

COLEÇÃO ORIENTAÇÕES PARA O EMPRESÁRIO

Terceirização

FECOMERCIO^{SP}

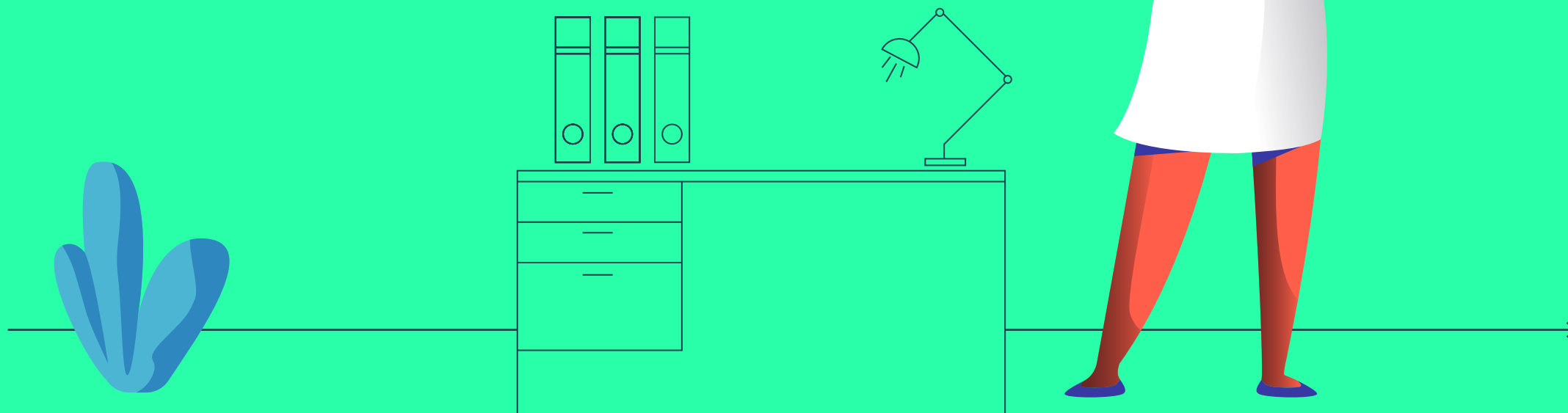


An illustration of a person in a red long-sleeved shirt and dark blue overalls, wearing a blue cap, cleaning a wall. The person is holding a yellow cloth in their right hand, reaching up to wipe the wall. In their left hand, they hold a purple spray bottle. A purple bucket sits on the floor next to them. The background is split vertically: the left side is white, and the right side is a vibrant green. A horizontal black line with an arrow pointing to the right runs across the middle of the image. There are two stylized blue plant-like shapes, one on the left and one on the right, positioned below the horizontal line.

Olá, empreendedor!

Muitas vezes, ao abrir uma empresa, geralmente só se pensa em como oferecer produtos ou serviços de qualidade – mas, no dia a dia, é provável se deparar com inúmeras operações correlatas à atividade principal, ou de apoio, as quais nem sempre a empresa tem condições de executar (e bem).

Na busca por aperfeiçoar os negócios, uma saída interessante pode ser contratar outra empresa para realizar determinadas atividades ou até mesmo para ficar responsável por todo um setor da organização. É disso que se trata a modalidade da terceirização.





Desde as aprovações da Lei da Terceirização e da Reforma Trabalhista, ambas em 2017, a delegação de atividades para outra empresa ficou mais clara e juridicamente segura, uma vez que a legislação, agora, permite terceirizar até mesmo a principal atividade da empresa.



Em uma avaliação geral, pode-se afirmar que a terceirização é um recurso de grande utilidade para aumentar a produtividade de um negócio. Isso porque, em vez de se incumbir de todas as tarefas cotidianas – muitas das quais podem não ser bem executadas por falta de *expertise* ou profissionais capacitados na área –, é possível transferir a responsabilidade dessas operações para empresas especialistas.



O contrato de terceirização prevê obrigações tanto para a contratante quanto para a prestadora de serviço. Neste e-book, a Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP) explica quais são as exigências legais de ambas as partes, como se dá a relação com os trabalhadores e as vantagens proporcionadas para os negócios.

Boa leitura!



O QUE É TERCEIRIZAÇÃO

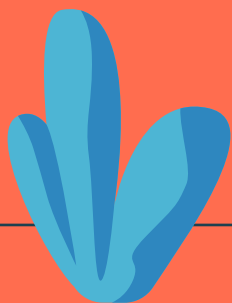


A terceirização ocorre quando uma empresa contrata outra para realizar um serviço. Nessa relação, temos, de um lado, uma contratante e, de outro, uma contratada.

Para ficar mais claro, a terceirização se dá quando uma empresa, em vez de empregar funcionários por sua conta para determinada atividade ou setor, contrata os serviços de outra, que fica responsável por realizar a tarefa para a qual foi contratada.

Por isso, a empresa contratada também é conhecida como “terceirizada”.

Empreendedor, ressaltamos que, na terceirização, funcionários não são contratados. Trata-se de um contrato fechado diretamente com outro estabelecimento, o qual, este sim, se responsabiliza pelos profissionais que ocuparão os postos de trabalho.



O QUE SE PODE TERCEIRIZAR

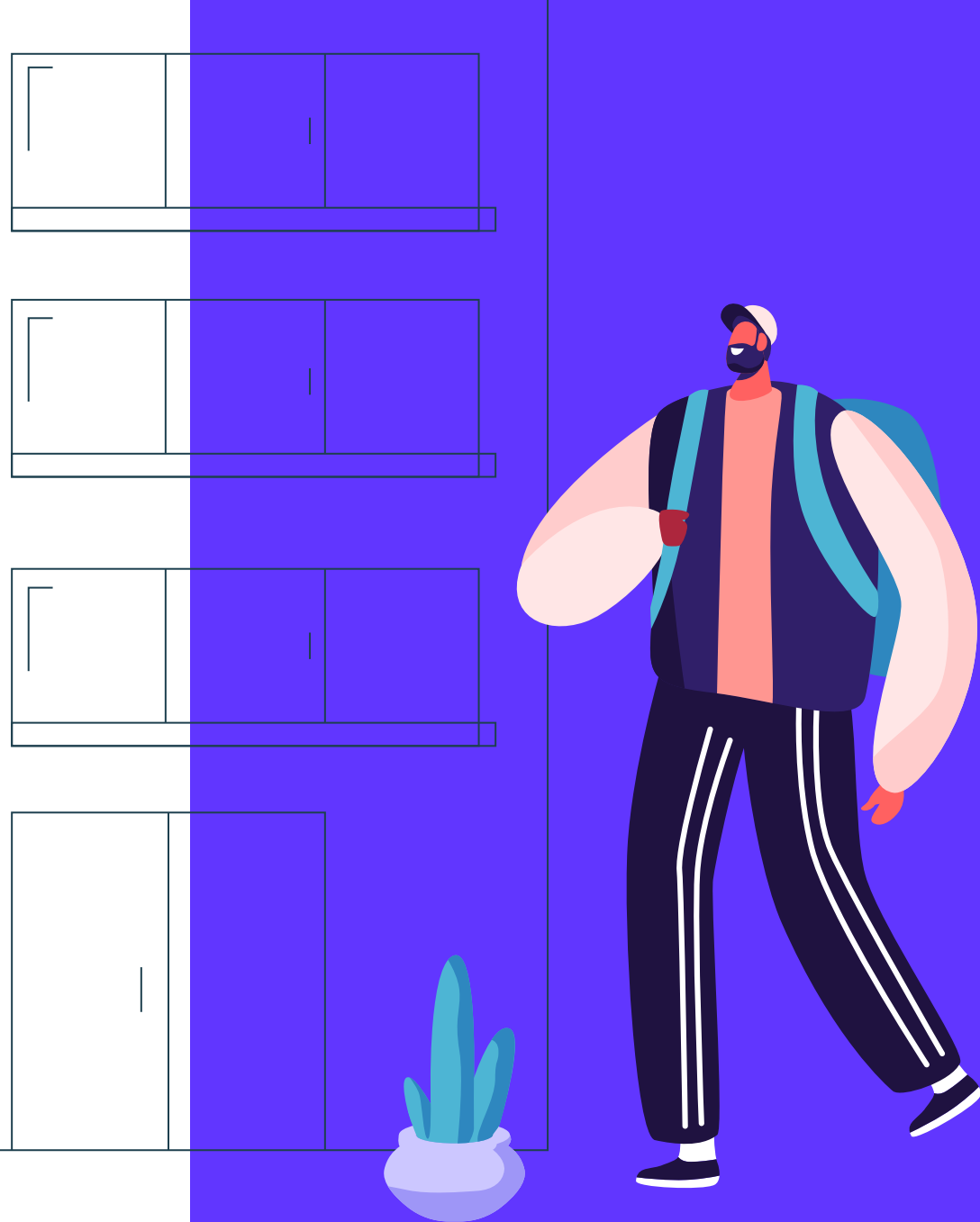


De acordo com a legislação nacional, as empresas podem terceirizar todas as operações, inclusive a chamada “atividade-fim”.

Em qualquer empresa, diversas atividades são realizadas, mas a principal é a que define o negócio. É disso que se trata a atividade-fim.

Por exemplo, a atividade-fim de um escritório de advocacia é a prestação de serviços na área jurídica.





Contudo, quando se observa uma empresa desse tipo, percebe-se que não só advogados trabalham lá. Os serviços de limpeza, office-boy, financeiro, TI, comunicação, recepção, secretaria e biblioteca, entre outros, são atividades-meio desse estabelecimento.

Portanto, a atividade-fim varia conforme a natureza do empreendimento.

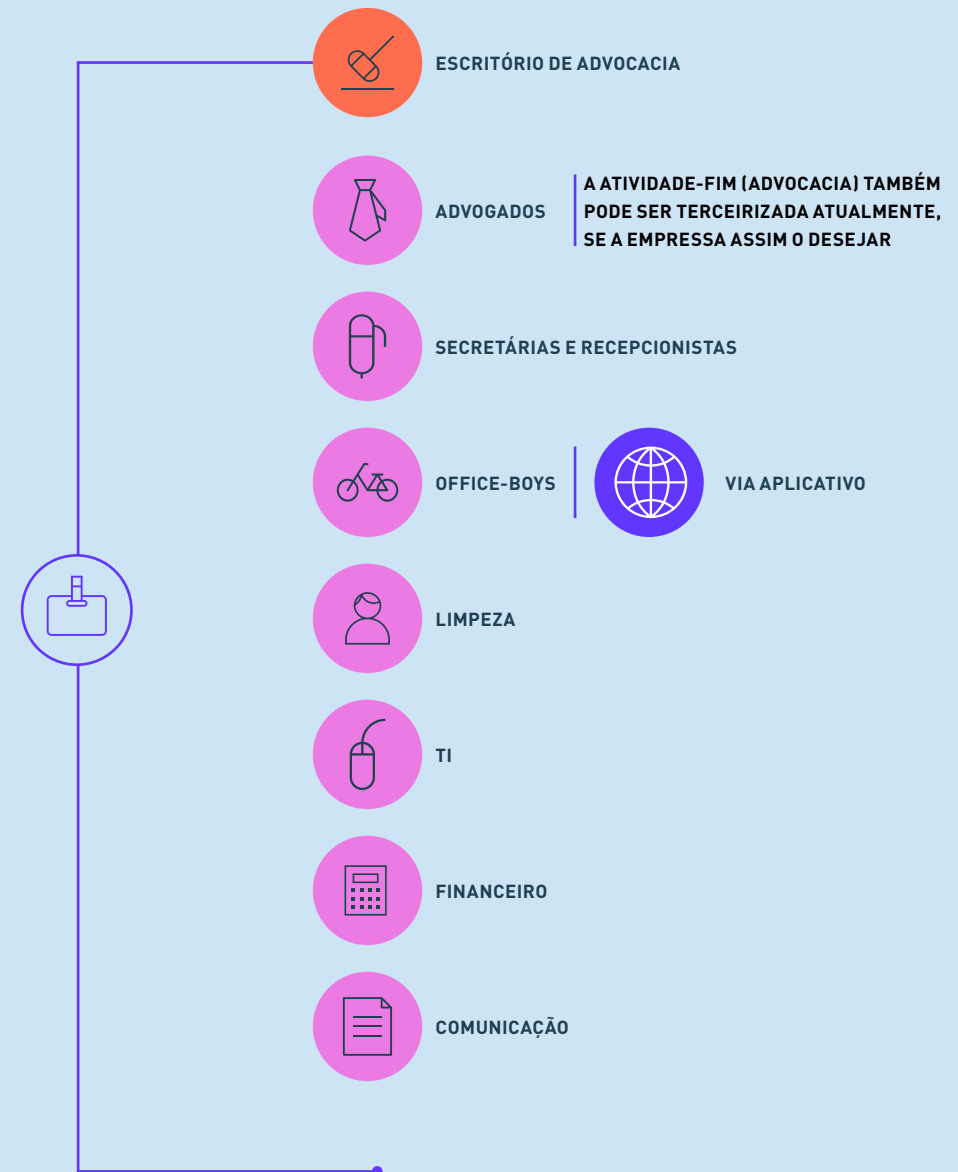
De todo modo, a legislação atual permite que todas as atividades sejam terceirizadas.



MODELO TRADICIONAL: CONTRATAÇÃO DIRETA



TERCEIRIZAÇÃO: CONTRATA PRESTADORES



SEGURANÇA

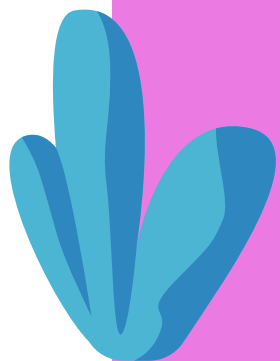
JURÍDICA PARA

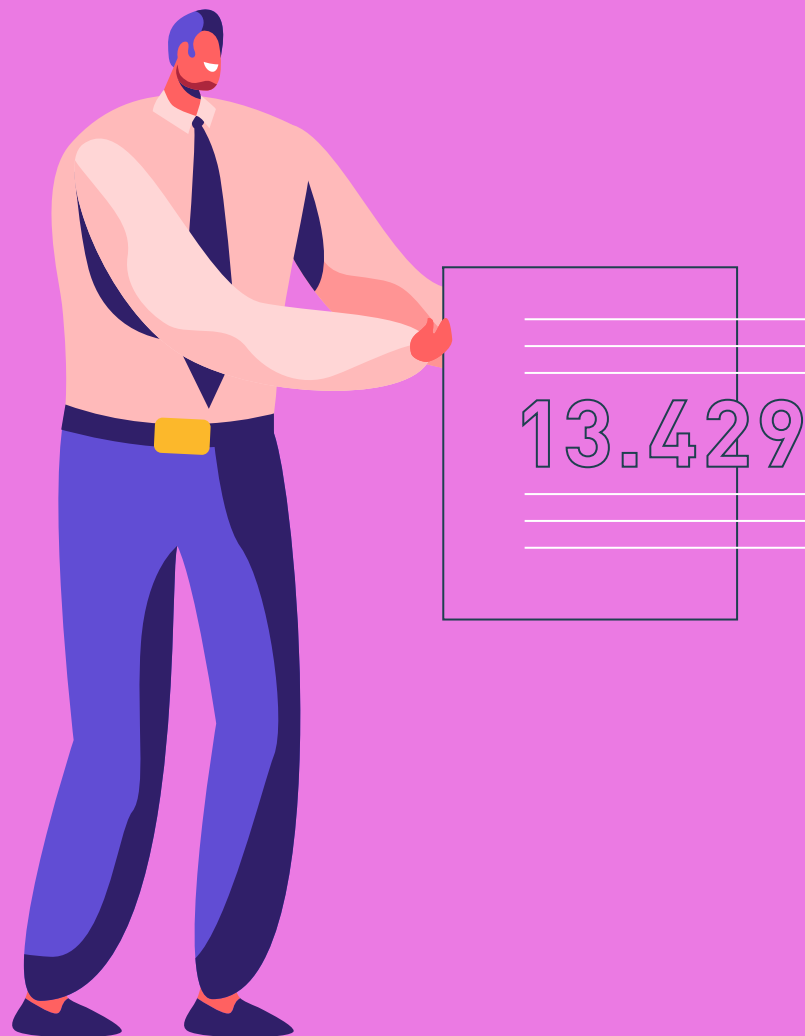
TERCEIRIZAR



A possibilidade de terceirizar a principal atividade da empresa é bastante recente.

Desde 1974, vigorava no Brasil a Lei n.º 6.019, também conhecida como “Lei do Trabalho Temporário”. A norma admitia a possibilidade de terceirização em circunstâncias específicas.





A chamada “Lei da Terceirização” (Lei n.º 13.429), que só foi aprovada em 2017, regularizou a contratação de serviços prestados por outra empresa. Embora a lei tenha se tornado o marco regulatório da terceirização, não ficou claro se as atividades-fim poderiam ser terceirizadas.

A controvérsia foi resolvida no mesmo ano, com a aprovação da Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467), cujas modificações deixaram claro que todas as atividades, inclusive a principal, podem ser terceirizadas.



DIFERENÇAS ENTRE TRABALHO TEMPORÁRIO E TERCEIRIZADO

	TEMPORÁRIO	TERCEIRIZADO
TIPO DE CONTRATO	Comercial, entre empresas	Comercial, entre empresas
COM QUEM É FEITO O CONTRATO?	Com a empresa contratada	Com a empresa contratada
QUEM SELECIONA?	A empresa contratada	A empresa contratada
A QUEM O TRABALHADOR RESPONDE?	Diretamente à empresa contratante	À empresa contratada; quaisquer reclamações sobre a conduta do trabalhador devem ser feitas a ela
PRAZO DO CONTRATO	Definido pela contratante	Definido pela contratante
EX-FUNCIONÁRIOS PODEM?	Sim	Só após 18 meses; antes disso, pode ser considerado fraude
FREQUÊNCIA NA EMPRESA	Definida pela empresa contratante	Definida pela contratada; o que é contratado é o serviço, podendo haver rodízio de pessoal
ORDENS AVULSAS	Podem ser dadas diretamente ao funcionário	Devem ser acertadas com a empresa contratada
FALTAS E AFASTAMENTOS	Descontadas da fatura a ser paga à contratada, caso esta não envie um substituto para o faltoso	Devem ser cobertas por outro funcionário da terceirizada
REFEITÓRIO E AMBULATÓRIO	Pode usar	Pode usar
SALÁRIOS	Iguais aos da contratante	Definidos pela contratada
TREINAMENTO	Deve ser oferecido pela contratante	Deve ser oferecido pela contratada




RESTRIÇÃO À TERCEIRIZAÇÃO



Como dissemos, não há impedimento para terceirizar as operações da empresa.

Contudo, a Reforma Trabalhista impôs uma barreira à terceirização. A contratante não pode fechar um contrato de terceirização com uma empresa cujo sócio ou empregado tenha sido seu funcionário nos últimos 18 meses.



An illustration of a woman with dark hair in a bun, wearing a light orange top and dark pants, standing and pointing at a whiteboard. She is holding a black tablet in her left hand. To her left is a small potted plant with green leaves in a brown pot. The whiteboard contains text and a horizontal arrow pointing right.

O objetivo da medida é evitar que as empresas demitam funcionários para, em seguida, contar com os serviços destes por meio de uma terceirizada.

Salientamos que o descumprimento dessa regra configura fraude.



REQUISITOS DA EMPRESA TERCEIRIZADA



A empresa de prestação de serviço precisa atender a alguns critérios para ser contratada. São eles:

- ▶ Estar inscrita no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);
- ▶ Ter registro na Junta Comercial;
- ▶ O capital social deve ser compatível com o número de empregados: partindo de R\$ 10 mil para empresas com 10 empregados e chegando a R\$ 250 mil para empresas com mais de 100 empregados.

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO

Empreendedor, para evitar problemas no que diz respeito às tarefas que a terceirizada deve cumprir, é importante ter cuidado com a formulação do contrato de prestação de serviço.

1. _____
2. _____
3. _____



Lembre-se que se trata de um contrato comercial, portanto, deve expressar a qualificação das partes e ser elaborado por um advogado.

Além disso, o documento deve especificar os serviços que a terceirizada vai desempenhar, o valor da contratação e, se for por tempo determinado, o prazo para realização das atividades.



TRABALHADORES
TERCEIRIZADOS

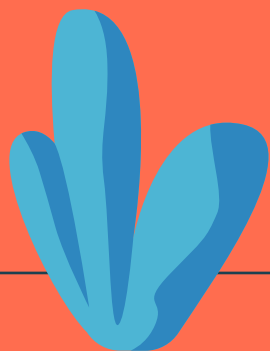


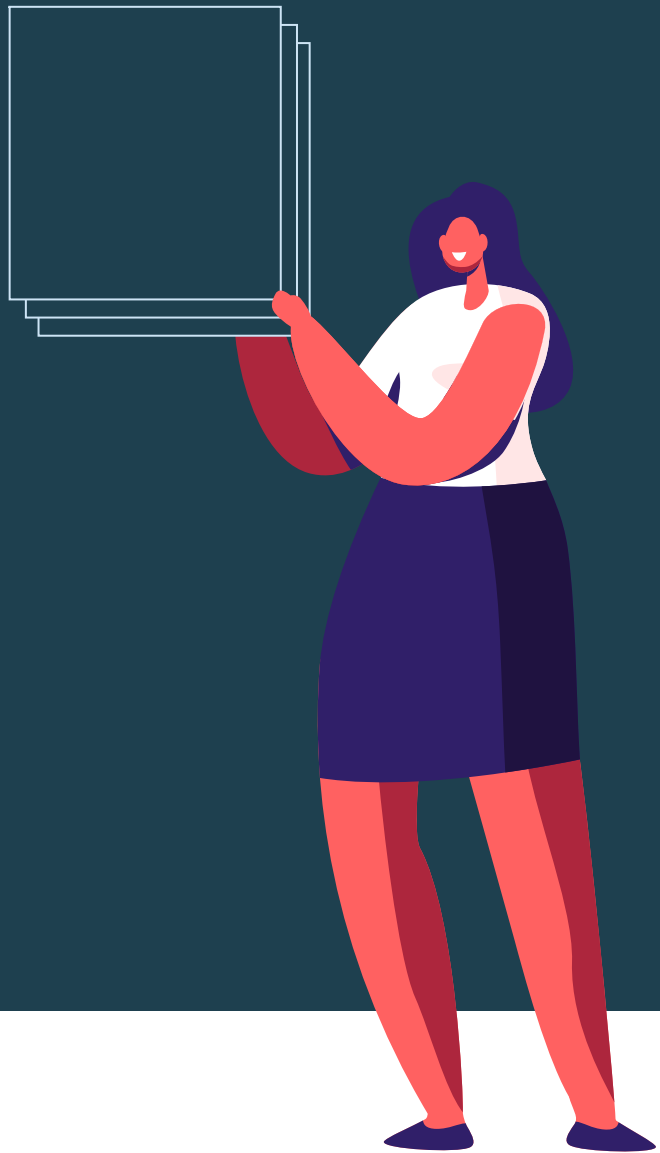
Os trabalhadores terceirizados – isto é, os profissionais cedidos pela empresa contratada – podem atuar nas mesmas instalações que os empregados da empresa contratante.

Contudo, é importante que fique claro, empreendedor, que os terceirizados não são funcionários da contratante. Desse modo, eles se subordinam à contratada, que, na prática, é a empresa com a qual têm vínculo de emprego de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).



Também é importante ter em mente que não necessariamente os serviços serão desempenhados pelo mesmo profissional todos os dias. Na terceirização, a obrigação de prestar os serviços é da contratada. Sendo assim, o que interessa para a contratante é que o serviço seja feito, independentemente do trabalhador que o execute.





Cabe à terceirizada admitir e controlar a escala de seus funcionários sem a interferência da contratante. Por isso, é possível que para o cumprimento de algumas tarefas nem sempre o mesmo profissional seja escalado diariamente.

Isso reforça a necessidade de o contrato de prestação de serviço ser bem formulado, uma vez que os trabalhadores terceirizados devem desempenhar as tarefas especificadas no documento, e não ordens avulsas no dia a dia.

É de suma importância que a relação com os terceirizados não descaracterize uma prestação de serviço. A subordinação de um terceirizado à contratante pode caracterizar vínculo de emprego, ensejando o pagamento de direitos e benefícios.

Ainda que a relação da contratante com os terceirizados seja diferente do vínculo com os próprios funcionários, a legislação assegura que o empregado de uma terceirizada tem direito a utilizar o refeitório e acessar o atendimento médico-ambulatorial quando os serviços forem executados nas dependências da contratante.

Vale lembrar que, em caso de atividade que exija treinamento adequado, o curso deve ser providenciado pela contratada.



FISCALIZAÇÃO
DA PRESTADORA
DE SERVIÇO



Ao fechar um contrato com uma empresa terceirizada, pode-se pensar que a obrigação da contratante se resume a pagar pelos serviços. Não é bem assim...



A legislação, de certa maneira, incumbe à contratante fiscalizar a contratada.

Durante o período em que o serviço está sendo prestado, a contratante deve exigir que a contratada forneça, periodicamente, documentos que atestem a regularidade com as obrigações trabalhistas e previdenciárias dos funcionários.

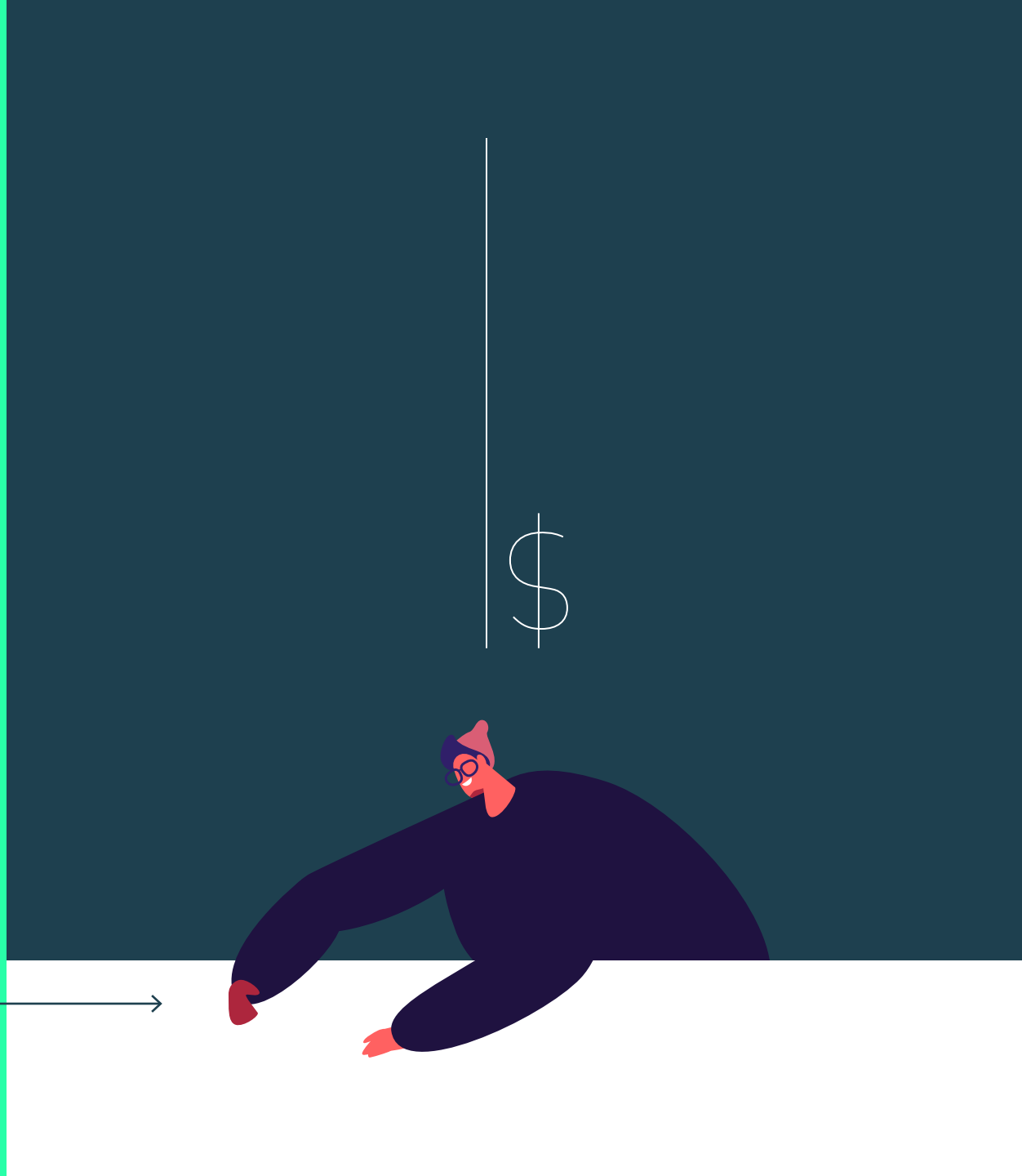


Segundo a legislação, a contratante tem responsabilidade subsidiária com o recolhimento das contribuições e o pagamento dos salários dos funcionários da terceirizada.

Isso significa que, caso um trabalhador terceirizado tenha os direitos violados, a Justiça do Trabalho pode impor que a contratante, por ter se beneficiado dos serviços, arque com os pagamentos se a terceirizada não pagar os valores estabelecidos na sentença trabalhista.

Em caso de falência da terceirizada, a contratante, da mesma forma, deve arcar com o recolhimento das contribuições previdenciárias e os pagamentos de remunerações e indenizações do período em que o trabalhador esteve lhe prestando serviço.

Por isso, é fundamental que a contratante esteja a par da situação financeira da contratada e fiscalize o recolhimento dos direitos trabalhistas e previdenciários, inserindo no contrato regras a esse respeito.





Nesse sentido, a FecomercioSP recomenda que, na formulação do contrato de prestação de serviço, seja prevista a criação de um fundo que receba ao menos 5% dos valores devidos à contratada. Essa reserva tem a finalidade de cobrir eventuais indenizações decorrentes de irregularidades trabalhistas.



Solicite documentação periodicamente

Sua empresa pode ser considerada judicialmente responsável pelo não pagamento de direitos trabalhistas dos funcionários da terceirizada a seu serviço.



5% do valor do contrato

É quanto a FecomercioSP sugere reservar num fundo para se resguardar contra descumprimento da lei trabalhista pela terceirizada.



VALE A PENA
TERCEIRIZAR?



A terceirização é um recurso interessante para aumentar a produtividade e a flexibilidade do negócio, mas é preciso entender como ela funciona antes de aplicá-la.



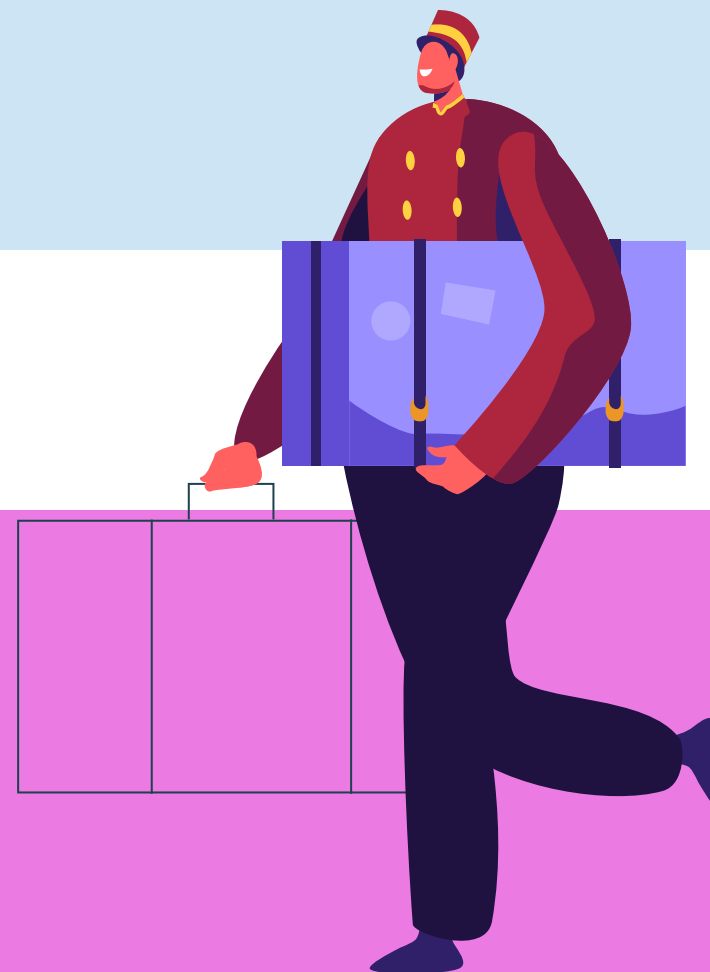
Em resumo, terceirizar por terceirizar não vale a pena. É importante que o empresário entenda as particularidades da sua empresa para identificar as atividades que tendem a ser aperfeiçoadas se terceirizadas.

Um chavão que precisa ser desmentido é de que terceirização significa redução de custos. Ao contrário do que muita gente pensa, um trabalhador terceirizado é normalmente mais caro do que um contratado de forma direta. Basta notar que o contrato interessante para uma prestadora de serviço é aquele que cobre salários, encargos e gera lucro. Do contrário, não haveria por que atuar nesse segmento.



Para a contratante, por outro lado, interessa o serviço oferecido de maneira especializada e que aumente a produtividade do negócio, além de simplificar a estrutura administrativa da empresa.

Também há a vantagem de sempre ter o posto de trabalho ocupado. Se um empregado direto se afasta por motivo de saúde, por exemplo, a saída para a empresa não ficar com a posição vaga é admitir um temporário ou intermitente para cobrir a ausência do funcionário – o que pode sobrecarregar as finanças.





Caso o posto seja preenchido por um terceirizado e este trabalhador precise se afastar, a posição não ficará vaga, pois quem deve alocar outro funcionário para a mesma função é a prestadora de serviço.

Como o terceirizado não deve receber ordens diretas da contratante – pois pode configurar vínculo empregatício –, ressaltamos que o contrato de terceirização deve elencar todas as atividades a serem realizadas.



CONSIDERAÇÕES

FINAIS



Praticamente sem restrições, a terceirização é um recurso capaz de melhorar o desempenho das empresas.

A FecomercioSP salienta, no entanto, que cabe ao empreendedor avaliar o seu negócio a fim de identificar quais operações seriam otimizadas se passadas para as mãos de uma prestadora de serviço.



Em geral, reforçamos o cuidado com as cláusulas do contrato, o qual deve contemplar as atividades a serem atendidas pela terceirizada e, como medida de precaução, a criação de um fundo de reserva para a cobertura de eventuais irregularidades cometidas pela contratada.

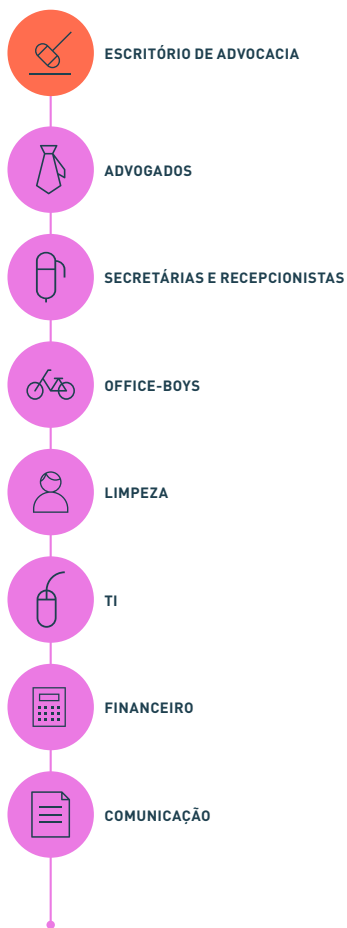
Também é importante que a contratante fiscalize se a contratada está em dia com os pagamentos de salários e contribuições dos funcionários.



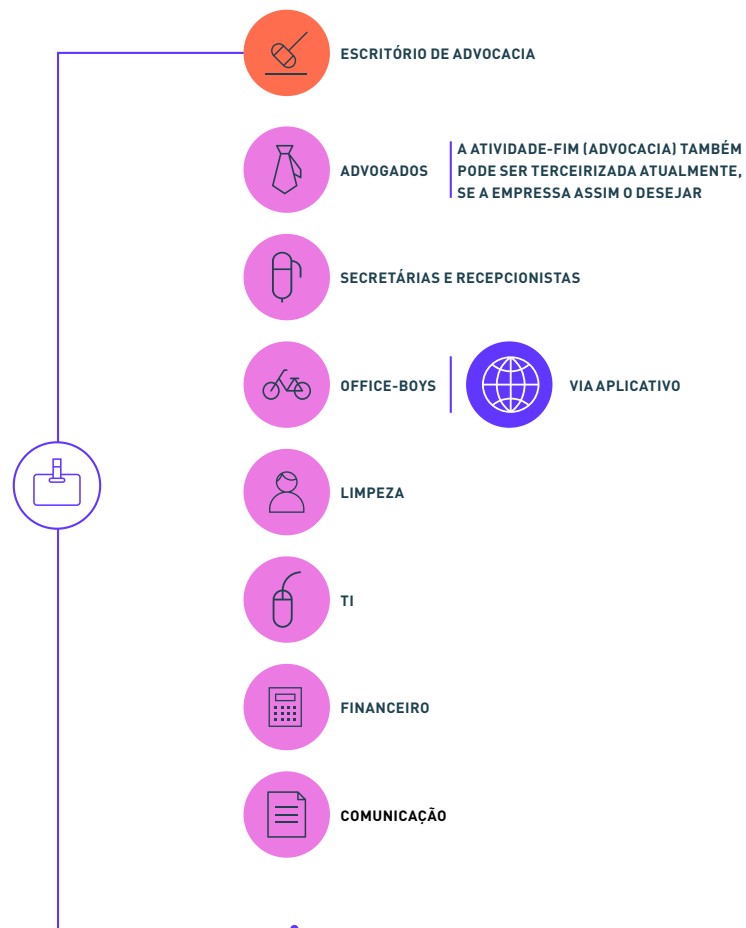
O QUE SE PODE TERCEIRIZAR?

De acordo com a legislação nacional, as empresas podem terceirizar todas as operações, inclusive a chamada “atividade-fim”.

MODELO TRADICIONAL: CONTRATAÇÃO DIRETA



TERCEIRIZAÇÃO: CONTRATA PRESTADORES



ENTENDA AS DIFERENÇAS ENTRE TRABALHOS TEMPORÁRIO E TERCEIRIZADO

	TEMPORÁRIO	TERCEIRIZADO
TIPO DE CONTRATO	Comercial, entre empresas	Comercial, entre empresas
COM QUEM É FEITO O CONTRATO?	Com a empresa contratada	Com a empresa contratada
QUEM SELECIONA?	A empresa contratada	A empresa contratada
A QUEM O TRABALHADOR RESPONDE?	Diretamente à empresa contratante	À empresa contratada; quaisquer reclamações sobre a conduta do trabalhador devem ser feitas a ela
PRAZO DO CONTRATO	Definido pela contratante	Definido pela contratante
EX-FUNCIONÁRIOS PODEM?	Sim	Só após 18 meses; antes disso, pode ser considerado fraude
FREQUÊNCIA NA EMPRESA	Definida pela empresa contratante	Definida pela contratada; o que é contratado é o serviço, podendo haver rodízio de pessoal
ORDENS AVULSAS	Podem ser dadas diretamente ao funcionário	Devem ser acertadas com a empresa contratada
FALTAS E AFASTAMENTOS	Descontadas da fatura a ser paga à contratada, caso esta não envie um substituto para o faltoso	Devem ser cobertas por outro funcionário da terceirizada
REFEITÓRIO E AMBULATÓRIO	Pode usar	Pode usar
SALÁRIOS	Iguais aos da contratante	Definidos pela contratada
TREINAMENTO	Deve ser oferecido pela contratante	Deve ser oferecido pela contratada

PARA NÃO ESQUECER

A empresa de prestação de serviço precisa atender a alguns critérios para ser contratada. São eles:

- ▶ Estar inscrita no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);
- ▶ Ter registro na Junta Comercial;
- ▶ O capital social deve ser compatível com o número de empregados: partindo de R\$ 10 mil para empresas com 10 empregados e chegando a R\$ 250 mil para empresas com mais de 100 empregados.

IMPORTANTE

SOLICITE DOCUMENTAÇÃO PERIODICAMENTE: SUA EMPRESA PODE SER CONSIDERADA JUDICIALMENTE RESPONSÁVEL PELO NÃO PAGAMENTO DE DIREITOS TRABALHISTAS DOS FUNCIONÁRIOS DA TERCEIRIZADA A SEU SERVIÇO.

PRESIDENTE
Abram Szajman

SUPERINTENDENTE
Antonio Carlos Borges



Rua Dr. Plínio Barreto, 285
Bela Vista • São Paulo

11 3254-1700 • fax 11 3254-1650

www.fecomercio.com.br

PRODUÇÃO  TUTU
MARÇO 2022

