

## A TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Cassiane Rigo<sup>1</sup>

Francisco Dion Cleberson Alexandre<sup>2</sup>

**Sumário: 1 INTRODUÇÃO. 2 BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO. 3 CONCEITO DE TERCEIRIZAÇÃO. 4 TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA E ILÍCITA. 5 RESPONSABILIDADES DA EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS. 6 CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.**

**Resumo:** No presente artigo terei como objetivo estudar a possibilidade de terceirização de serviços e o impacto nos direitos trabalhistas, a partir da realidade brasileira, abordando o projeto de lei nº 4330/2004 e ponderando-o com os direitos e garantias dos trabalhadores atualmente vigentes, abordando, ainda, as espécies de terceirização, sendo elas terceirização lícita e ilícita, analisando também a possibilidade de terceirização na atividade meio e atividade fim das empresas. De forma sucinta irei analisar a extensão do impacto que a terceirização pode causar sobre os direitos trabalhistas e se o valor social do trabalho, fundamento da República, está sendo respeitado no texto legislativo proposto. Ainda, no presente irei analisar as conquistas do direito do trabalho no Brasil e sua evolução, conceituar a história da terceirização de serviços no Brasil analisando a atividade fim e a atividade meio das empresas sob o prisma dos posicionamentos jurisprudenciais e cotejar o projeto de lei nº 4.330/2004 com a legislação vigente, apontando as distorções que sua implementação pode levar às relações trabalhistas.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Terceirização. Terceirização lícita e ilícita.

### 1 INTRODUÇÃO

Para dar início ao conteúdo da matéria, ponderaremos a evolução histórica do trabalho, pois, vivendo em sociedade, o homem adquire e busca aumentar seu patrimônio, mas, por outro lado, terá que transpor vários obstáculos decorrentes de limitações que derivam dessa ligação, momentos esses que chegam a comprometer a sua liberdade.

Foram muitas lutas, cuja trajetória passou pela escravidão, servidão, passando pela evolução do capitalismo, nascimento do estado liberal, a burguesia, a importante transição do Estado liberal para o Estado do bem-estar social no qual o homem conseguiu diminuir a desigualdade no mundo corporativo.

Ao longo do tempo, o trabalhador conquistou o direito de ter acesso ao que produzia, contribuindo para a redução da grande distância entre o patrão e o

---

<sup>1</sup> Aluna do Curso de Graduação em Direito pela FAI Faculdades. E-mail: [cassiane\\_ipo@hotmail.com](mailto:cassiane_ipo@hotmail.com).

<sup>2</sup> Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Castelo Branco - RJ. Graduado em Direito pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Professor nos Cursos de Direito e Administração na FAI - Faculdades de Itapiranga/SC. Servidor do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. E-mail: [fdion@trt4.jus.br](mailto:fdion@trt4.jus.br).

Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito – NUPEDIR  
IX MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC-DIR)  
9 de novembro de 2016

empregado, no tocante ao consumismo.

Com o desenvolvimento da economia mundial, a sobrevivência das empresas ficou condicionada à busca de produções em grande escala e com qualidade, mas com o menor custo possível. Logo, a terceirização contribuiu nesse processo para que as empresas alcançassem o ápice da produção de suas atividades, com uma gestão de pessoal menos onerosa.

O termo terceirização é uma expressão designada a uma relação triangular de prestação de mão de obra, formada pelo tomador do serviço, que geralmente são as empresas, o prestador de serviços, que estabelece uma relação direta empregatícia com o obreiro, e o trabalhador que executará a mão de obra, ou seja, o terceirizado. Importa frisar que em muitas corporações esta relação era estabelecida de forma direta entre o trabalhador e o tomador do trabalho.

Dessa forma, o presente artigo estudará se terceirização gera ou não economia para o tomador de serviços, bem se mantém a proteção da relação empregatícia conquistada após anos de peleja histórica da classe trabalhadora, analisando também qual a responsabilidade da empresa tomadora de serviços terceirizados frente aos direitos trabalhistas.

## 2 BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

O direito do trabalho é fruto das lutas dos trabalhadores marginalizados pela sociedade industrial, surgindo nos séculos XIX e XX. “Com a finalidade teológica de combater a acumulação despropositada do capital e, via de consequência, elevar as condições de vida do obreiro”.<sup>3</sup>

No pensamento de Maior, “o Direito do Trabalho é o meio mais eficaz de se realizar a justiça social”<sup>4</sup>. Nesse sentido, podemos observar que é por meio dos mecanismos capitalistas por lucros e riquezas que se insere o homem trabalhador na sociedade.

<sup>3</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2007 p. 85 *apud* MIRAGLIA, Livia Mender Morreira. **A terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latim, 2008.

<sup>4</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTR, 2001. p. 101 *apud* MIRAGLIA, Livia Mender Morreira. **A terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latim, 2008

Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito – NUPEDIR  
IX MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC-DIR)  
9 de novembro de 2016

Sob essa perspectiva, Alice Monteiro de Barros, nos traz que “[...] o trabalho é visto como verdadeira essência humana”<sup>5</sup>. Assim, veja-se que o homem é um ser racional livre, optando por sua livre escolha pelo trabalho que quer exercer perante a sociedade e buscando o sustento de sua família.

Diante da concepção humanística, Alice Monteiro de Barros nos enriquece com seu pensamento:

Encarado sob o prisma da concepção humana, o trabalho tem um caráter pessoal, constituindo um ato de vontade livre do homem; tem um caráter singular, na medida em que traduz uma expressão do valor e da personalidade de quem o executa. O trabalho atua como meio de subsistência, de acesso à propriedade, e cumpre um conjunto de funções sociais. Em consequência, ele representa um ponto de reflexão singularmente característico pela sua transcendência social. [...] o trabalho é uma atividade humana que pressupõe esforço físico ou mental. [...] sob o aspecto jurídico, ele é encarado como “objeto de uma prestação devida ou realizada por um sujeito em favor de outro”, e mais precisamente do ponto de vista jurídico-trabalhista, o trabalho é uma prestação de serviço não eventual, subordinada <sup>6</sup>e onerosa, devida pelo empregado em favor do empregador.

Seguindo esse pensamento, percebe-se que o direito do trabalho não está ligado somente a uma área, “área trabalhista”. Podemos compreender que vai muito além de apenas um trabalho, abrangendo o físico, o psicológico e principalmente a força mental do ser humano.

O direito do trabalho passou por diversas transformações e junto delas uma grande evolução, conforme explica Mauricio Godinho Delgado:

O trabalho livre é pressuposto histórico material para o surgimento do trabalho subordinado[...] a partir do momento histórico em que o trabalho livre, juridicamente subordinado, passa a ser relação jurídica predominante, o trabalhador é livre, mas subordinado ao detentor dos meios de produção quanto ao modo de prestação de serviços.<sup>7</sup>

Nesse sentido, ainda seguindo o pensamento do doutrinador Mauricio Godinho Delgado, a evolução do direito do trabalho no Brasil é composta de três fases: da manifestação incipiente, que ocorreu em meados de 1888 e 1930,

<sup>5</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10.ed. São Paulo: LTR, 2016, p.46

<sup>6</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2016, p.46

<sup>7</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2007, p. 105. apud MIRAGLIA, Livia Mender Morreira. **A terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latim, 2008, p. 72

Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito – NUPEDIR  
IX MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC-DIR)  
9 de novembro de 2016

compreendendo a lei Aerea; A fase da Institucionalização do direito do trabalho, ocorrendo por meados de 1930, se estendendo até a proclamação da República de 1988; e a fase de crise e transição do direito do trabalho, a qual vigora até hoje.

### 3 CONCEITO DE TERCEIRIZAÇÃO

Com a crescente evolução do direito do trabalho, busca-se o aperfeiçoamento do mesmo. Com as inovações de iniciativas de gestão, nas últimas três décadas surgiu no Brasil a ideia de terceirização dos serviços, segundo os ensinamentos de Sérgio Pinto Martins

A terceirização não está definida em lei, nem há norma jurídica tratando, até o momento do tema. Trata-se na verdade, de uma estratégia na forma da administração das empresas, que tem por objetivo organizá-la e estabelecer métodos da atividade empresarial. No entanto, a utilização da terceirização pelas empresas traz problemas jurídicos, que necessitam ser analisados, mormente no campo trabalhista [...]<sup>8</sup>

Desse modo, percebe-se que a empresa que vai utilizar o mecanismo da terceirização deverá atentar-se às normas jurídico trabalhistas, cuidando do trabalhador terceirizado com as mesmas garantias daquele que não é terceirizado.

Quanto à terceirização, podemos citar o pensamento de Neto e Brito

O princípio da terceirização significa que tudo o que não constitui atividade essencial de uma empresa pode ser confiado a terceiros. A terceirização hoje é tomada como ferramenta de gestão empresarial, que consiste na contratação de serviços especializados, permitindo a empresa contratante concentrar energia em sua principal vocação [...]<sup>9</sup>

Sergio Pinto Martins cita que a terceirização é a possibilidade de contratar terceiro para as atividades que não constituem objeto principal da empresa, podendo envolver a produção de bens como a produção de serviços de limpeza, vigilância ou até mesmo os serviços temporários.

Ainda menciona que “envolve a terceirização uma forma de contratação que

<sup>8</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 6. ed. rev e ampl. São Paulo: Atlas, 2003, p. 23.

<sup>9</sup> NETO, Indalecio Gomes; BRITO, Rider Nogueira de. **A terceirização no Brasil**. Curitiba: Íthala, 2012, p. 42.

Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito – NUPEDIR  
IX MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC-DIR)  
9 de novembro de 2016

vai agregar a atividade fim da empresa, normalmente a que presta serviço, à atividade meio de outra”<sup>10</sup>. Ou seja, é uma forma de parceria, envolvendo uma complementariedade dos serviços prestados.

Segundo Druck:

A terceirização é a principal política de gestão e organização do trabalho no interior da reestruturação produtiva. Trata-se da forma mais visível da flexibilização do trabalho, pois permite concretizar no plano da atividade do trabalho, o que mais tem sido propagado pelas estratégias e discursos empresariais, contratos flexíveis: contrato por tempo determinado, por tempo parcial [...]. Transferir custos trabalhistas e responsabilidade de gestão passa a ser um grande objetivo das empresas mais modernas e mais bem situadas nos vários setores de atividade, no que são seguidas pelas demais empresas.<sup>11</sup>

Sérgio Pinto Martins alude que “o objetivo principal da terceirização não é apenas a redução de custo, mas também trazer a agilidade, flexibilidade e competitividade à empresa”.<sup>12</sup> O autor ainda afirma que a empresa pretende com a terceirização, a modificação de custos fixos, visando o melhor aproveitamento do processo produtivo. Importante destacar que a terceirização, tal qual evidenciada no presente parágrafo, é uma técnica empreendedora que dialoga com a lucratividade, não com as normas de proteção ao trabalhador.

Mauricio Godinho Delgado, assevera que

Para o direito do Trabalho *terceirização* é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação *justralhista* que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços *justralhistas*, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o ombreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata o ombreiro, firmado com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviço, que recebe a prestação do labor, mas não assume a

<sup>10</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 6. ed. rev e ampl. São Paulo: Atlas, 2003, p. 23

<sup>11</sup> DRUCK, Maria da Graça. **Flexibilização, terceirização e precarização: a experiência dos sindicatos**. Salvador: EDUSBA, 1997, p. 74 *apud* BATISTA, Everaldo Leme. **Terceirização no Brasil e suas implicações para os trabalhadores**. 2. ed. Campinas, SP: Pontes Editores, 2013, p.28.

<sup>12</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 6. ed. rev e ampl. São Paulo: Atlas, 2003, p. 24.

Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito – NUPEDIR  
IX MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC-DIR)  
9 de novembro de 2016

posição clássica empregadora desse trabalhador envolvido.(Grifos do autor)<sup>13</sup>

Dessa feita, fica caracterizado o modelo trilateral da relação socioeconômica e jurídica, que nasce com o processo da terceirização, se distinguindo do modelo empregatício clássico, no qual, a relação costumeira é bilateral. Delgado ainda menciona que essa dissociação entre a relação econômica de trabalho entre as empresas tomadora de serviços e a empresa terceirizada traz graves desajustes em contrapartida aos objetivos do direito do trabalho clássico.

#### 4 TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA E ILÍCITA

Ante a caracterização anterior acerca do instituto, cabe analisar, segundo a ordem trabalhista, como se distingue a terceirização lícita e a ilícita, o que se fará nos termos da súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho que assim dispõem:

- 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. ”<sup>14</sup>

<sup>13</sup> DELGADO, Mauricio Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho**: 15. ed. São Paulo: LTR, 2016, p. 482.



Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito – NUPEDIR  
IX MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC-DIR)  
9 de novembro de 2016

A precitada súmula 331 do TST nos traz uma alteração em relação à súmula 256 do Tribunal Superior do Trabalho, que tratava do trabalho temporário e de serviço de vigilância, previsto na lei nº 6.019/1974, dispondo que seria ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando o vínculo empregatício com o tomador do serviço, não podendo mais ser invocada, em razão de seu cancelamento. Uma segunda interpretação é que o TST considera regular a contratação de empresa especializada em serviços de vigilância, conservação e limpeza, ou seja, aqueles serviços considerados como atividade meio do tomador.

No que tange à terceirização lícita, Mauricio Godinho Delgado expressa que “[...] se trata de necessidades transitórias de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora ou se trata de necessidade resultante de acréscimo extraordinário de serviços dessa empresa”.<sup>15</sup>

Sérgio Pinto Martins ainda menciona que “é lícita a terceirização feita para trabalho temporário, desde que não excedidos os três meses de prestação de serviço pelos funcionários na empresa tomadora”.<sup>16</sup>

Quanto à terceirização ilícita, Mauricio Godinho Delgado dispõe “[...] não há na ordem jurídica do país preceito legal a dar validade trabalhista a contratos mediante os quais uma pessoa física preste serviços não eventuais onerosos”<sup>17</sup>. No que se refere a esse conteúdo podemos citar os artigos 2º e 3º da CLT

Art. 2º, § 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

---

<sup>14</sup> BRASIL, Vade Meccum. **Súmula 331 Tribunal Superior do Trabalho**. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Luiz Roberto Curia, Livia Céspedes e Fabiana Dias da Roch. 20. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 907.

<sup>15</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: 15. ed. São Paulo: LTR, 2016, p. 502.

<sup>16</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 6. ed. rev e ampl. São Paulo: Atlas, 2003, p. 152.

<sup>17</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: 15. ed. São Paulo: LTR, 2016, p.504.

Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito – NUPEDIR  
IX MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC-DIR)  
9 de novembro de 2016

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário<sup>18</sup>

Observa-se, portanto, que não se discute se a empresa terceirizante é licitamente constituída e idônea, já que a temática diz respeito ao vínculo empregatício e não à responsabilidade trabalhista. Esse grupo envolve atividades que não são expressamente discriminadas, mas que se caracterizam pelas circunstâncias das atividades que não se ajustam às atividades empresariais do empregador, pois essas são atividades-fim do tomador.

Nesse sentido Delgado menciona que “a dualidade *atividades-meio* versus *atividades-fim* já vinha sendo elaborada pela jurisprudência ao longo das décadas de 1980 e 90[...]”<sup>19</sup>. Essa dinâmica da terceirização para atividades-meio e atividades-fim vieram para melhor compreensão da terceirização.

Delgado assim conceitua a atividade-fim:

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.<sup>20</sup>

No mesmo sentido, menciona Julpiano Chaves Cortez, que “considera-se atividade-fim a principal, essencial ou preponderante, justificadora da constituição da empresa”<sup>21</sup>. Entende-se que a empresa poderá desenvolver mais que uma atividade-fim, já que em certas empresas, desenvolve-se diversas atividades, dificultando a diferenciação entre atividades-fim e atividades-meio.

Quanto as atividades-meio, destaca Mauricio Delgado:

<sup>18</sup>BRASIL, Vade Meccum. **Súmula 331 Tribunal Superior do Trabalho**. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Luiz Roberto Curia, Livia Céspedes e Fabiana Dias da Roch. 20. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 907.

<sup>19</sup> DELGADO, Mauricio Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho**: 15. ed. São Paulo: LTR, 2016, p.498.

<sup>20</sup> DELGADO, Mauricio Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho**: 15. ed. São Paulo: LTR, 2016, p.498.

<sup>21</sup> CORTEZ, Julpiano Chaves. **Terceirização Trabalhista**. São Paulo: LTR, 2015, p. 32.



Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito – NUPEDIR  
IX MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC-DIR)  
9 de novembro de 2016

[...] atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços. São, ilustrativamente as atividades [...] de transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza, e outras assemelhadas.<sup>22</sup>

Podemos definir as atividades-meio como aquelas meramente instrumentais, de apoio logístico à empresa. Cortez menciona que “[...] *são consideradas atividades-meio as atividades acessórias ou intermediárias necessárias para que a empresa alcance seu objetivo essencial ou principal*”.<sup>23</sup>

## 5 RESPONSABILIDADES DA EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS

Quando pensamos na terceirização, é de suma importância reportarmos sobre a responsabilidade solidária e subsidiária das empresas. Diante disso Sérgio Pinto Martins expõe que “*responsabilidade subsidiária é uma espécie de benefício de ordem. Não pagando o devedor principal (empresa prestadora de serviço), paga o devedor secundário (a empresa tomadora de serviços)*”.<sup>24</sup> Conforme o pensamento de Sérgio Pinto Martins, pode-se dizer que a ideia de responsabilidade subsidiária serve para melhor organização e controle trabalhista e previdenciário da empresa tomadora de serviços e da empresa terceirizada, ficando a primeira responsável pela fiscalização dos mesmos.

Livia Mendes Moreira Miraglia explana que:

Na responsabilidade solidária, todas as partes integrantes da relação jurídica, no polo passivo ou ativo, respondem integralmente pelo débito, sem benefício de ordem. Em outras palavras, pode-se cobrar de qualquer devedor que será compelido a pagar o débito integral perante o credor, restando-lhe apenas o direito de regresso contra os co-responsáveis, no tocante ao quinhão correspondente de cada um.<sup>25</sup>

Mauricio Godinho Delgado nos explica:

<sup>22</sup> DELGADO, Mauricio Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho**: 15. ed. São Paulo: LTR, 2016, p.498.

<sup>23</sup> CORTEZ, Julpiano Chaves. **Terceirização Trabalhista**. São Paulo: LTR, 2015, p. 32.

<sup>24</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 6. ed. rev e ampl. São Paulo: Atlas, 2003, p. 134.

<sup>25</sup> MIRAGLIA, Livia Mender Morreira. **A terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latim, 2008, p. 191.

Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito – NUPEDIR  
IX MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC-DIR)  
9 de novembro de 2016

A temática da responsabilidade em situações de terceirização foi tratada expressamente pela Lei do Trabalho Temporário. Estabelece o texto original da Lei nº 6.019/74 (art.16) a *responsabilidade solidária* da empresa tomadora de serviço (empresa-cliente) pelas verbas de contribuições *previdenciárias, remuneração e indenização* (esta fixada no texto da própria lei referida). Tal responsabilidade ocorreria apenas no caso de verificação de falência da empresa de trabalho temporário (grifo do autor).<sup>26</sup>

Dessa forma, o autor afirma que há a responsabilidade solidária apenas na hipótese de decretação de falência da empresa prestadora de serviços, não abrangendo todos os registros do devido contrato envolvido.

Esclarece ainda a súmula 331, IV do TST

*O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. (Grifos acrescidos).*<sup>27</sup>

Dessa forma, de acordo com o entendimento da súmula 331, IV do TST, se a tomadora é favorecida com os serviços do autor, deve ela responder subsidiariamente.

Nessa esteira Sérgio Pinto Martins ensina que:

O não-pagamento das verbas trabalhistas devidas ao empregado mostra a inidoneidade financeira da empresa prestadora de serviços. Isso indica que a tomadora de serviços tem culpa *in elegendo* e *in vigilando*, pela escolha inadequada da empresa inidônea financeiramente e por não a fiscalizar pelo cumprimento das obrigações trabalhistas.<sup>28</sup>

Ainda acerca da responsabilidade subsidiária, Sérgio Pinto Martins aponta que “o tomador dos serviços somente responderá se o prestador de serviços não pagar a dívida trabalhista ou se o seu patrimônio for insuficiente para o pagamento

<sup>26</sup> DELGADO, Mauricio Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho**: 15. ed. São Paulo: LTR, 2016, p.519.

<sup>27</sup> BRASIL, Vade Mecum. **Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho**. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Luiz Roberto Curia, Livia Céspedes e Fabiana Dias da Roch. 20. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 2065.

<sup>28</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 6. ed. rev e ampl. São Paulo: Atlas, 2003, p. 134 e 135.

Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito – NUPEDIR  
IX MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC-DIR)  
9 de novembro de 2016

do débito”.<sup>29</sup> Dessa forma, a empresa tomadora de serviços fica responsável em fiscalizar a situação trabalhista e previdenciária da empresa prestadora de serviços, sob pena de a mesma ficar co-responsável por acidentes ou quaisquer danos que ocorrer com os empregadores da empresa prestadora de serviços.

Afirma ainda que:

[...] cabe, portanto, ao tomador dos serviços verificar a idoneidade econômica da terceirizada e se os pagamentos dos trabalhadores que lhes prestam serviços por meio da empresa contratada foram feitos corretamente, para que não ocorram problemas.<sup>30</sup>

Na mesma linha de entendimento, esclarece Julpiano Chaves Gomez:

Na terceirização legal ou lícita a responsabilidade do tomador dos serviços é subsidiária, segundo o entendimento do Superior Tribunal do Trabalho, que adotou uma política de compensação, ao admitir a subsidiariedade da responsabilidade do tomador dos serviços pelos créditos trabalhistas.<sup>31</sup>

Nessa senda, “[...] interpreta, por fim, que a responsabilidade de que se fala na terceirização é do tipo subsidiário [...]”,<sup>32</sup> de acordo com a súmula 331, IV do TST.

Isto posto, percebe-se que a empresa que contrata o serviço terceirizado é obrigada a fiscalizar e exigir o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias da empresa contratada a prestar os serviços, sob pena de ser responsabilizada subsidiariamente por ter um acompanhamento deficiente nas obrigações da empresa terceirizada, permitindo que essa trabalhe de forma equívoca.

## 5 CONCLUSÃO

Por efeito da necessidade de transformações nos meios produtivos, a fim de administrar e aproveitar melhor os recursos, visando o aumento da competitividade

<sup>29</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 6. ed. rev e ampl. São Paulo: Atlas, 2003, p.135.

<sup>30</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 6. ed. rev e ampl. São Paulo: Atlas, 2003, p. 136.

<sup>31</sup> CORTEZ, Julpiano Chaves. **Terceirização Trabalhista**. São Paulo: LTR, 2015, p. 51.

<sup>32</sup> DELGADO, Mauricio Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho**: 15. ed. São Paulo: LTR, 2016, p.520.

Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito – NUPEDIR  
IX MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC-DIR)  
9 de novembro de 2016

nas organizações, é que surgem estratégias de gestão, como a terceirização, implementadas nas mais diversas partes do mundo e setores da economia. Para algumas empresas, erroneamente, mão-de-obra é sinônimo de custos, o que quer dizer despesas, desse modo, pensa-se em reduzir o efetivo e tudo mais que a ele estiver agregado que é uma das principais razões que levam a empresa a reduzir custos, terceirizando os serviços para empresas qualificadas.

A terceirização é cada vez mais uma realidade nas empresas brasileiras, e também deve ser vista como uma ferramenta gerencial. O processo de terceirização é vantajoso para as empresas, pois reduz significativamente os custos com mão-de-obra devido a diminuição dos encargos sociais, necessidade de equipamento individual e ou coletiva para realizar a operação e a elevada especificidade das atividades.

Para se levar a efeito a terceirização, sugere-se escolher fornecedores melhor qualificados, avaliar a capacidade técnica da empresa contratada e sua capacidade econômica, o custo dos serviços realizados por terceiros e coletar referências com outras empresas que se utilizam da terceirização, a fim de não se ver frustrados os direitos trabalhistas dos empregados vinculados à prestadora, assegurando-se, assim, o integral adimplemento de todos os haveres.

## REFERÊNCIAS

BATISTA, Everaldo Leme. **Terceirização no Brasil e suas implicações para os trabalhadores**: 2. ed. Campinas, SP: Pontes Editores, 2013.

BRASIL, Vade Meccum. **Súmula 331 Tribunal Superior do Trabalho**. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Luiz Roberto Curia, Livia Céspedes e Fabiana Dias da Roch. 20. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2015.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **Terceirização trabalhista**. São Paulo: LTR, 2015.

DELGADO, Mauricio Goldinho. **Curso de direito do trabalho**: 15. ed. São Paulo: LTR, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**: 6. ed. rev e ampl. São Paulo: Atlas, 2003.

---

Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Direito – NUPEDIR  
IX MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA (MIC-DIR)  
9 de novembro de 2016

MIRAGLIA, Livia Mender Morreira. **A terceirização trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latim, 2008.

NETO, Indalecio Gomes; BRITO, Rider Nogueira de. **A terceirização no Brasil**. Curitiba: Íthala, 2012.