



**UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT  
CURSO DE GRADUAÇÃO**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO  
CIENTÍFICO**

**TERCEIRIZAÇÃO: UMA NECESSIDADE QUE PRECISA DE LIMITES**

**Igor Fellipe de Andrade Santos  
Helder Leonardo de Souza Goes**

**Aracaju  
2015**

**IGOR FELLIPE DE ANDRADE SANTOS**

**TERCEIRIZAÇÃO: UMA NECESSIDADE QUE PRECISA DE LIMITES**

Trabalho de Conclusão de Curso –  
Artigo – apresentado ao Curso de  
Direito da Universidade Tiradentes –  
UNIT, como requisito parcial para  
obtenção do grau de bacharel em  
Direito.

Aprovado em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**Banca Examinadora**

---

**Helder Leonardo de Souza Goes - Professor Orientador**  
**Universidade Tiradentes**

---

**Karina Ferreira Soares De Albuquerque - Professor Examinador**  
**Universidade Tiradentes**

---

**Francisco Joaquim Branco de Souza Filho - Professor Examinador**  
**Universidade Tiradentes**

# TERCEIRIZAÇÃO: UMA NECESSIDADE QUE PRECISA DE LIMITES

Igor Fellipe de Andrade Santos<sup>1</sup>

## RESUMO

O tema terceirização não constitui uma temática nova e muito se discute sobre a relativização dos direitos trabalhistas. Embora exista diversas obras a respeito do tema, percebe-se a necessidade de esclarecer tópicos, deixados de lado na hora do debate. Nesse sentido, o tema em tela pode ser encarado como a possibilidade de contratação de um serviço especializado para a realização de atividade que não constitui o objeto principal da empresa, ou seja, o empregado desenvolve suas atribuições na atividade-meio da tomadora de serviços. Todavia, a terceirização, para alguns, pode ser conceituada como a degeneração dos direitos trabalhistas, tendo em vista que, na maioria das vezes funciona como mera intermediação de mão de obra, ou seja, funciona como o mero fornecimento de trabalhadores, dando ensejo à mercantilização do trabalho. Sendo assim, o presente artigo científico busca demonstrar que a terceirização, na dinâmica empresarial brasileira, é uma realidade necessária, mas que está devidamente limitada pela súmula 331 do Superior Tribunal do Trabalho, sendo que tais limites serão abordados um por um no decorrer deste artigo científico. Cabe aqui registrar que esse artigo científico constitui uma pesquisa acadêmica de natureza básica, onde foi adotada uma abordagem qualitativa, tendo como principais meios de pesquisas a análise de artigos, monografias, doutrinas e jurisprudências.

Palavras-chave: Atividade-meio. Atividade-fim. Necessidade. Súmula 331. Terceirização.

## 1 INTRODUÇÃO

---

1 Graduando do 10º período da Universidade Tiradentes. Email: fellipe\_aju@hotmail.com

O presente artigo científico está inserido no contexto do Direito do Trabalho, tendo como tema principal a relação entre empregador, empregado e empresas prestadoras de. O tema específico, por sua vez, visa analisar se essa nova relação de trabalho, chamada de terceirização, é realmente necessária e quais os limites impostos pela súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

O objetivo geral da pesquisa é analisar a se a terceirização é necessária para o desenvolvimento da empresa e quais os limites que são impostos à ela. Já os objetivos específicos são: discorrer sobre o surgimento da terceirização e a partes envolvidas em tal técnica; demonstrar o porque que a terceirização é necessária e os benefícios trazidos pela mesma, tendo em vista o desenvolvimento das empresas e do país, em paralelo com as teorias da função social da empresa, livre iniciativa e livre concorrência; analisar, à luz da doutrina e jurisprudência, os limites impostos a terceirização pela súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho; e por fim, estabelecer quais os tipos de responsabilidade do tomador de serviço, em caso de violação de tais limites.

A escolha dessa temática se justifica por ser, socialmente, de suma importância o desenvolvimento de estudo acerca das evoluções das relações de trabalho, mais especificamente da terceirização, buscando demonstrar que a terceirização do trabalho é realmente necessária para o bom desenvolvimento das empresas, tendo em vista o sistema capitalista, onde se busca uma maior produtividade e uma melhor produção de um produto finalístico ou prestação de um serviço, e analisar os limites que são impostos a essa técnica estabelecidos pelo Tribunal Superior do Trabalho, através da súmula 331.

De igual modo, estudos como o que ora propomos têm grande importância jurídica, pois o número de processos judiciais relacionados à má utilização da terceirização pelas empresa prestadoras e tomadoras de serviços, que visam desvirtuar e burlar as relações de trabalho, fazendo com que o empregador, parte hipossuficiente da relação empregatícia, tenha sua atividade mercantilizada, demonstrando assim a necessidade de destacar de forma clara quais limites precisam ser respeitados e as consequências do seu descumprimento.

O método científico utilizado foi o dedutivo, que se beneficiará de leis e teorias gerais, tendo por base a explicação dos elementos que determinem ou colaborem para a existência dos fenômenos e como estes poderão ser solucionados. A metodologia aplicada será baseada em pesquisas bibliográficas, nas obras dos mais renomados doutrinadores, quais sejam: Ricardo Resende, Mauricio Goldinho Delgado, Rubens Limongi França, Gustavo Filipe Barbosa Garcia, etc.

Por fim, o presente trabalho está estruturado em três capítulos. O primeiro capítulo versa sobre a terceirização em si, trazendo seu conceito, surgimento, as sujeitos da relação, e a sua regulamentação no ordenamento jurídico brasileiro. O segundo capítulo tratará dos benefícios que a terceirização traz em paralelo com a função social da empresa e os princípios da livre iniciativa e da livre. O terceiro e último capítulo, encerrará o artigo científico com a abordagem dos limites impostas pela súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, bem como será trabalhado os efeitos e os tipos de responsabilidade em caso de descumprimento.

## **2 ENTENDENDO A TERCEIRIZAÇÃO**

### **2.1 Surgimento**

Muito discutiu-se quanto a questão do surgimento da terceirização nas relações de trabalho. Entretanto, é certo afirmar que, atualmente, existe um consenso quanto ao surgimento da terceirização, sendo que esta surgiu a partir da eclosão da segunda guerra mundial, onde as potências mundiais, principalmente os Estados Unidos, precisaram concentrar-se na produção e no desenvolvimento de armamentos, em busca do objetivo de produzir cada vez mais e melhor em um prazo menor.

Com isso, as indústrias bélicas daquela época começaram a delegar certas atividades-meios ou até mesmo atividades de suporte para outras

empresas especializadas, o que gerou uma grande quantidade de emprego no passado, afim de alcançar tais objetivos.

Nesse sentido, uma importante análise deve ser feita quanto aos modos de produção fordista e toyotista. No modo de produção fordista existe uma produção verticalizada, com isso a própria empresa produzia ou realizava a grande maioria das atividades para se chegar ao seu produto final, ou seja, praticamente todas as atividades para a produção do produto finalístico da empresa era realizado por ela mesmo, o que se iguala ao modo de produção anterior a segunda guerra mundial.

Já no modo de produção toyotista era realizada o modo de produção horizontal, ou seja, ocorre totalmente o inverso, onde uma grande parte da atividade da empresa na produção do seu produto finalístico é delegada para outras empresas especializadas, gerando uma cadeia de fornecedores e produtores, tendo como consequência a produção de um melhor produto fim, pois a empresa, a partir desse modo de produção, direciona seus esforços para a produção do mesmo, modo de produção esse que surgiu após a segunda guerra mundial.

Quanto ao surgimento da terceirização, vejamos agora o entendimento do autor Rubens Ferreira de Castro (2000, p. 75), afirmando que:

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.

Nesse sentido, pode-se afirmar de maneira inequívoca, como o próprio autor retrata, que a terceirização surgiu após o marco histórico da segunda guerra mundial, onde as empresas precisaram concentrar-se no seu produto final.

## 2.2 Conceito de Terceirização

É sabido que as relações de trabalho sofrem constantes mudanças a todo momento, seja pela evolução tecnológica que existe no modo produtivo

industrializado, bem como as crises financeiras e econômicas enfrentadas não apenas por empresas privadas, mas também pelo país como um todo, como pode ser observado nos dias atuais.

Em decorrência dessa constante evolução não apenas nas relações de trabalho, como também no mercado como um todo, as empresas precisam buscar métodos lícitos para concentrar-se apenas na atividade finalística da empresa, aumentando, assim, a sua competitividade e melhor qualidade dos seus produtos e serviços.

Nesse sentido, nas palavras do autor Rubens Ferreira de Castro (2000, p.78), a terceirização pode ser definida como:

[...] uma moderna técnica de administração de empresas que visa ao fomento da competitividade empresarial através da distribuição de atividades acessórias a empresas especializadas nessas atividades, a fim de que possam concentrar-se no planejamento, na organização, no controle, na coordenação e na direção da atividade principal.

Analisando tal conceituação percebe-se que a terceirização é, na verdade, uma técnica utilizada pelas empresas para concentrar seus esforços na atividade finalística dela, delegando ou terceirizando a suas atividades meios, em busca do objetivo de diminuição de custos e adquirir maior competitividade no mercado.

Corroborando com o entendimento supratranscrito, trago o conceito de terceirização definido por *Houaiss (dicionário, p. 2700)*, vejamos:

Forma de organização estrutural que permite a uma empresa transferir a outra suas atividades-meio, proporcionando maior disponibilidade de recursos para sua atividade-fim, reduzindo a estrutura operacional, diminuindo os custos, economizando recursos e desburocratizando a administração”.

Em outras palavras, terceirização trata-se da transferência da atividade-meio para prestadores de serviços especializados, que tenha esta atividade terceirizada como sua atividade-fim, liberando a tomadora de serviços, conhecida também como contratante, para concentrar a totalidade dos seus esforços em na sua atividade fim, tendo como consequência a redução de custos

e ganhando em qualidade, produtividade e competitividade, requisitos e qualidades essenciais no âmbito empresarial atual.

### 2.3 Identificando os Sujeitos da Terceirização

Após da conceituação retro mencionada, pode-se extrair quais são os sujeitos da terceirização, quais sejam: Empresa tomadora de serviços, também conhecida como empresa contratante; empresa prestadora de serviços ou contratante; e por último o trabalhador.

Nesse sentido, vejamos o entendimento da autora Gabriela Neves Delgado ( DELGADO 2003, p.136):

Relação trilateral que possibilita à empresa tomadora de serviços (a empresa cliente) descentralizar e intermediar suas atividades acessórias (atividades-meio) para terceirizantes (empresa fornecedora), pela utilização de mão-de-obra terceirizada (empregado terceirizado), o que, do ponto de vista administrativo, é tido como instrumento facilitador para viabilização da produção global, vinculada ao paradigma da eficiência nas empresas.

Nesse diapasão, podemos concluir que a técnica da terceirização envolve três sujeitos, formando assim uma relação trilateral de trabalho. O primeiro, é a empresa tomadora de serviços, cujo objetivo é a transferência de suas atividades meio para a empresa terceirizadora, afim de concentrar seus esforços na sua atividade fim. Já o segundo sujeito, trata-se da empresa prestadora dos serviços, ou seja, a empresa contratada que tem por objetivo fornecer não o trabalhador, mas sim uma atividade especializada, tendo como sua atividade fim a atividade meio do contratante. Por último, mas não menos importante, temos o trabalhador que segundo a própria autora é tido como o instrumento facilitador da produção global.

Ademais, percebe-se que esta relação trilateral de trabalho é claramente diversa da relação de trabalho comum ou clássica, tendo em vista que esta tem apenas o empregador e o empregado formando vínculo direto com a empresa contratante ou empregadora. Já aquela, consiste em uma relação



trilateral, onde o vínculo empregatício é formado com a empresa prestadora da atividade especializada e não com a contratante ou tomador de serviços.

## 2.4 Regulamentação da Terceirização do Ordenamento Trabalhista Brasileiro

Atualmente, o ordenamento jus trabalhista brasileiro é muito precário quando se trata de regulamentação sobre a terceirização. Essa afirmação pode ser feita sem medo, tendo em vista que a nossa consolidação das leis do trabalho – CLT, foi promulgada em 1940, época na qual a técnica de terceirização ainda não tinha tanta relevância ou sequer era conhecida.

Nesse sentido, atualmente, apenas a súmula 331, editada pelo Tribunal Superior do Trabalho em 1993, é a única orientação sobre terceirização lícita e ilícita e a responsabilidade advinda de cada uma delas, sendo que esse fato por si só demonstra a total precariedade no tocante a regulamentação da técnica de terceirização no Brasil.

O que se pretende demonstrar nesse tópico é que a falta de regulamentação sobre a terceirização acaba gerando brechas para a exploração do trabalhador, tendo em vista que, por não ter uma norma que regule tal situação, os empregadores utilizam-se de meios ilícitos para fraudar as relações de trabalho e explorar cada vez mais a energia do obreiro sem se responsabilizar por tais atos.

Por fim, impende destacar que a súmula 331 do TST será explorada de forma melhor no tópico que trata sobre limites estabelecidos pela súmula em destaque.

## **3 A NECESSIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO**

### 3.1 Benefícios da Terceirização

Apesar de muitos repudiarem a terceirização, é sabido que a mesma se constitui uma alternativa extremamente eficaz para as sociedades empresárias atuais, tendo em vista que são inúmeros os benefícios trazidos por tal técnica.

Sendo assim, faz-se necessário elencar, a título de ilustração, alguns dos vários benefícios que a terceirização pode trazer para a empresa que busca tal alternativa, vejamos: gera a desburocratização; alivia a estrutura organizacional; traz mais especialização na prestação de serviços; proporciona mais eficácia empresarial; aumenta a flexibilidade nas empresas; proporciona mais agilidade decisória e administrativa; simplifica a organização; incrementa a produtividade; tem como uma das suas conseqüências a economia de recursos: humanos, materiais, de instrumental, de equipamentos, econômicos e financeiros.

Como bem pode ser observado, a terceirização implica em diversos benefícios para a empresa, entretanto o rol acima descrito, trata-se de um rol meramente exemplificativo. Corroborando com a ideia do rol exemplificativo, podemos ressaltar outros benefícios. Um deles é a maior competitividade adquirida pela empresa que opta pela terceirização, tendo em vista não só ha redução de custos para a produção dos seus serviços ou produtos, mas também a produção de produtos e prestação de serviços melhores, tendo em vista a mão de obra especializada da empresa prestadora de serviços.

Outro benefício que merece ser destacado é a concentração do esforço empresarial na atividade finalística da empresa, pois quando a mesma opta pela técnica da terceirização a empresa prestadora de serviço fica responsável pela atividade meio, ficando a empresa tomadora de serviços concentrada totalmente na sua atividade fim, o que gera, novamente, uma melhor qualificação dos produtos e serviços.

### 3.2 Terceirização e a Função Social da Empresa

Atualmente, pode-se afirmar, de forma inequívoca, que vivemos em um mundo dominado pelo capitalismo globalizado onde as empresas ou sociedades empresárias buscam produzir com um menor custo possível, mantendo a qualidade do produto final.

Nesse diapasão, as sociedades empresarias passaram, ao longo dos anos, por várias mudanças com o intuito de buscar um perfil inovador, que se

aplica concomitantemente não só a redução dos custos de produção e melhor qualidade do produto, mas também o desenvolvimento sustentável e melhor atendimento aos consumidores.

Todavia, a incessante busca pelo aprimoramento da atividade empresaria gera uma grande competitividade entre as empresas, onde apenas “sobrevive” aquela que produz um produto finalístico de melhor qualidade a um menor preço possível.

É justamente com o intuito de fornecer um melhor produto para a população, satisfazendo as necessidades da mesma, que surgiu a função social da empresa que está diretamente relacionada com a satisfação da demanda social de bens e serviços. Nesse sentido, pode-se afirmar que a empresa é uma peça de relevante importância na sociedade.

Para Luiz Antonio Ramalho Zanoti (ZANOTI, 2006, pg 99), a função social da empresa revela-se

Quando a empresa cumpre, em termos sociais, apenas o que está previsto no direito positivado, em seus estritos limites, ela tem uma visão eminentemente legalista, a que se atribui o nome de função social, ao passo que a efetiva responsabilidade social se inicia justamente a partir desse marco. Ou seja, uma empresa pode ser considerada socialmente responsável quando, além de cumprir rigorosamente todas as obrigações legais junto aos seus *stakeholders*, proporcionar um *plus*, um adicional, e oferecer uma cesta variada de benefícios sociais para esse mesmo público, que ultrapassa as fronteiras do direito positivado.

Percebe-se, nas palavras de Zanoti e nos parágrafos anteriores, que a função social da empresa é atingida quando ela cumpre totalmente com o direito positivado e também quando a mesma proporciona ao seu público, ou seja, aos seus consumidores um produto ou serviço de qualidade, sendo considerado como um plus quando a mesma ultrapassa os limites do direito positivado em prol da sociedade.

A técnica de terceirização está diretamente ligada a função social da empresa, pois quando a empresa opta pela terceirização a mesma delega sua atividade meio para uma prestadora de serviço especializada, concentrando seus esforços na sua atividade-fim, como já dito anteriormente. Como consequência de

tal delegação a empresa tomadora de serviços terceirizados passa a produzir não só produtos melhores, mas também se tornará capaz de oferecer vários benefícios sociais para o público.

Cumprido destacar que a função social da empresa não é apenas alcançada através do oferecimento de uma melhor qualidade de serviço e melhores produtos. Tendo em vista que a terceirização dará uma maior competitividade à empresa, a mesma continuará em pleno funcionamento gerando empregos diretos e indiretos, bem como gerará arrecadação para o estado.

Por fim, pode-se concluir que a função social da empresa está diretamente ligada a terceirização, visto que com a adoção de tal técnica a empresa alcançara a sua função social, tendo em vista a grande otimização do processo de produção gerado pela terceirização.

### 3.3 Livre iniciativa e a terceirização

O princípio da livre iniciativa está consagrado na nossa Carta Política de 1988, em seu artigo 1<sup>a</sup>, inciso IV e constitui um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. Nessa esteira, fica claro a relevante importância que tem o trabalho regular e a livre iniciativa do mesmo para o desenvolvimento de um país, o que tem como consequência a garantia de toda forma de trabalho lícita, bem como de toda atividade empresarial, que tem como fundamento o princípio constitucional.

Como já fora abordado em tópicos anteriores as diferentes formas de trabalho hoje existentes, passaram por grandes evoluções e produziram constantes modificações no organismo empresarial. Com isso, ocorreram mudanças nítidas no modo de desenvolver as suas atividades empresariais, o que provocou diversas mudanças nas relações laborativas, ou seja, entre empregado e empregador.

Impende destacar que não foram só as relações de trabalho que passaram por grande evolução, visto que o ordenamento jurídico trabalhista que está jungido ao princípio da proteção, tendo como função a proteção do

trabalhador, também buscou aprimorar-se para que as constantes evoluções das relações de trabalho não desencadeassem a dissolução dos direitos trabalhistas.

Em decorrência de tal evolução as sociedades empresarias procuraram cada vez mais se especializarem nas suas atividades comerciais, tendo a terceirização um importante papel no tocante a especialização de mão de obra e o princípio da livre iniciativa.

A verdade é que as empresas estão forçadas a se adequar à nova realidade de mercado existente nos dias atuais, sob pena de inviabilizar suas atividades empresarias, seja na produção de um produto ou prestação de um serviço, pela perda das condições de competir no mercado capitalista.

Percebe-se então que uma das formas de trabalho lícita, de modo que a empresa resguarde a sua atividade empresarial e cumpra sua função social de forma efetiva é optar pela técnica da terceirização, fazendo com que suas atividades sejam otimizadas em busca de benefício próprio, bem como da sociedade que terá a sua disposição produtos melhores, com menos vício e geração de vínculos empregatícios diretos e indiretos.

#### 3.4 Livre Concorrência e a Terceirização

Com o intuito de se manter em funcionamento, as empresas nacionais ou internacionais, devem buscar sempre a maior competitividade, precisando de maior capacitação e uma maior especialização na produção dos seus produtos finalísticos, o que asseguradamente será alcançado através da terceirização.

É com esse pensamento e no contexto de altíssima especialização que a livre concorrência está diretamente ligada a terceirização, visto que a busca incessante por empresas prestadoras de serviços em determinado produto ou serviço, faça com que sempre exista empresas de tais ramos.

Nesse sentido, Rubens Limongi França (FRANÇA, 1977, pg 209) diz que:

No campo de direito privado, a concorrência é a disputa, o ato pelo qual uma pessoa procura estabelecer competições de preços, com

o fim de apurar as melhores condições para efetivação de compra ou realização de uma obra.

Com isso, tendo em vista a livre concorrência, sempre existirá no mercado diversas empresas especializadas em diversos ramos de produção o que, mais uma vez, gerará a produção de um produto ou prestação de um serviço de melhor qualidade e a criação de inúmeras relações de empregos modernas.

Ademais, importante observação deve ser feita pelo fato de que a terceirização surgiu através da evolução natural das relações de trabalho, fazendo com que cada vez mais as empresas busquem alternativas de manter a sua competitividade e produtividade e não como meio alternativo de intermediação de mão de obra barata, que se constitui meio ilícito de relação de trabalho.

Nessa esteira, percebe-se que os princípios da função social da empresa, da livre iniciativa e da livre concorrência estão, todos, diretamente ligados à terceirização. Sendo assim, é inegável que a terceirização traz grandes benefícios para a sociedade e o país como um todo, tendo em vista que com a geração de novos empregos e a circulação de capital faz com que o país se desenvolva.

#### **4 LIMITES ESTABELECIDOS PELA SÚMULA 331 DO TST**

Após termos entendido a terceirização, identificados os sujeitos da relação e sabermos que ela é realmente necessária para o bom desenvolvimento da empresa e do país como um todo, passemos agora a demonstrar os limites estabelecidos pela súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho e as consequências do descumprimento, analisando inciso por inciso da referida súmula.

##### **4.1 Contratação por Empresa Interposta.**

De início, começaremos pelo inciso I da súmula 331 do TST, vejamos:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

Como dito anteriormente, a terceirização caracteriza-se pelo fornecimento de atividade especializada, onde o vínculo empregatício é formado com o prestador de serviços, detentor da subordinação.

Todavia, existem casos em que tal premissa é violada e o vínculo é formado diretamente com o tomador de serviços, é o caso do mero fornecimento de trabalhador, sendo a interposição de mão de obra um dos limites estabelecidos pela súmula 331 do TST à terceirização.

O inciso I da súmula 331, visa justamente coibir tais casos e responsabilizar de forma direta quem o pratica, visto que a mesma afirma que caso exista a mera interposição de mão de obra o vínculo será formado diretamente com o tomador de serviços, tendo em vista que a subordinação, nesses casos, existe entre o tomador de serviço e o obreiro, constituindo como única exceção o caso de trabalho temporário.

O ilustre autor Ricardo Resende (Resende, 2014, p. 215) traz que:

Com efeito, "contratação de trabalhadores por empresa interposta" é o mesmo que contratar trabalhadores por intermédio de uma terceira empresa, que "os aluga" então ao tomador. Trata-se de coisificação do trabalho humano, e como tal é repugnado pelo direito. Assim, o item I da Súmula 331 define a intermediação de mão de obra como sendo, em regra, hipótese de terceirização ilícita. Uma vez mais, a única exceção é o trabalho temporário.

Percebe-se, então, que caso ocorra a terceirização ilícita, deve-se dar ensejo a realidade, ou seja, a formação de vínculo diretamente com o tomador de serviços. Importante observação deve ser feita quanto ao tipo de responsabilização, tendo em vista que a responsabilização existente do tomador de serviços em caso de interposição de mão de obra é direta e não subsidiária ou solidária. Ou seja, o tomador de serviços se responsabiliza diretamente pelas verbas trabalhistas do empregado, por ser o real empregador.

## 4.2 Terceirização e a Administração Pública

Outra limitação trazida pela súmula 331 do TST, diz respeito ao vínculo empregatício com a Administração Pública, constante no inciso II da supratranscrita, vejamos:

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

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).

Como já dito alhures, a terceirização tem sido utilizada como uma técnica de redução de custos operacionais para a obtenção de uma maior competitividade e um melhor produto finalístico, que tem por consequência a geração de uma maior taxa de lucro para a empresa terceirizadora. Contudo, a administração pública também pode valer-se de tal técnica.

Inicialmente, para entendermos tal limitação trazida pelo inciso II da súmula 331, precisamos analisar como se dá a formação de vínculo com a administração pública.

Pois bem, para que exista um vínculo formado com a administração pública, seja este vínculo estatutário ou celetista, a constituição federal estabeleceu em seu artigo 37, II e § 2º, que:

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

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;



Sendo assim, após análise do artigo 37, inciso II da Constituição Federal, percebe-se que tal limitação não se trata de uma mera limitação trabalhista, mas sim de uma vedação constitucional, que apesar de a intermediação de mão de obra ser vedada pelo ordenamento jurídico, o vínculo com a Administração Pública pressupõe forma solene, qual seja: o concurso público.

O jurista Ricardo Resende (Resende, 2014, p. 217) traz uma importante observação quanto a limitação ora tratada, vejamos:

"Há que se tomar cuidado somente para não confundir a impossibilidade de formação de vínculo de emprego com a Administração, nos termos deste item II da Súmula 331, com a questão da responsabilização subsidiária do tomador dos serviços".

O que o autor pretender esclarecer é que, apesar da vedação de formação de vínculo com a Administração Pública, a mesma poderá ser responsabilizada subsidiariamente em determinados casos trazidos pela própria súmula 331. Ou seja, o item V da referida súmula, que será analisado adiante, trata da responsabilização subsidiária da Administração Pública, quanto a falta de fiscalização.

#### 4.3 Atividade-meio e Atividade-fim

Outra limitação existente na súmula 331 do TST, é que a atividade terceirizada constitua atividade-meio do tomador de serviços e não atividade-fim, visto que dependendo de qual atividade seja terceirizada irá identificar se a mesma é lícita ou ilícita.

Correia (2012) ressalta que para que a terceirização seja totalmente lícita ela tem que ser utilizada na atividade meio do tomador de serviços, ou seja, ela não pode ser utilizada nas atividades finalísticas do tomador, tendo em vista que caso isso ocorra estaremos diante de uma mera intermediação de mão de obra, o que é vedado pelo nosso ordenamento jurídico, nos termos do inciso III da súmula 331 do TST, vejamos:

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

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.

Em busca de um melhor entendimento do que é atividade meio, trago a baila os ensinamentos do ministro Maurício Godinho Delgado (DELGADO, 2012, p. 450), vejamos:

Atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de 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 de serviços. São, ilustrativamente, as atividades referidas, originalmente, pelo antigo texto da Lei 5.645, de 1970: “transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas”. São também outras atividades meramente instrumentais, de estrito apoio logístico ao empreendimento (serviço de alimentação aos empregados do estabelecimento, etc.).

Sendo assim, percebemos que a atividade-meio do tomador de serviço é aquela que não constitui sua atividade essencial, mas sim as atividades periféricas a ela, ou seja, atividade acessórias. A título de exemplo, temos os bancos que têm como atividade essencial e finalística a prestação de serviços de natureza financeira aos seus clientes. Percebe-se então que os serviços de limpeza e até mesmo de vigilância não estão constituídos como suas atividades finalistas, podendo, então, os bancos contratar empresas especializadas em tal serviço, o que constitui uma terceirização lícita, visto que tais serviços são característicos da atividade meio do tomador de serviços.

Após explicitado o que é atividade-meio, iremos agora trazer para o caro leitor a conceituação de atividade-fim.

Atividade-fim, de forma direta, constitui aquela atividade que é o objetivo principal da empresa, ou seja, é a atividade para a qual a empresa foi criada, constituindo assim a sua atividade finalística. Utilizando-se do mesmo

exemplo dado anteriormente, os bancos possuem como objetivo principal a prestação de serviços financeiro, que é, por essência, a sua atividade fim. Nesse sentido, conclui-se que os serviços de vigilância e de limpeza não constituem a sua atividade fim, sendo, portanto, chamados de atividades acessórias.

Para melhor entendimento do que se trata atividade-fim, trago, novamente, os ensinamentos do ilustre ministro Maurício Godinho Delgado (DELGADO, 2012, p. 450) que assevera:

Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de 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 definidoras da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços.

Pelo mesmo direcionamento, Luciano Martinez (MARTINEZ, 2011, p. 205) traz que a atividade-fim, pode ser conceituada:

Como a tarefa intimamente relacionada ao objetivo social da empresa, normalmente identificado em seus estatutos constitutivos. Assim, pode-se afirmar que a atividade-fim de uma escola é a prestação de ensino e de planejamento didático da educação. Seguindo o mesmo raciocínio, a atividade-fim de um banco é a intermediação de capitais por meio de diversas operações financeiras, e a de uma siderúrgica é a metalurgia do ferro e do aço.

Por está razão, pode-se concluir que atividade-fim está ligada é aquela ligada diretamente ao objeto social da empresa, sendo que sem ela a empresa não realizada seu objetivo, ou seja, sua atividade principal. Já a atividade-meio, seria aquela atividade acessória, de apoio para a obtenção dos fins do empreendimento.

Todavia, duas observações devem ser feitas quanto as limitações existentes no inciso III da referida súmula. A primeira é que a própria súmula traz as atividades que podem ocorrer a terceirização, que são: serviços de vigilância; serviços de conservação e serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador. A segunda observação constitui uma das mais importantes limitações quando se trata de terceirização, que é o requisito essencial da ausência de subordinação, ou seja, somente pode falar em terceirização lícita das atividades-

meio do tomador de serviços se tais atividades estiverem no contexto da terceirização, visto que o serviço deve ser prestado como uma atividade especializada pelo terceiro, e não como uma mera intermediação de mão de obra, com pessoalidade e subordinação.

Essa segunda observação merece grande relevância, tendo em vista que caso os serviços sejam pessoais e subordinados estarão presentes os requisitos do artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, o que caracterizaria o vínculo de emprego direto com o tomador de serviços.

Vejamos o artigo 3º da CLT:

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

Nesse diapasão, não resta dúvidas que caso haja subordinação e pessoalidade no serviço prestado, mesmo que seja na atividade-meio do tomador de serviço, o vínculo será formado diretamente com o tomador de serviços.

Nesse sentido, prescreve Gustavo Filipe Barbosa Garcia (GARCIA, 2010, pg 347):

"Para o tomador, não deve importar a pessoa de quem está efetivamente está prestando os serviços terceirizados, mas sim a atividade empresarial contratada, sendo irrelevante qualquer substituição de trabalhadores da prestadora. A empresa tomadora, na terceirização, contrata o serviço empresarial oferecido, mas não a mão de obra de certo trabalhador".

Sendo assim, mesmo que a atividade terceirizada seja na atividade-meio do tomador de serviços, não pode haver, em nenhuma hipótese, a pessoalidade e a subordinação, caso em que estaremos diante de uma terceirização ilícita, onde o vínculo empregatício forma-se diretamente com o tomador de serviços.

#### 4.4 Responsabilidade do Tomador de Serviços e da Administração Pública.

Os incisos IV e V da súmula 331, trazem a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços e da Administração Pública em casos específicos, vejamos:

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

(...)

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.

Os incisos acima descritos, ao meu ver, não tratam, em verdade, de uma limitação, mas sim de uma prerrogativa do trabalhador para garantir suas verbas trabalhistas, em caso do abuso de direito decorrente da terceirização.

Ou seja, caso exista uma inadimplência quanto as verbas trabalhistas do empregador, a empresa tomadora do serviço ou a Administração Pública, em caso de não fiscalização, serão responsáveis subsidiariamente por tais verbas, tendo em vista a culpa in elegendo e in vigilando, significando respectivamente a má eleição da empresa prestadora do serviço e a não fiscalização da conduta da mesma.

Ademais, cabe ressaltar que a responsabilidade subsidiária da Administração Pública não decorre de forma automática pelo mero inadimplemento, mas sim pela não fiscalização e descumprimento das obrigações contidas na lei 8.666 de 21.06.1993. No tocante a empresa particular, a súmula traz como requisito para tal responsabilização apenas que o tomador de serviços tenha participado da relação processual e que conste também no título executivo judicial.

Percebe-se então que tais incisos não tratam de simples limitações, mas sim de prerrogativas para o obreiro pleitear as suas verbas trabalhistas de direito, trazendo uma segurança para o mesmo.

#### 4.5 Verbas Trabalhistas

Outra prerrogativa trazida pela súmula 331 do TST, trata-se do seu inciso VI, vejamos:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011  
VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Este inciso está diretamente ligado a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços e da Administração pública dos incisos tratados no subtópico anterior, tendo em vista este traz as verbas trabalhista que os tomadores de serviços serão responsáveis caso sejam condenados subsidiariamente, que serão todas as parcelas decorrentes da condenação imposta ao prestador de serviços, não importando se elas são indenizatórias ou punitivas.

### **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante dos estudos realizados e com base nos objetivos traçados para a elaboração deste artigo, se conclui que as relações de trabalho estão em constante evolução e o ordenamento jurídico trabalhista precisa acompanhar essa evolução. Nesse sentido, ficou demonstrado que a terceirização que a terceirização é uma prática bastante atual que se faz necessária para o desenvolvimento das empresas como um todo e para que as mesmas alcancem cada vez mais os seus objetivos, quais sejam: a melhor prestação de um serviço, um melhor produto finalístico, aumento da competitividade o cumprimento da função social da empresa, dentre outros.

A *práxis* tem demonstrado que existem limites estabelecidos pela sistema jurídico brasileiro que precisam ser cumpridos pelas empresas prestadoras e tomadoras de serviço. Sendo assim, a súmula 331 do Tribunal superior do trabalho, de forma inteligente, traz diversos limites que precisam ser respeitados quando se fala em terceirização. Uma limitação importante trazida pela súmula é a restrição de tal prática na atividade-fim da empresa, ou seja, apenas pode ser utilizada na atividade-meio da empresa tomadora de serviço, valendo destacar que em caso de descumprimento o vínculo empregatício restará formado com a empresa tomadora de serviços.

Nesse contexto, ficou demonstrado também que a referida súmula, trabalha de forma adequada as responsabilizações em caso de violação dos limites impostos pela mesma, que no caso de terceirização lícita a responsabilidade será subsidiária e no caso de terceirização ilícita a responsabilidade será direta do tomador de serviços, sendo a empresa prestadora de serviço responsável solidariamente em tal caso.

Por fim, resta claro, através dos diversos benefícios elencados, que a terceirização é realmente necessária ao bom desenvolvimento da sociedade civil e empresaria. Todavia, tais abusos cometidos por empregador e prestadores de serviços que visam burlar a legislação trabalhistas precisam ser devidamente punidos, com o intuito de resguardar a parte hipossuficiente da relação trabalhista, que, sem dúvida, é o empregado. Para tanto, a inteligência da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, destaca importantes limites que devem ser respeitados pelos empresa que se utilizam de tal técnica, o que demonstra que os tribunais superiores estão acompanhando a evolução das relações de trabalho, com o intuito de resguardar o trabalhador daqueles que visam desvirtuar as relações de trabalho, ou seja, proteger o obreiro das terceirizações ilícitas.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 34. ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2015.

CASTRO, de Rubens Ferreira. A terceirização no Direito do Trabalho. São Paulo, Malheiros, 2000, p.75.

CASTRO, Rubens Ferreira. A terceirização no Direito do Trabalho. São Paulo, Malheiros, 2000, p.78.

Consolidação das Leis Trabalhistas, disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm), acessado em 12/10/2015.

Constituição Federal de 1988, disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm), acessada em 11/10/2015.

CORREIA, Alysso Soares Gomes. TERCEIRIZAÇÃO: A RESPONSABILIDADE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM FACE DA NOVA REDAÇÃO DA SÚMULA 331, DO TST. Aracaju, UNIT, 2012.

DELGADO, Gabriela Neves. Terceirização: Paradoxo do Direito Contemporâneo. São Paulo, Ltr, 2003, p.136.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012, pg 450.

FRANÇA, Rubens Limongi. *Enciclopédia saraiva de direito*. São Paulo: Saraiva, 1977, p. 209.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 4. ed. São Paulo: Forense, 2010, p.347.

Houaiss, *Dicionário*, p. 2700, verbete *terceirização*.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do trabalho. 2ª ed., São Paulo: Saraiva, 2011.pg 205.

RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho esquematizado. 4ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, pg 215.

RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho esquematizado. 4ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, pg 217.

Sumula 331 do tribunal superior do trabalho, disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331). Acesso no dia 11/10/2015

ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho. A Função Social Da Empresa Como Forma De Valorização Da Dignidade Da Pessoa Humana. 2006. Disponível em:



<<http://www.unimar.br/pos/trabalhos/arquivos/e8922b8638926d9e888105b1db9a3c3c.pdf> >. Acesso em: 07/10/2015 .

## **OUTSOURCING: A NECESSITY YOU NEED LIMITS**

### **ABSTRACT:**

The theme outsourcing is not a new issue and is discussed on the relativity of labor rights. Although there several works on the subject, we see the need to clarify topics, set aside at the time of the debate. In this sense, the theme on canvas can be seen as the possibility of hiring a specialized service for conducting activity that is not the main object of the company, ie the employee carries out its duties in the activity-half of the borrowing services. However, outsourcing, for some, can be defined as the degeneration of labor rights, given that, most often functions as mere intermediation of labor, ie, functions as the mere provision of workers, giving rise to commodification of labor. Thus, this research paper seeks to show that outsourcing in the Brazilian business dynamics is a necessary reality, but that is properly limited by docket 331 of the Superior Labor Court, and such limits will be addressed one by one throughout this article scientific. It is worth noting that this scientific paper is an academic research of basic nature, where a qualitative approach was adopted, with the main means of analyzing research articles, monographs, doctrines and jurisprudence.

Keywords: Activity -way. Core business . Need. Outsourcing . Precedent 331.