantagens como desvantagens restando aos intérpretes e aplicadores do Direito analisá-las quanto à sua utilização no mundo prático a fim de concluir se a mesma é ou não válida. O objeto do presente artigo é uma modalidade relativamente recente no âmbito jurídico e acrescentou ao mesmo um pólo (a empresa terceirizante) à relação trabalhista convencional que é composta por empregado e empregador.

Os objetivos que nortearam o surgimento da terceirização, quais sejam a prestação de serviços especializados fazendo com que a empresa mantenha todo o seu foco em sua atividade nuclear e a redução dos custos com mão-de-obra, já que o vínculo empregatício é estabelecido com a empresa prestadora e não com a tomadora, são válidos se observado o contexto no qual surgiu a terceirização trabalhista: a doutrina econômica-administrativa, uma vez que se tornam eficazes para o empreendimento. Já no que tange à seara jurídica, a terceirização traz algumas desvantagens no âmbito trabalhista devendo dessa forma ser utilizada, como visto, em caráter excepcional não se constituindo em nenhum momento como regra para reger as relações trabalhista.

Alternativa interessante para o controle da prática da terceirização e não ocorrência dos aspectos negativos da mesma é a limitação de um percentual inferior a 50% do total de funcionários da empresa tomadora de serviços serem

frutos de contrato bilateral entre tomadora e terceirizante. Dessa forma não há perda de identidade e dependência em relação as terceirizantes, além de manutenção de uma continuidade de tempo e produção entre empresa e funcionários, o que proporciona também um ambiente mais agradável e seguro.

Tal prática beneficia empregados e empregadores, uma vez que a precarização das relações de emprego se torna controlável e delimitada, haja vista que a estrutura da empresa tomadora não se encontra mais baseada em funcionários terceirizados, mas sim em uma estrutura própria e mais estável. A rotatividade entre cargos e empregos diminuirá consideravelmente, uma vez que a valorização adequada do funcionário ocorre com sua crescente estabilidade e um ambiente saudável, proporcionando o aumento da satisfação tanto dos empregados quanto das empresas empregadoras, e conseqüentemente uma maior produtividade daqueles em prol dessas.

A médio e longo prazo a produtividade, crescimento e arrecadação das empresas que possuem estruturas equilibradas, competitivas e estáveis ganharão destaque em face daquelas empresas que adotam uma terceirização desenfreada e sem critérios, visando unicamente o beneficiamento imediato que a terceirização proporciona. A globalização mundial exige essa competitividade de mercado, contudo, só aquele que emprega seu corpo funcional utilizando adequadamente os benefícios da legislação é que conseguirá se manter economicamente.

O mercado é seletivo e os extremos não perdurarão. Nem as empresas que terceirizam todos os setores da economia, por sucatear sua produtividade e desumanizar a relação de emprego, nem aquelas que não terceirizam, pelo fato de encarecerem seus produtos já que a mão-de-obra corresponde a um investimento muito elevado da mesma forma que onera o preço final do produto, deixando de ser atraente aos olhos de um mercado consumidor cada vez mais exigente.

Conforme a Súmula 331 especifica, a terceirização deve ser utilizada apenas em caráter excepcional, o que evidencia o receio do legislador no que tange à figuração de um terceiro pólo na relação empregatícia, o que faz com que se repense a efetividade dos aspectos positivos da terceirização

trabalhista e a existência ou não de fatores que possam prejudicar os pólos dessa relação empregatícia num futuro.

Por fim, ressalta-se que a Súmula 331 do TST tem vital importância para essa análise e definição da estrutura da tomadora de serviços, assim como os ideais da direção e administração da mesma, já que são eles que dirigem e deliberam acerca da contratação e existência desta. Dessa forma, a referida súmula exerce papel fundamental ao delimitar as hipóteses lícitas de terceirização trabalhista garantindo então, ao trabalhador terceirizado, os direitos que nem sempre são respeitados pelas empresas prestadoras de serviços.

## **ABSTRACT**

This article aims to develop a practical-theoretical discussion about outsourcing labor. This is a relatively new legal concept and is the object of constant clashes argumentative with respect to its use. The article has the scope to provoke a critical reflection on the reader about your subject so that you can have the real sense of the risks and benefits of outsourcing labor employment in the business.

**KEYWORDS:** outsourcing labor; Precedent 331 TST (Higher Labour Court).**REFERÊNCIAS**

ALVES, Cleiton Costa. **TERCEIRIZAÇÃO, Vantagens e desvantagens.** Disponível em: <<http://pennademoraes.com/pdf/CleitonCostaAlves.pdf>>. Acesso em 13 de Maio de 2011.

BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas (1943). **Consolidação das Leis Trabalhistas.** 4. ed. rev., ampl. e aual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.

BRASIL. Código de Processo Civil (1973). **Código de Processo Civil.** 4. ed. rev., ampl. e aual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** 4. ed. rev., ampl. e aual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.

CAMPOS, Auristela Carvalho. **TERCEIRIZAÇÃO: vantagens e desvantagens para as organizações empresariais.** Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/22549001/Terceirizacao-vantagens-e-desvantagens-para-as-organizacoes-empresariais>>. Acesso em 18 de Junho de 2011.

CASTRO, Rubens Ferreira de. **A Terceirização no Direito do Trabalho.** São Paulo: Malheiros, 2000.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 6.ed. São Paulo: Editora LTr, 2004. p. 462.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 6.ed. São Paulo: Editora LTr, 2007.

GIOSA, Lívio Antônio. **Terceirização: Uma abordagem estratégica.** São Paulo: Pioneira, 1993.

LORENZETTI, Ari Pedro. **A Responsabilidade pelos Créditos Trabalhistas**. São Paulo: Editora LTr, 2003.

MORAES, Paulo Douglas Almeida de. **Contratação Indireta e Terceirização de Serviços na Atividade-fim das Pessoas Jurídicas: Possibilidade Jurídica e Conveniência Social**; Disponível em : <[http://www.mte.gov.br/delegacias/ms/ms\\_monografia.pdf](http://www.mte.gov.br/delegacias/ms/ms_monografia.pdf)>. Acesso em 17 de Junho de 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 31.ed. São Paulo: Editora LTr, 2005.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo e Gagliano, Pablo Stolze. **Novo curso de Direito Civil - obrigações**. São Paulo Volume II, Ed. Saraiva 2002. p. 75.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares. **Manual de Terceirização**. São Paulo. Editora STS, 1992. p. 35.

RAMOS, Dora Maria de Oliveira. **Terceirização na administração pública**. p. 49.

REIS, Jair Teixeira dos. **Terceirização Trabalhista**. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=612](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=612)>. Acesso em 20 de Maio de 2011.

SILVA, Ciro Pereira. **A terceirização responsável: Modernidade e modismo**. São Paulo:LTr, 1997. p. 30.

SILVA, Cristiano Amorim Tavares da. **A disciplina jurídica da terceirização trabalhista. Sua aplicação no setor público e a distinção entre terceirização lícita e ilícita**. Jus Navigandi, Teresina, ano 13, n. 1647, 4 jan. 2008. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/10821>>. Acesso em: 23 junho 2011.

SCHNELL, Fernando. **A terceirização e a proteção jurídica do trabalhador.**  
Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/6855/a-terceirizacao-e-a-protecao-juridica-do-trabalhador>>. Acesso em 15 de Junho de 2011.