

TERCEIRIZAÇÃO

TRABALHO TEMPORÁRIO

ORIENTAÇÃO AO TOMADOR
DE SERVIÇOS

BRASÍLIA - 2001

© 2001 – Ministério do Trabalho e Emprego

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte.

Tiragem: 4.000 exemplares

Edição e Distribuição: Secretaria de Inspeção do Trabalho

Espanada dos Ministérios, Bloco F, Anexo, Ala B, sala 171

Brasília/DF – CEP: 70059-900

Tel.: (0xx61) 317-6162/226-1997

Fax: (0xx61) 226-9353

Impresso no Brasil/*Printed in Brazil*

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação – CIP
Biblioteca. Seção de Processos Técnicos – MIE

T315 Terceirização : trabalho temporário : orientação ao tomador
de serviços : apresentação de Vera Olímpia Gonçalves. –
Brasília : MIE, SIT, 2001.

p.57

1. Terceirização, Brasil. 2. Trabalho temporário, Brasil.
3. Contrato de trabalho, Brasil. 4. Trabalhador temporário,
Brasil. 5. Relação de trabalho, Brasil. Ministério do Trabalho e
Emprego (MIE). II. Título.

CDD – 341.65

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	5
TRABALHO TEMPORÁRIO	
Introdução	9
Histórico	11
Legislação	12
Empresas de Trabalho Temporário	12
Empresa Tomadora ou Cliente	13
Trabalhadores Temporários	13
Natureza Jurídica do Contrato de Trabalho Temporário	13
Relação entre as Partes	15
Responsabilidade das Partes	15
Direitos Trabalhistas	16
Pressupostos Objetivos do Contrato de Trabalho Temporário	17
Os Abusos e a Fraude à Lei	18
Contratos de Trabalho Temporário Nulos e Anuláveis	21
Conclusão	25
BIBLIOGRAFIA	27
ORIENTAÇÃO AO TOMADOR DE SERVIÇOS	
O que É Terceirização	31
Abrangência dos Segmentos	33

Contratação	35
Monitoramento	37
Retenção – INSS	40
Retenção – IRF	41
Conclusão do Monitoramento	42
Segurança e Saúde no Trabalho e Qualidade na Terceirização de Serviços	42
Segurança e Saúde no Trabalho	43
Qualidade na Terceirização de Serviços	45
Anexo – Tabelas Básicas de Encargos Sociais e Trabalhistas	53

As relações de trabalho têm se transformado de forma intensa nas últimas duas décadas, principalmente em consequência do processo tecnológico e da integração do comércio mundial. Nós como operadores do direito trabalhista, sempre em contato com a realidade, já transformada, temos consciência da importante contribuição que podemos agregar na sedimentação dos institutos jurídicos.

Os Auditores Fiscais do Trabalho muito têm constatado a prática de terceirização, em suas mais variáveis nuanças, sempre buscando conclusões e resoluções baseadas na hercúlea disposição de aperfeiçoamento pela doutrina e jurisprudência em formação.

Os relatórios fiscais, quando constatada situação que demande apreciação judicial, representam hoje importante instrumento para municiar o Ministério Público do Trabalho e Ministério Público Federal no desempenho de suas funções constitucionais de defesa do direito coletivo e difuso da sociedade. É dessas contribuições que o Judiciário vem moldando os limites e adequação das terceirizações.

Nós como responsáveis pelo cumprimento da legislação trabalhista temos a obrigação de conhecer a terceirização, para identificar de imediato sua adequação à legalidade.

A terceirização fundou seus princípios e qualidades no processo produtivo, de forma inarredável, exigindo cada vez mais atenção da sociedade para evitar que o vínculo empregatício, e conseqüentemente, todos os direitos trabalhistas, então advindos, se distanciem ad infinitum de qualquer responsável.

APRESENTAÇÃO

Com o intuito de enriquecer o conhecimento dos nossos Auditores Fiscais do Trabalho e diante do destaque que o presente assunto vem assumindo no cenário do mercado de trabalho brasileiro é que pautamos esta publicação.

Apresentamos primeiramente o texto da nossa colega Therezinha Gomes D' Angelo, DRT/SP, no qual adentramos em uma discussão acadêmica sobre trabalho temporário com maestria, que descortina fatos históricos, natureza jurídica do contrato de trabalho temporário e demais discussões que ajudem a desvendar dúvidas e aprofundar o conhecimento sobre o assunto.

Em seguida, reproduzimos a "Cartilha de Orientação ao Tomador de Serviços", que teve por objetivo orientar a clientela da terceirização sobre seus limites e cuidados necessários quando do fechamento do contrato de serviços e, ainda, do monitoramento do mesmo para evitar surpresas futuras, apresentando até planilhas que podem facilitar o tomador a esmiuçar o orçamento proposto.

O texto da "Cartilha de Orientação ao Tomador de Serviços" é produto da Câmara Interinstitucional de Serviços Terceirizáveis nos Segmentos Asseio, Conservação, Segurança, Vigilância e Trabalho Temporário, criada pela Delegacia Regional do Trabalho, em Minas Gerais. Integram o grupo técnico responsável pela redação: Alessandra Parreiras Fialho (DRT/MG), César Augusto Alves Neto (Superintendência Estadual do INSS, em Minas Gerais), Rodrigo Assunção Oliveira (Sindicato dos Empregados em Edifícios, Empresas de Asseio e Conservação e Cabineiros de Belo Horizonte e Federação dos Empregadores em Turismo e Hospitalidade do Estado de Minas Gerais) e Rodrigo Magalhães Ribeiro (Departamento de Engenharia de Produção da Universidade Federal de Minas Gerais). Esse grupo técnico contou com a colaboração do Dr. Guilherme de Oliveira Horta (DRT/MG).

VERA OLÍMPIA GONÇALVES
SECRETÁRIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

TRABALHO TEMPORÁRIO

INTRODUÇÃO

A própria natureza induz a vida em sociedade, o que motiva o surgimento de conflitos de interesses entre os indivíduos que a compõem. Daí a necessidade de uma força disciplinadora que reintegre a ordem social quando violada. Essa força que limita a liberdade de cada um em proveito da faculdade congênere dos outros, ora prevenindo as possíveis violações da ordem jurídica, ora restaurando-a quando desintegrada, é o Direito.

Reflete o Direito, no tempo e no espaço, os usos e costumes dos povos, retratando as constantes mutações ocorridas na vida social, bem como as transformações das necessidades do ser humano. Em virtude do desenvolvimento social do homem, surgem situações para as quais o Direito ainda não está preparado. Por isso, há necessidade constante de elaborar novos preceitos legais que estejam de acordo com a época em que vivemos.

Com efeito, foi o que ocorreu com a modalidade do trabalho temporário.

HISTÓRICO

No final da década de 40, mais precisamente em 1948, nos Estados Unidos, o advogado Winters necessitava apresentar um recurso à Suprema Corte, cujo prazo estava se esgotando e que se consubstanciava em 120 laudas datilografadas, quando, repentinamente, sua secretária adoeceu, deixando-o em situação delicada e angustiosa.

Comentando sua desdita com um colega de profissão, este lembrou-se de Mary, uma antiga secretária, que havia se casado e dedicava-se então exclusivamente ao lar. Talvez ela pudesse ajeitar a situação.

Consultada, revelou dois detalhes importantes: ter folga em suas tardes e vontade de ganhar um dinheiro extra.

O recurso foi realmente elaborado e oferecido em tempo hábil. Mary recebeu um dinheiro inesperado, e o advogado, feliz com o resultado, começou a pensar seriamente em quantas pessoas poderiam ter problemas semelhantes. (Artigo publicado na revista da Associação dos Inspectores Federais do Trabalho, em São Paulo, n° 01, 1997, de autoria de O. P. de Baptista, de onde retiramos estas informações).

A partir daí foi criada a *manpower* (mão-de-obra), que cresceu geometricamente, mantendo espalhados pelo mundo milhares de escritórios, empregando numerosos temporários em vários países.

A *manpower* foi a primeira na utilização de trabalhos temporários no Brasil, onde se instalou pela primeira vez em 1963. No entanto, devido à ausência de uma legislação específica, afastou-se do mercado brasileiro em 1969, retornando apenas em 1978, dessa vez ligada à Ática, subsidiária da Ofício Serviços Gerais.

LEGISLAÇÃO

O diploma legal específico é a Lei n° 6.019, de 3 de janeiro de 1974, publicada no DOU em 4 de janeiro de 1974 e regulamentada pelo Decreto n° 73.841, de 13 de março de 1974 (DOU, 13.3.74).

Para os efeitos do disposto no art. 10 da referida Lei e no art. 27 do Regulamento, foi expedida pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra do Ministério do Trabalho a Portaria n° 66, de 24 de maio de 1974, no DOU de 7 de junho de 1974, que em seus oito artigos trata da aplicação da lei sob comento.

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Conforme a lei vigente, as empresas de trabalho temporário são aquelas cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos (art. 4°), sendo sempre e necessariamente

urbanas. Assim, não é possível essa espécie de empresa no setor rural. Por expressa disposição legal, esse tipo de contratação também é proibida no trabalho portuário (Lei n° 8.630, de 25.2.93, art. 45).

Podem ser pessoa física ou jurídica que preencha os requisitos elencados nas alíneas "a" a "f" do art. 6° da Lei n° 6.019/74.

Para evitar fraudes e garantir os direitos dos trabalhadores, há muito rigor quanto à constituição de uma empresa de trabalho temporário. Entre os requisitos, cumpre destacar a exigência de um capital social com valor relativamente elevado, e a necessidade de que o Ministério do Trabalho e Emprego conceda a autorização para o seu funcionamento.

A empresa de trabalho temporário é a fornecedora ou locadora de mão-de-obra temporária, sendo a outra empresa (cliente), a tomadora de mão-de-obra temporária.

Pela leitura do art. 6°, alínea "a", da referida lei, a empresa de trabalho temporário é comercial, vez que condiciona seu funcionamento ao prévio registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede.

EMPRESA TOMADORA OU CLIENTE

É a pessoa física ou jurídica que, em virtude de necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente, ou de acréscimo extraordinário de tarefas, contrate locação de mão-de-obra com empresa de trabalho temporário (art. 14 do Decreto nº 73.841/74).

TRABALHADORES TEMPORÁRIOS

Tais obreiros são conceituados pela lei como as pessoas físicas que prestam trabalho temporário a uma empresa para atender a necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente, ou a acréscimo extraordinário de serviço (art. 16 do Decreto nº 73.841/74).

Deverão ser "devidamente qualificados" no sentido de aptidão ao desempenho do trabalho. O decreto regulamentador conflita com a lei ao usar a palavra "especializado", dando a entender que o trabalhador há de possuir especialização técnica, o que não se coaduna com o diploma legal. O Ministério do Traba-

lho, pela Secretaria de Fiscalização do Trabalho, por meio da Instrução Normativa nº 03, de 29 de agosto de 1997, deu interpretação ampliadora da regra no sentido de que é suficiente uma aptidão genérica, ou seja, trabalhadores capacitados à realização do trabalho.

NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Neste particular, por muito tempo, a doutrina não era pacífica quanto à natureza jurídica do trabalho temporário. Havia os que o considerava modalidade de trabalho avulso; havia os que o caracterizavam como contrato *sui generis*; e havia até mesmo os que renegavam a condição de contrato de trabalho. Somente após a Constituição Federal de 1988, que estendeu o regime do FGTS aos trabalhadores temporários, a promulgação da Lei nº 8.036/90 e o Decreto que a regulamentou, é que o Trabalho Temporário pôde ser classificado como modalidade de contrato a prazo determinado. De fato, o art. 20, inciso IX, da Lei nº 8.036/90, ao autorizar a movimentação da conta vinculada

do trabalhador, expressamente, inclui o contrato de trabalho temporário entre as modalidades de contrato a termo. Por outro lado, o art. 9º do Decreto nº 99.684, de 8 de novembro de 1990, que regulamentou a Lei nº 8.036/90, ao tratar da extinção normal do contrato a termo, incluem, expressamente, o "Trabalhador Temporário".

O art. 10 da Lei nº 6.019/74 fixa em três meses o prazo máximo do contrato firmado entre a fornecedora e a tomadora, em relação a um mesmo empregado, com a ressalva contida na Portaria nº 66/74, do extinto Departamento Nacional de Mão-de-Obra, que autorizava a prorrogação do prazo na ocorrência de força maior ou necessidade imperiosa de serviço, não podendo o período total ultrapassar os 135 dias. Porém, aquela referida portaria sofreu alterações pela Portaria nº 02, de 29 de maio de 1996, e pela Portaria nº 01, de 2 de julho de 1997, ambas da Secretaria de Relações de Trabalho, do Ministério do Trabalho.

O prazo foi ampliado por mais três meses, alterando-se, também, a sistemática da prorrogação, eis que no sistema anterior a prorrogação dependia de pedido prévio à Delegacia Regional do Trabalho e, atualmente, basta o em-

pregador comunicar a ocorrência do pressuposto que justifica a prorrogação, podendo a fiscalização comprovar a veracidade do alegado por meio de diligências, quando julgar necessário.

Por outro lado, a Previdência Social até o advento da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, considerava o trabalhador temporário como segurado autônomo. No entanto, as novas leis de Custeio, de Benefícios, bem como seus respectivos regulamentos da Previdência Social, elenca-os como segurados obrigatórios na condição de empregados.

Assim, trata-se de modalidade de contrato a termo com características próprias, guardando algumas semelhanças com o contrato a prazo determinado previsto no art. 443 da CLT, mas também, com algumas diferenças. O dispositivo consolidado estipula como prazo máximo o período de dois anos, permitindo dentro desse período uma prorrogação com a observação do art. 451 daquele diploma legal, ou seja, se no prazo de dois anos ocorrer mais de uma prorrogação restará desnaturado o contrato a prazo que passará a vigor por tempo indeterminado. Já o prazo do contrato de trabalho temporário é de até três meses, prorrogável por igual período, conforme anteriormente exposto.

RELAÇÃO ENTRE AS PARTES

Estabelece-se entre as partes relação triangular tendo num dos vértices da figura geométrica o trabalhador temporário e, nos outros dois, a empresa fornecedora de um lado, e do outro, a empresa tomadora. Entre os três forma-se uma relação contratual de trabalho.

O vínculo que se cria entre a fornecedora e a tomadora é de natureza civil, ou seja, entre as empresas há um contrato de prestação de serviços.

A relação jurídico-trabalhista estabelece-se entre a fornecedora e o trabalhador, que são os sujeitos da relação de emprego, e o trabalhador temporário gozará a condição de empregado da fornecedora, enquanto achar-se trabalhando ou prestando serviços a terceiros (tomadora).

Já a relação estabelecida entre o trabalhador temporário e a empresa tomadora não é de emprego apesar da dupla subordinação do trabalhador temporário às duas empresas (fornecedora e tomadora). A fornecedora delega o poder de comando à tomadora, permanecendo com o poder disciplinar (§ 2º do art. 12 e no art. 13 da lei sob comento). Por sua vez, o em-

pregado obriga-se a prestar serviços em favor da empresa tomadora Segundo Octávio Bueno Magano a relação entre o trabalhador e o cliente é fática.¹

RESPONSABILIDADE DAS PARTES

Há responsabilidade solidária da empresa tomadora para com os débitos previdenciários ou trabalhistas da fornecedora em caso de falência.

Há responsabilidade da tomadora por culpa *in eligendo* nos casos em que ela contrata com fornecedora que não preenche os requisitos legais para sua constituição, ou seja, aqueles elencados no art. 6º da lei em apreço.

A responsabilidade recai exclusivamente no tomador quando a intermediação for ilegal. Por sinal, essa é a interpretação dada por nossos tribunais, conforme se deflui do Enunciado nº 331, item I, do Tribunal Superior do Trabalho. Assim, o direito não reconhece, no caso de intermediação irregular, a relação entre a empresa de trabalho temporário e a empresa cli-

¹ MAGANO, Octávio Bueno. *Contrato de prazo determinado*. São Paulo : Saraiva, 1984, p. 15.

ente, reconhecendo apenas a relação entre o trabalhador e a empresa tomadora dos serviços que se transforma em relação de emprego de prazo indeterminado.

No caso de inadimplência da fornecedora de mão-de-obra temporária para com os débitos de natureza trabalhista, a responsabilidade da tomadora será apenas subsidiária, conforme interpretação do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho no Enunciado n.º 331, item IV.

A empresa tomadora ou cliente é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um trabalhador temporário posto à sua disposição. Considera-se local de trabalho, tanto aquele onde se efetua a prestação de serviço, quanto a sede da empresa de trabalho temporário (art. 12, § 2º, da Lei n.º 6.019/74).

DIREITOS TRABALHISTAS

Na forma do art. 12 da lei, aos trabalhadores temporários, são assegurados os seguintes direitos:

- a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou

- b) cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;
- b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento);
- c) férias proporcionais, nos termos do art. 26 da Lei n.º 5.107, de 13 de setembro de 1966;
- d) repouso semanal remunerado;
- e) adicional por trabalho noturno;
- f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;
- g) seguro contra acidente de trabalho;
- h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 5.890, de 8 de junho de 1973 (art. 5º, item III, letra "c" do Decreto n.º 72.771, de 6.9.73).

Note-se que no texto original da lei não constam o 13º salário ou gratificação natalina, o salário-família e o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, tendo o legislador, quanto ao último, escolhido a indenização proporcional e direta, talvez pela exigüidade do contrato.

Entretanto, com o advento da Constituição Federal de 1988, o art. 7º estendeu a todos os trabalhadores urbanos e rurais o direito ao salário-família, ao 13º salário e ao FGTS.

Assim, entende-se que a indenização duodécima imposta pela Lei nº 6.019/74, no caso de extinção do contrato pelo advento do seu termo final, foi revogada tacitamente sendo substituída pelo montante depositado na conta vinculada do trabalhador, mas sem o acréscimo dos 40% (quarenta por cento) por tratar-se de contrato a prazo determinado.

Por analogia aos demais contratos a termo, não se aplicam o aviso prévio, nem a estabilidade da gestante ou do acidentado no trabalho.

Na Carteira de Trabalho será registrada a sua condição de temporário de acordo com o § 1º do art. 12 da Lei nº 6.019/74.

O instituto da justa causa poderá ser levantado pela fornecedora e tomadora, nos casos elencados no art. 482 da CLT. No caso do empregado, fica mantida a correspondência ao que dispõe o art. 483 do mesmo diploma legal.

Indaga-se da possibilidade de pluralidade de empregos temporários, ou seja, um mesmo trabalhador celebrar contrato de trabalho temporário com mais de uma fornecedora de mão-de-obra.

Entendemos não haver restrições nesse sentido, desde que haja compatibilidade de horários e a não-concorrência na atividade exercida pelo empregado em cada empresa, vez que o princípio da liberdade de trabalho é preceito constitucional, e uma limitação a esse direito seria inteiramente ilegal.

Da mesma forma, se é permitida a pluralidade de empregos, é possível a um empregado contratado de forma permanente por uma empresa, trabalhar como temporário em uma outra, observando-se sempre as ressalvas citadas no parágrafo anterior.

Quanto ao percentual das horas extraordinárias, a Constituição Federal de 1988 elevou-as para, no mínimo, 50%.

PRESSUPOSTOS OBJETIVOS DO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

De acordo com o art. 2º da lei em estudo e o art. 1º de seu decreto regulamentador, somente em duas hipóteses há a possibilidade de contratação de mão-de-obra temporária:

- a) a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente;

- b) o acréscimo extraordinário de serviço.

Assim, o legislador teve o cuidado de preservar a contratação normal, comum ou tradicional. O Direito do Trabalho tem como princípio norteador a proteção ao hipossuficiente e a continuidade da relação empregatícia, sendo regra o contrato por prazo indeterminado e somente por exceção o contrato a prazo determinado. Motivo que levou o legislador a conceder prazos exíguos de duração a esse tipo de contrato e responsabilidade solidária ou subsidiária do tomador em relação às obrigações trabalhistas, conforme o caso.

O contrato entre a empresa fornecedora e cada um dos trabalhadores há de ser obrigatoriamente escrito, devendo constar expressamente os direitos que lhes são conferidos e o motivo ensejador.

OS ABUSOS E A FRAUDE À LEI

Por meio de pesquisa estatística, verificou-se alta aceitação do trabalho temporário pelas empresas européias, americanas e por outras espalhadas pelo mundo, em suas necessidades de mão-de-obra suplementar.

No Brasil, apesar de ramificações em vários pontos do território nacional, os empreendimentos dessa espécie, em sua grande maioria, encontram-se operando no Centro-Sul do País.

Grande número de pessoas realizam ou já realizaram trabalhos temporários, principalmente no eixo econômico Rio-São Paulo, ou para não ter seus vencimentos interrompidos enquanto aguardavam um emprego fixo, ou estudantes em férias escolares, ou pessoas que dispunham de duas ou três horas diárias para o trabalho, etc.

Entretanto, como tudo que parece bom de início, com o passar do tempo e à mercê da manipulação do homem, inúmeros são os abusos cometidos em nome do trabalho temporário, que terminam por distorcer sua finalidade social.

Como se sabe, a chamada *marchandage*, considerada como atividade anti-social, é proibida em nosso meio jurídico. No entanto, o legislador pátrio fez editar a Lei nº 6.019/74 possibilitando a locação de mão-de-obra, mas apenas em caráter excepcional e mediante contratos cercados de formalidades essenciais. Esse cuidado foi também observado pelo Tribunal Superior do Trabalho, que editou o Enunciado nº 256

no intuito de coibir a intermediação de mão-de-obra de forma desordenada, permitindo-a somente nos casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância. O referido Enunciado passou por uma revisão no Enunciado nº 331, cuja redação passou a ser a seguinte:

- I- "a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo com o tomador de serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 3.1.74);
- II- a contratação irregular de trabalhador, por meio de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República/88);
- III- não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.6.83), 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 sub-

sidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial"*.

Assim, o novo enunciado considera legal a locação de mão-de-obra nos serviços de limpeza e conservação e especialização ligados à atividade-meio da empresa tomadora. Pelo item II, reconhece-se a impossibilidade de formação do vínculo empregatício com a Administração Pública sem concurso público por força do art. 37, II, da Constituição Federal/88.

Em decorrência do estabelecido no item IV do Enunciado em tela, aconselha-se que numa reclamação trabalhista o autor acione as duas empresas, em litisconsórcio passivo, integrando-se na lide a mesma relação processual triangular.

* O inciso IV foi alterado pela Resolução nº 96/2000 DJ 18.9.00, passando a ter a seguinte redação:

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregado, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666/93).

O Ministério do Trabalho e Emprego, por meio de seus agentes, recebe constantes denúncias sobre irregularidades cometidas por algumas dessas empresas ou por outras que contratam empregados efetivos a pretexto de trabalho temporário, desrespeitando a legislação. Existem inúmeros casos de contratação a título temporário que não se coadunam com o espírito e a finalidade da lei.

Conforme determina o referido diploma legal, somente em duas situações é permitido esse tipo de contratação, ou seja, substituição de pessoal efetivo e acúmulo extraordinário de serviço. O que não estiver dentro desses limites, configura-se fraude à lei, e o contrato firmado torna-se nulo, sujeitando o infrator, no caso a empresa tomadora, às conseqüências de infração ao art. 41 da CLT, pois o trabalhador em questão é considerado como não registrado, configurando um contrato de trabalho tácito com a tomadora.

A título de ilustração, não se pode contratar como temporário um trabalhador para substituir um empregado efetivo que veio a falecer, porque o objetivo da lei é a substituição de pessoal regular e permanente, dando a entender que o substituto deva retornar ao trabalho que, por qualquer motivo deixou de ser exer-

cido. Nesse caso, o contrato de trabalho temporário firmado é nulo de pleno direito, ainda que atenda formalmente aos pressupostos objetivos desse contrato especial.

Da mesma forma, é preciso atentar-se para a segunda hipótese desse tipo de contratação, qual seja, o acúmulo extraordinário de serviço. Por extraordinário entende-se aquilo que não é comum ou normal. O diploma consolidado prevê a possibilidade do trabalho extraordinário, entendendo-se como tal aquelas horas suplementares à jornada normal. Mas o assunto em questão não trata de horas suplementares, mas de serviço extraordinário que não esteja previsto pelo movimento normal da empresa, ligado, por exemplo, à sua produtividade. Pode acontecer a uma empresa o recebimento de um pedido volumoso para o qual não esteja preparada em razão de seu quadro de empregados, cujo número atende apenas à produção normal da empresa. No caso, justifica-se a contratação de mão-de-obra temporária para atender àquela situação extraordinária. Não configurado o serviço extraordinário ensejador da contratação a título temporário, da mesma forma, há nulidade do contrato, e as conseqüências são as mesmas do comentado anteriormente.

Também não há como aceitar que um empregado posto a serviço de uma empresa como temporário e que, posteriormente venha a ser admitido por ela, tenha de firmar, na sequência, um contrato de experiência cujo objeto principal é a avaliação e o desempenho profissional do empregado que o tomador já teve oportunidade de testar durante o trimestre e sua prorrogação, quando houver. Como é sabido, o pacto laboral se presume como de tempo indeterminado, sendo exceção os celebrados a termo, pela incerteza que o último causa ao empregado quanto ao seu futuro. Caso isso ocorra, tem-se como fraudulento o contrato de experiência firmado em sequência a um contrato de trabalho temporário.

É comum, também, confundir-se as empresas de trabalho temporário com as agências de emprego. Com certeza não são. São estas últimas apenas intermediárias na indicação de um trabalhador no mercado de trabalho para contratação a terceiros. Para tanto, a agência de colocação cobra uma taxa de serviço o que é proibido pela Lei n.º 6.019/74, art. 18. Também não há qualquer contrato, seja cível ou trabalhista, vinculando um trabalhador cadastrado numa agência de emprego, diferente do

que acontece em relação ao trabalho temporário, vez que há vínculo empregatício ligando o trabalhador à fornecedora de mão-de-obra temporária. Há contrato civil entre a empresa de trabalho temporário e a empresa cliente.

CONTRATOS DE TRABALHO TEMPORÁRIO NULOS E ANULÁVEIS

O Direito do Trabalho tem como princípio norteador a proteção ao hipossuficiente e a continuidade da relação empregatícia, sendo regra o contrato por prazo indeterminado e, somente por exceção, o contrato a prazo determinado.

Certo também que esse direito especial é formado de normas, em sua maioria, de ordem pública, motivo pelo qual se, num contrato houver a presença de cláusula nula ou anulada, não prejudica o contrato todo, que é mantido, e a cláusula nula substituída por aquela que a lei prevê para a situação jurídica denunciada.

O trabalhador temporário tem seus direitos individuais previstos expressamente na lei em apreço, bem como outros existentes na legislação trabalhista em geral. Por isso, qualquer cláusula contratual que infrinja aqueles direitos é nula,

e o direito do trabalhador temporário é preservado com a substituição automática da cláusula nula pela condição prevista em lei.

Entretanto, pode a nulidade afetar a substância de todo o contrato. Por tratar-se de um contrato especial e excepcional, o contrato de trabalho temporário tem de preencher todos os requisitos previstos na Lei nº 6.019/74. Caso contrário, será tido como nulo, sendo logo substituído pelo contrato de trabalho por prazo indeterminado tacitamente celebrado entre as partes. Com a transformação, a relação empregatícia forma-se diretamente com a empresa tomadora, vez que a prestação laboral deu-se em favor dela, e o contrato de trabalho temporário nulo tem-se por inexistente, sujeitando a empresa tomadora às consequências previstas no art. 41 da CLT.

São motivos ensejadores de nulidade do contrato de trabalho temporário:

- a) falta de registro da empresa de trabalho temporário no MTE (art. 5º);
- b) falta de contrato de trabalho temporário por escrito da fornecedora com a tomadora ou cliente (art. 9º);
- c) quando não constar no contrato expressamente o motivo justificador da demanda do trabalho temporário, bem como as modalidades de remuneração da prestação de serviço (art. 9º);
- d) quando o serviço prestado pelo trabalhador temporário não se destina à necessidade transitória de substituição do pessoal regular e permanente, ou ao acréscimo extraordinário de serviço (art. 2º);
- e) quando exceder de três meses a prestação temporária, sem a prorrogação autorizada pelas Portarias nºs 02/96 e 01/97 da Secretaria de Relações do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego;
- f) falta de contrato escrito entre a empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados (art. 11);
- g) falta de anotação da condição de trabalhador temporário na CTPS (art. 12);
- h) contratação de estrangeiro com visto provisório como trabalhador temporário (art. 17);

- i) cobrança de qualquer taxa do trabalhador temporário a título de mediação (art. 18);
- j) quando a empresa de trabalho temporário dedica-se a outras atividades estranhas às previstas na Lei nº 6.019/74(arts. 3º e 4º);
- k) a permanência do trabalhador na empresa, após o prazo ou término da obra ou atividade que autorizou o contrato temporário;
- l) a contratação de outro trabalhador temporário para o mesmo posto de trabalho;
- m) a contratação do mesmo trabalhador, para o mesmo posto, por meio de diversas empresas de trabalho temporário, que atuam em sistema de rodízio;
- n) a contratação de trabalhador temporário para substituir trabalhador efetivo que se desligou definitivamente da empresa tomadora;
- o) a transferência de empregados permanentes da empresa tomadora para a empresa fornecedora;
- p) rescisões contratuais com os empregados permanentes por trabalhadores temporários de quase todos os postos de trabalho da empresa tomadora.

CONCLUSÃO

1. As empresas de trabalho temporário são sempre urbanas.
2. O contrato de trabalho temporário é modalidade de contrato a prazo, formal, com características próprias.
3. O prazo máximo desse tipo de contrato é de três meses, podendo ser prorrogado por prazo que não ultrapasse seis meses, no total.
4. A relação que se estabelece entre as partes é triangular. O contrato entre a tomadora e a fornecedora é de natureza civil.
5. Há responsabilidade solidária da empresa tomadora para com os débitos previdenciários ou trabalhistas no caso de falência. Há responsabilidade da tomadora por culpa *in eligendo*. No caso de inadimplência da fornecedora de mão-de-obra temporária para com os débitos de natureza trabalhista, a responsabilidade da tomadora será apenas subsidiária, conforme interpretação do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho pelo Enunciado n.º 331, IV;
6. Os direitos trabalhistas não se esgotam no elenco do art. 12, abrangendo outros previstos na legislação trabalhista em geral.
7. Os motivos que autorizam o contrato de trabalho temporário são apenas dois, os previstos no art. 2º da Lei n.º 6.019/74.
8. Os trabalhadores temporários são segurados obrigatórios da Previdência Social na condição de empregados.
9. O contrato de trabalho temporário pode ser nulo ou anulável: à medida que nele contenham cláusulas que infrinjam normas de ordem pública que serão automaticamente substituídas pela condição legal (anulável).

Será inteiramente nulo quando a nulidade contaminar sua substância e quando não preenchidos os pressupostos objetivos da Lei n.º 6.019/74.

No caso da nulidade absoluta, as responsabilidades do contrato de trabalho passarão à empresa tomadora.

10. É da Justiça do Trabalho a competência para dirimir os conflitos surgidos entre as partes (empresa fornecedora e o trabalhador temporário), com a ressalva das divergências ocorridas entre a tomadora e fornecedora cujo contrato é de natureza civil, sendo da Justiça Estadual a competência nas controvérsias surgidas.

BIBLIOGRAFIA

1. ALMEIDA, Isis de. "Regime de Trabalho Temporário". *in*: BARROS, Alice Monteiro de (org.). Estudos em memória de Célso Goyatá, São Paulo, Ltr, 1993, Vol. I.
2. BAPTISTA, O. P. D'A. "Trabalho Temporário". *In* Revista da Associação dos Inspetores Federais do Trabalho em São Paulo, n° 1, ano 1977.
3. CENTENO, N.O. "El Trabajo de Temporada", *in* IV Congresso Ibero-Americano de Direito do Trabalho e Previdência Social, São Paulo, 1972, pag. 195.
4. CESARINO JR., A. F. "Direito Social". São Paulo, Ltr/Editora da USP, 1980.
5. DAMACENO, Fernando Américo Veiga. "A Locação de Mão-de-Obra e as Empresas Prestadoras de Serviços" Revista Ltr. São Paulo, novembro 1983, vol.47.
6. D'ANGELO, Therezinha Gomes. " O Trabalho Temporário" *In* Revista da Universidade São Francisco, 1986, n° 9, Vol. 04.
7. FERRARI, Irany. "O Trabalho Temporário como espécie de trabalho eventual perante o Direito do Trabalho e a Previdência Social. *In* IV Congresso Ibero-Americano de Direito do Trabalho e Previdência Social. São Paulo, 1972, pag. 59.
8. GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro : Forense, 1990, 11ª Edição.
9. MAGANO, Octávio Bueno. *Contrato de prazo determinado*. São Paulo : Saraiva, 1984.
_____ "Manual de Direito do Trabalho". São Paulo, Ltr. 1984, vol. II.
_____ "Trabalho eventual e por tempo limitado". *In* IV Congresso Ibero-Americano de Direito do Trabalho e Previdência Social. São Paulo, 1972, pag. 195.
10. MANNRICH, Nelson. "A modernização do contrato de trabalho". São Paulo, Ltr. 1998, pag. 190/205.

11. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. "Curso de Direito do Trabalho". São Paulo. Saraiva, 1997.
12. PASTOR, J.M.A. "Desempleo de los trabajadores de temporada". In IV Congresso Ibero-Americano de Direito do Trabalho e Previdência Social. São Paulo, 1972, pag.116.
13. SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio e VIANA, Segadas. "Instituições de Direito do Trabalho", São Paulo, Itr, 11ª edição, vol. II.

ORIENTAÇÃO AO TOMADOR DE SERVIÇOS

O QUE É TERCEIRIZAÇÃO

Terceirização é a contratação de serviços por meio de empresa, intermediária entre o tomador de serviços e a mão-de-obra, mediante contrato de prestação de serviços. A relação de emprego se faz entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços, e não diretamente com o contratante destes.

É permitida a terceirização nos seguintes casos:

- atividades de segurança e vigilância;
- atividades de conservação e limpeza;
- serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador de serviços (com exceção do trabalho temporário, com base na Lei nº 6.019/74, na qual também se permite a contratação de trabalhadores para atuarem na atividade-fim da empresa).

Em princípio, pode-se definir como atividade-meio aquela não-representativa do objetivo da empresa, desfragmentada, portanto, de seu processo produtivo, configurando-se como ser-

viço necessário (paralelo ou secundário), porém não essencial. A atividade-fim é aquela que compreende as atividades essenciais e normais para as quais a empresa se constituiu. É o seu objetivo a exploração do seu ramo de atividade expresso em contrato social;

- trabalho temporário: para atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

A terceirização deve sempre ser vista como exceção, só sendo possível nos casos específicos acima relacionados, e, mesmo assim, só sendo considerada lícita se preenchidos todos os requisitos exigidos.

Em todos esses casos, existe uma relação triangular ou trilateral. Salientamos que a terceirização, fora dessas hipóteses, é considerada ilícita pela legislação trabalhista (mesmo que idônea e regularmente constituída a empresa intermediadora), formando-se a relação de emprego diretamente com a empresa contratante.

Um ponto comum à terceirização, nas atividades de asseio, conservação, segurança, vigilância e de serviços especializados relacio-

nados com as atividades-meio, é a proibição expressa de existência de pessoalidade e subordinação¹ com o tomador de serviços, sendo que, constatada a presença de tais requisitos, a relação de emprego também passa a existir com este tomador. Tal fato não ocorre, contudo, quando o tomador for ente integrante da administração pública, diante da necessidade de aprovação prévia em concurso público, como determina a Constituição Federal. Da mesma forma, situação especial ocorre no trabalho temporário, no qual a subordinação se manifesta entre trabalhador e as empresas fornecedoras e cliente.

Excluído o trabalho temporário, nos outros três casos de terceirização, não há limitação de tempo para que o trabalhador, empregado da empresa fornecedora de mão-de-obra, permaneça prestando serviços para o mesmo tomador, desde que - repita-se - inexistentes a pessoalidade e a subordinação com ele.

¹ Pessoalidade: Juridicamente o tomador contrata serviços - e não mão-de-obra - da empresa prestadora, não podendo vincular obrigatoriamente um determinado empregado dessa empresa prestadora ao serviço contratado.

Subordinação: É o prestador de serviços que contrata, denite, promove ou pune o empregado.

Se lícita a terceirização, o prestador de serviços será empregado da empresa terceirizante, mantendo com o tomador apenas uma relação de trabalho. Se ilícita, o vínculo empregatício será formado diretamente com o tomador de serviços, que será responsável direto por todos os direitos trabalhistas e previdenciários.

Dessa forma, a assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, o pagamento dos salários e das demais verbas a que tiver direito, bem como a aplicação de punições, ficam sempre a cargo da prestadora. Entretanto, se as obrigações trabalhistas não forem integralmente cumpridas por esta, a cliente responde de forma subsidiária pelo seu pagamento, mas apenas no período em que tiver se beneficiado do trabalho. A cliente também poderá responder solidariamente como no caso de falência da empresa de trabalho temporário.

ABRANGÊNCIA DOS SEGMENTOS

ASSEIO E CONSERVAÇÃO

O setor de Asseio e Conservação compreende prestação de serviços terceirizados, por meio de empresas especializadas, suprimindo necessidade de mão-de-obra para as atividades-meio do tomador de serviços.

Dentre outras funções, estão abrangidas pela categoria: porteiros e vigias em geral, inclusive de condomínios e edifícios; faxineiros ou serventes; limpadores de caixas-d'água; trabalhadores braçais; agentes de campo; ascensoristas; copeiros; capineiros; dedetizadores; limpadores de vidros; mandristas; garagistas; operadores de carga; auxiliares de jardinagem; contínuos ou *office-boys*; faxineiros de limpeza técnica industrial; líderes de limpeza técnica industrial; recepcionistas ou atendentes.

SEGURANÇA E VIGILÂNCIA

É prerrogativa exclusiva das empresas de segurança regularmente constituídas a prestação dos serviços de segurança/vigilância², cabendo apenas aos profissionais devidamente qualificados o exercício regular dos trabalhos em questão.

Exige-se para exercício profissional que o vigilante receba treinamento específico com reciclagens periódicas, só podendo exercer as atividades de segurança quando, comprovadamente, não possuir antecedentes criminais. Ademais, devem ser preparados física e psicologicamente para as funções que lhes são atribuídas, por meio de cursos de formação, acompanhados e fiscalizados pela Polícia Federal, dotada de arquivo que controla os vigilantes, armamento e munição de todas as empresas regulares. Em relação ao vigia, essas condições não são exigidas.

Vigilância não é somente a segurança armada, mas toda aquela atividade voltada à segurança de instalações e segurança física de pessoas.

² A segurança armada, ou desarmada, tem sua regulamentação nas Leis n^{os} 7.102/83, 8.863/94 e 9.107/95, nos Decretos n^{os} 89.056/83 e 1.592/95 e na Portaria n^o 992/95.

TRABALHO TEMPORÁRIO

Diferentemente dos demais segmentos tratados nesta Cartilha, o trabalho temporário, conforme definido na Lei nº 6.019/74, só se caracteriza como tal quando destinado a atender a uma necessidade transitória da empresa, decorrente do afastamento ou impedimento de um empregado permanente por motivo de férias, auxílio-doença, licença-maternidade, etc., ou a um acréscimo extraordinário de serviços da empresa tomadora (pico de produção).

O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente deverá ser obrigatoriamente escrito e dele deverá constar expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário. Tal contrato, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, podendo ser prorrogado pelo período máximo de três meses mediante comunicação ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego.

O tomador deve estar atento para o fato de que o funcionamento da empresa de trabalho temporário depende de registro no Ministério do Trabalho e Emprego, sendo sua atividade a de colocar à disposição de outras empre-

sas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos. Assim, ao contratar um trabalhador temporário, o tomador deverá observar esses requisitos para que a “empresa de trabalho temporário” não venha a lhe acarretar transtornos.

CONTRATAÇÃO

Recomendamos os seguintes passos para contratação de serviços pelos tomadores:

- 1º) dimensionar os serviços a serem contratados em número de pessoal, especificando a função e a jornada de cada trabalhador no setor de serviço respectivo;
- 2º) solicitar propostas de posse do número de pessoas necessárias e respectivas jornadas;
- 3º) tomar as propostas apresentadas com discriminação de preços para cada trabalhador disponibilizado, observado o piso da categoria estabelecido para cada função, e aplicar a tabela de encargos sociais e trabalhistas sobre os mesmos – parâmetro fornecido pela Fundação Getúlio Vargas (Anexo – página 51).

As obrigações que emergem de qualquer contrato de prestação de serviços, além do pagamento de salário equivalente ao piso normativo da categoria, discriminado em convenção coletiva anualmente, e dos encargos sociais, são as seguintes:

- uniformes e Equipamentos de Proteção Individual – EPIs estimados em pelo menos 3% sobre o piso salarial;
- vale-transporte (parte da empresa) estimado em 14,25% sobre o piso salarial;
- Imposto de Renda Retido na Fonte de 1% sobre o valor da nota fiscal;
- COFINS de 3% sobre o valor da nota fiscal;
- PIS de 0,65% sobre o valor da nota fiscal;
- ISSQN sobre o valor da nota fiscal, conforme percentual definido pelo município;
- contribuição social de 8% sobre o lucro líquido apurado no exercício, e INSS de 20% sobre o valor do *pro labore* empresário, geralmente embutidos na taxa de administração.

A partir dessas alíquotas, da quantidade de trabalhadores e jornadas definidas, dos pisos salariais e dos encargos sociais e trabalhistas, é possível ao contratante de serviços terceirizados obter um valor-referência do contrato a preço exequível. Os demais

fatores componentes do preço, já relacionados, serão a taxa de lucro, material de limpeza (se necessário), horas extras e reflexos no repouso semanal remunerado, adicional de insalubridade/periculosidade quando for o caso, adicional noturno e demais proventos que tenham como base o salário normativo, além de obrigações relacionadas com a segurança e saúde do trabalhador.

- 4º) analisar as propostas, desconsiderando as que tenham apresentado valores incompatíveis com os de mercado;

Exija do prestador de serviços o detalhamento máximo da proposta!

- 5º) verificar a idoneidade das empresas escolhidas.

Para essa verificação, o tomador deverá exigir do prestador de serviços:

- certidões atualizadas e negativas de débito da empresa prestadora junto ao INSS, Receita Federal, prefeitura municipal e FGIS;

- contrato social e as alterações, com atenção para a composição societária;
- autorização de funcionamento e certificado de segurança, expedidos pela Polícia Federal e renovados anualmente (apenas para o segmento segurança e vigilância).

Além disso, as seguintes fontes de informação poderão ser utilizadas adicionalmente:

- sindicatos patronal e profissional, para verificar se há alguma pendência;
- Departamento de Polícia Federal, no caso de segmento segurança;
- apontamento junto ao PROCON;
- empresas ou condomínios para os quais a empresa prestadora executou ou executa serviços, inclusive com visita para avaliação do desempenho do serviço.

O tomador deverá buscar inserir no contrato com a empresa prestadora de serviços cláusulas punitivas a serem aplicadas em caso de descumprimento do mesmo. Outra alternativa seria a exigência contratual de garantias, tais como caução em dinheiro ou títulos de dívida

pública, fiança bancária ou seguro-garantia, para futura indenização trabalhista.

Porém, não bastam somente esses cuidados para evitar prejuízos. É necessário o monitoramento mensal, conforme os procedimentos a seguir.

MONITORAMENTO

A contratante monitora a contratada mediante a exigência da nota fiscal de serviços e, antes de seu pagamento, da cópia dos contracheques de cada trabalhador locado, assim como da guia de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço individualizada para cada contrato específico. Os protocolos de entrega de vales-transporte, uniforme e Equipamento de Proteção Individual – EPI também são importantes.

Como a mão-de-obra terceirizada presta serviços nas dependências do tomador de serviços, mas com vínculo empregatício junto à empresa prestadora, a Previdência Social e o Ministério do Trabalho e Emprego exigem a fiscalização dessas empresas pelos seus contratantes. Caso os tomadores de serviços sejam coniventes com a sonegação de impostos, fraudes sociais e/ou trabalhistas, serão denunciados como co-responsáveis nos respectivos processos previdenciários ou trabalhistas movidos contra essas empresas. Essa co-responsabilidade pode assumir a forma jurídica de responsabilidade solidária ou subsidiária.

A *responsabilidade solidária*, como o próprio nome indica, refere-se à quitação de dívidas por sonegação previdenciária ou trabalhista tanto pela prestadora de serviços quanto pelo tomador de serviços. O empregado ou o Fisco optará pela execução judicial de uma ou das duas empresas. A responsabilidade solidária ocorre, por exemplo, no caso de falência da empresa de trabalho temporário.

A *responsabilidade subsidiária* refere-se à determinação para que o tomador de serviços responda pelas obrigações trabalhistas, quando estas não são cumpridas pela empresa prestadora de serviços. Ao contrário da responsabilidade solidária, que permite a execução de qualquer das empresas – tomadora ou prestadora –, na responsabilidade subsidiária, existem sempre dois devedores diferentes: um principal (no caso, a empresa fornecedora de mão-de-obra), do qual tem de ser cobrada primeiro a dívida; e outro subsidiário (no caso, empresa tomadora), que só pagará em caso de inadimplemento do primeiro.

Assim, além de escolher corretamente uma empresa prestadora de serviços idônea na contratação, o tomador deverá monitorá-la mês a mês, arquivando os documentos fornecidos.

Resumindo, o tomador deverá mensalmente:

- 1º) reter e recolher para o INSS;
- 2º) exigir os recibos de pagamento dos salários, férias e demais proventos, GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social), guia de Imposto Sobre Serviços – ISS, nota fiscal, recibos de entrega do vale-transporte;
- 3º) orientar os funcionários que lhe prestam serviços para que verifiquem se os depósitos do FGTS estão sendo corretamente efetuados na CAIXA (lembramos que o prazo para recolhimento pela prestadora é até o 7º dia do mês subsequente ao da prestação de serviços). Para tanto, basta uma visita a qualquer agência da CAIXA a cada três meses a fim de retirar o extrato analítico da conta.

Outros pontos que deverão ser verificados pelo tomador:

- 1º) registro do empregado, quando da sua admissão ou substituição; se o salário contratado está sendo efetivamente pago;

- 2) se os benefícios convencionados estão sendo efetivamente concedidos (ex.: cesta básica, seguro de vida, uniforme, etc.);
- 3) se não há desvio na prestação de serviços em relação aos originariamente contratados.

Caso o contratante não cumpra seu papel fiscalizador, poderá arcar com a responsabilidade solidária e subsidiária.

O grande trunfo do tomador está em exigir toda a documentação ANTES de pagar a nota fiscal mensal.

É importante saber que os contratantes (pessoas jurídicas de direito público, privado, misto e condomínios) terão de efetuar a retenção de 11% sobre as notas fiscais, faturas ou recibos, que forem pagas, referentes a serviços prestados em suas dependências, e recolher junto ao INSS, nos termos da Lei nº 9.711/98 e Ordem de Serviço INSS nº 209/99. A retenção foi criada para garantir o recolhimento ao INSS das contribuições referentes aos empregados colocados no tomador de serviços, como procedi-

mento substituto da responsabilidade solidária anteriormente vigente. Para tanto, é imprescindível que o valor da nota fiscal seja "real", compatível com a folha de pagamento/encargos, relativa aos empregados disponibilizados. Ressaltamos, porém, que o prestador de serviço continua responsável pelo recolhimento normal das contribuições previdenciárias relativas a estes empregados, inclusive da parte descontada do segurado.

Diante da má conduta de alguns empregadores e condomínios em descontar do empregado e não recolher o INSS respectivo, caracteriza-se o ilícito penal da "apropriação indébita", pois, se houve o desconto em folha, o trabalhador cumpriu com sua contribuição, sendo obrigação do patrão – empresa ou condomínio – efetuar o recolhimento do que já descontou. Essas transgressões prejudicam a Previdência Social (evasão de receita), podendo também prejudicar o trabalhador, em termos de aposentadoria.

Por isso, é importante a conferência pelo tomador de serviços da GFIP específica dos empregados nele alocados, que lhe deve ser apresentada pelo prestador do serviço. Explicaremos o procedimento da retenção a seguir.

RETENÇÃO – INSS

A Lei nº 9.711/98, dando nova redação ao art. 31 da Lei nº 8.212/91, criou o procedimento denominado retenção em substituição à solidariedade prevista na redação anterior, especificamente com relação à contribuição previdenciária. Trata-se de uma antecipação compensável da contribuição devida pelo prestador de serviço. Não é novo ônus tributário para o tomador do serviço, pois ele vai recolher ao INSS o que reteve do valor da nota fiscal a ser pago ao prestador. Também não é novo ônus para este, que compensará, quando do recolhimento da sua contribuição previdenciária normal, o valor retido e recolhido pelo tomador.

Os serviços de limpeza, conservação, zeladoria, vigilância e segurança, executados mediante cessão de mão-de-obra ou empreitada, assim como os serviços contratados com empresa de trabalho temporário, estão sujeitos à retenção a partir de 1º.2.99 (art. 29 da Lei nº 9.711, de 20 de novembro de 1998).

O procedimento de retenção, ora em tela, deverá ser aplicado aos casos de cessão de mão-de-obra e empreitada, definidos segun-

do os conceitos específicos do INSS, dispostos no art. 31 da Lei nº 8.212/91 (com a nova redação da Lei nº 9.711/98) e no art. 219 do Regulamento da Previdência Social – RPS (Decreto nº 3.048/99), normatizados pela Ordem de Serviço nº 209/99.

Para melhor esclarecimento, temos de apresentar o seguinte conceito específico da legislação previdenciária:

Empreitada: É a execução de tarefa, obra ou serviço, contratualmente estabelecida, relacionada ou não com a atividade-fim da empresa contratante, nas suas dependências, nas da contratada ou nas de terceiros, tendo como objeto um fim específico ou resultado pretendido.

Existem algumas situações nas quais a retenção é dispensada:

- a) quando o valor retido for menor do que R\$25,00 (por nota fiscal/fatura/recibo);
- b) o serviço for prestado pessoalmente pelo titular/sócio;
- c) o faturamento da contratada no mês anterior for menor ou igual a duas vezes o limite máximo do Salário de Contribuição – SC;

- d) a contratada não tiver empregado;
- e) serviços relativos ao exercício de profissão regulamentada prestados pessoalmente pelos sócios nas sociedades civis.

Observação: O valor do salário de contribuição é atualizado conforme tabela de salários de contribuição divulgada pelo INSS.

O prestador do serviço deverá destacar, na nota fiscal/fatura/recibo, o valor da retenção – INSS. A base de cálculo da retenção é o valor bruto da nota fiscal/fatura/recibo, porém são admitidas deduções dos valores referentes a material, equipamento, vale-transporte e vale-alimentação, observada a regulamentação do INSS.

O tomador do serviço deverá reter 11% do valor bruto da nota fiscal/fatura/recibo e recolher ao INSS em nome do prestador do serviço, até o 2º dia do mês subsequente ao da emissão da respectiva nota fiscal/fatura/recibo. Essa retenção presume-se feita, e o INSS poderá cobrar do tomador o efetivo recolhimento, mesmo que ele não tenha feito a retenção quando do pagamento da nota fiscal, ainda que o prestador não tenha efetuado o destaque do valor.

RETENÇÃO – IRF

O tomador de serviços deverá reter e recolher, a título de Imposto de Renda na Fonte, 1% sobre as importâncias pagas ou creditadas pela prestação de serviços de: limpeza e conservação de bens imóveis, exceto reformas e obras assemelhadas; segurança e vigilância; e locação de mão-de-obra.

Fica dispensado o recolhimento quando o valor do imposto for inferior a R\$10,00 (dez reais), devendo este recolhimento ser efetuado no mês em que o valor acumulado (somatório resultante do valor do Imposto de Renda apurado nos meses anteriores) ultrapassar R\$10,00 (dez reais).

Está dispensada dessa retenção a empresa prestadora imune ou isenta. Também os condomínios não estão obrigados a reter o Imposto de Renda na Fonte. Da mesma forma, os órgãos, autarquias e fundações da administração federal, quando pagarem rendimentos aos prestadores de serviços, ficam dispensados de efetuar tal retenção (Parecer Normativo CST nº 37, de 24 de janeiro de 1972).

O recolhimento do valor retido deverá ser efetuado até o 3º dia útil da semana subsequente à ocorrência da prestação de serviços.

CONCLUSÃO DO MONITORAMENTO

Quaisquer dúvidas que surgirem durante o monitoramento poderão ser solucionadas pelos órgãos reguladores das respectivas normas. Subsidiariamente, se surgirem conflitos durante essa fase com a prestadora de serviços, procurar os sindicatos profissional e patronal é uma boa alternativa para a solução de problemas advindos da terceirização, a fim de que possam conduzir corretamente uma mediação desses conflitos, assim como tomar as providências legais que o caso possa requerer.

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO E QUALIDADE NA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS

Até este ponto temos tratado das exigências legais necessárias à atuação regular das empresas.

Entendemos que a busca da qualidade na prestação de serviços vai além da sua mera regularização. Outros aspectos devem ser considerados, tais como: segurança e saúde no trabalho e qualidade na terceirização de serviços.

A contratação de um preço além do mínimo pode se justificar em função desses aspectos.

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Todos os trabalhadores têm direito a um trabalho seguro e saudável, e também, no caso de prestação de serviço e terceirização, devem ser observadas as disposições do Capítulo V da Consolidação das Leis Trabalhistas e das Normas Regulamentadoras – NR da Portaria n.º 3.214, de 8 de junho de 1978. A responsabilidade solidária também é aplicada nas questões relacionadas com a segurança e a saúde dos trabalhadores. Dentre muitas, julgamos necessário ressaltar as seguintes obrigações:

1ª) *Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA*: As CIPAs deverão ser constituídas pela empresa contratada, no estabelecimento de prestação de serviços, sempre que se enquadrar no disposto na NR-5. Seus membros serão eleitos entre os empregados daquele estabelecimento e, quando a empresa for dispensada de sua constituição, designará um responsável pelo cumprimento dos objetivos da NR-5, podendo ser adotados mecanismos de

participação dos empregados, por meio de negociação coletiva. Havendo CIPA na empresa tomadora, os trabalhos das duas comissões poderão ser integrados;

2ª) *Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO*: Toda empresa deve elaborar e implementar o PCMSO conforme disposto na NR-7. O PCMSO da empresa contratada deve considerar, obrigatoriamente, os riscos existentes no trabalho a ser realizado para a empresa tomadora. Embora a contratada possa ter um programa global, devem ser incluídas as ações relativas aos trabalhadores de cada nova frente de trabalho, em especial em caso de riscos não previstos anteriormente. Os exames de saúde ocupacional devem ser obrigatoriamente realizados à época da admissão, periodicamente conforme previsto no PCMSO e por ocasião da rescisão do contrato de trabalho. Em todos os casos, o Atestado de Saúde Ocupacional – ASO deverá ser emitido em duas vias, sendo a

segunda entregue ao trabalhador mediante recibo;

- 3) *Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA*: Também é obrigatório para todas as empresas, inclusive as prestadoras de serviço e fornecedoras de mão-de-obra. Entretanto, nesses casos, devem ser sempre considerados os riscos existentes no ambiente de trabalho da empresa tomadora. Esta deve disponibilizar as informações necessárias ou o seu próprio PPRA para que a contratada elabore o seu programa. A adoção de medidas corretivas no local de trabalho cabe à empresa tomadora, que é a responsável pelo ambiente de trabalho;
- 4) *Medidas de Proteção Coletiva e Equipamentos de Proteção Individual – EPIs*: O empregador deve distribuir gratuitamente e tomar obrigatório o uso de EPIs adequados aos riscos a que estarão expostos os trabalhadores, nas condições previstas na NR-6. Ressalte-se, entretanto, que as medidas de proteção coletiva e correção do meio ambiente de

trabalho são prioritárias, e não devem ser substituídas pelo uso de EPIs. A contratada e a tomadora devem estabelecer comunicação constante para o estabelecimento da necessidade e adequação dos EPIs, devendo a contratada formalizar a comunicação dos riscos não previamente identificados para que possam ser adotadas as medidas de controle necessárias.

Em se tratando da atividade de segurança e vigilância prestada às instituições financeiras, caberá ao tomador de serviços a elaboração de plano de segurança que poderá ser submetido à aprovação prévia da Polícia Federal e conter, no mínimo, três dispositivos de segurança, tais como: porta giratória, sistema de alarmes e cabina blindada (Lei nº 7.102/83 e Portaria nº 992/95);

- 5) *Comunicação de Acidentes de Trabalho – CAT*: Na ocorrência de acidentes de trabalho, a tomadora deverá comunicar imediatamente à contratada para que a CAT seja emitida e sejam adotadas as providên-

cias previstas na legislação em vigor. A comunicação será feita ao INSS por intermédio do formulário CAT, preenchido em seis vias, com a seguinte destinação:

- 1ª via – ao INSS;
- 2ª via – à empresa;
- 3ª via – ao segurado ou dependente;
- 4ª via – ao sindicato de classe do trabalhador;
- 5ª via – ao Sistema Único de Saúde – SUS;
- 6ª via – à Delegacia Regional do Trabalho.

QUALIDADE NA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS

No item Apresentação, logo no início desta Cartilha, fala-se em “êxito” na terceirização de serviços. Mas que “êxito” é esse, buscado pelos tomadores de serviços, a ser obtido com a terceirização? Como fazer para obtê-lo quando da contratação e monitoramento de empresas terceiras?

Embora varie de setor para setor e dependa da natureza do serviço, a terceirização tem sido buscada com os objetivos primeiros de:

- a) redução de custos;
- b) concentração de esforços dos tomadores de serviços nas suas competências principais, deixando de realizar serviços que consideram não possuir a tecnologia necessária ou serviços ditos de “apoio”.

Assim sendo, tem-se, por um lado, a contratação de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, que tem o objetivo de aumentar a produtividade e a qualidade do seu produto ou serviço por meio do *know how* de empresas terceiras em atividades qua-

se sempre intensivas em tecnologia e de alto valor agregado.

Por outro lado, encontram-se as atividades objeto desta Cartilha, consideradas como "apoio" em que, com algumas exceções, o objetivo principal dos tomadores de serviços com a terceirização é simplesmente a redução de custos. Essas atividades são quase sempre consideradas como "secundárias" e cuja contribuição, para a obtenção de uma melhor qualidade e produtividade nos tomadores de serviços, é geralmente considerada mínima ou irrelevante.

Mas será que isso é verdade? Até que ponto as atividades ditas de "apoio" também não interferem na produtividade e na qualidade do produto ou serviço gerado pelos tomadores? Até onde vale a pena reduzir os "custos" pela contratação contínua pelos preços mínimos? E, caso as respostas para essas questões mostrem que existe um limite, um meio termo a ser buscado pelos tomadores de serviços, que outros itens, além do preço, esses devem verificar, buscar e exigir quando da escolha da empresa terceira e durante o monitoramento da mesma?

Para não ficar tentando responder a tais questões de uma maneira abstrata e teórica, longe da realidade das pessoas e empresas, esta parte da Cartilha pretende respondê-las por meio da análise de casos reais coletados junto a profissionais dos segmentos de asseio e conservação e segurança e vigilância.³ Com base nesses casos, serão feitas algumas discussões, para mostrar aos tomadores de serviços o que mais, além do preço, deve-se buscar para atingir o tão almejado "êxito" na sua política de terceirização de serviços.

Caso 01: "Rotatividade, qualidade, custos e competências principais"

Foram entrevistados uma ascensorista e um zelador de um edifício comercial que possui 256 salas e cujo número médio de visitantes é na faixa de 800 pessoas por dia útil, com picos de até 2.000 pessoas. Esse

³ O pesquisador, professor Rodrigo Magalhães Ribeiro, agradece a colaboração dos profissionais entrevistados que, com sua experiência adquirida ao longo de anos de trabalho, puderam enriquecer esta Cartilha com casos reais do dia-a-dia, que demonstram a necessidade de se fazer uma análise mais aprofundada para se escolher uma empresa terceira. O pesquisador agradece, também, aos sindicatos dos trabalhadores desses segmentos por auxiliarem na marcação das entrevistas com os profissionais.

edifício tem cinco elevadores e uma portaria com dois porteiros. Ao falar sobre o seu trabalho, a ascensorista disse que, além de levar as pessoas ao andar desejado, ela costuma fornecer informações sobre onde ficam determinadas salas: "Mas isso não é minha obrigação. Isso é função da portaria... quando não sei informar, mando a pessoa para a portaria" – completou ela. O zelador, por sua vez, disse: "Ela deve conhecer somente uns 100 condôminos, os mais procurados (...)".

Percebe-se, nesse caso, que tanto a ascensorista como o zelador deram pouca importância ao fato de ela conhecer somente "uns 100 condôminos, os mais procurados..." Supondo que as outras ascensoristas possuam os mesmos cinco anos de serviço no prédio que a ascensorista entrevistada e, portanto, também conheçam os 100 condôminos mais procurados, é fácil deduzir que elas, juntas, devem fornecer uma quantidade considerável de informações aos visitantes do prédio durante um dia. Caso as ascensoristas não fizessem esse trabalho informal, quantos porteiros a mais não seriam necessários para dar tais informações?

Esse caso se mostra muito interessante porque, sem uma análise mais aprofundada, a maioria dos tomadores de serviços diria que a rotatividade de pessoal é problema da empresa terceira, que o que eles querem é somente ter os cinco elevadores funcionando. Mas já se viu que não é bem assim... Somente o fato de haver baixa rotatividade das ascensoristas possibilita a elas formar esse "arquivo mental" das salas mais procuradas, abrindo espaço para redução de custos, devido ao alívio de trabalho para a portaria, e para a melhoria da qualidade de atendimento aos visitantes do prédio (muitos deles "clientes" dos donos das salas...).

Além disso, quando chega um novato em seu setor, quanto tempo você não gasta, explicando como quer que as coisas sejam feitas? Isto é, menor rotatividade na empresa terceira significa também mais tempo livre para a tomadora de serviços poder focar seus esforços em suas competências principais, um dos objetivos buscados com a terceirização.

Caso 02: "Estar vigilante, preparo profissional, qualidade no atendimento e prejuízos"

O banco estava cheio, com filas muito grandes. Nesse momento, uma pessoa muito bem vestida aproximou-se de outra na fila que iria fazer depósito apresentando-se como gerente do banco, oferecendo-se para fazer o depósito direto na tesouraria. A pessoa, satisfeita, passou-lhe o dinheiro e os cheques. O suposto gerente deu algumas voltas dentro do banco e entrou na porta giratória em direção à rua. Porém, o vigilante já vinha acompanhando de longe tudo o que ocorria, percebendo a atuação do senhor, que, na realidade, não era gerente coisa nenhuma. Assim, no exato momento em que o falso gerente passava pela porta giratória, ele a travou, deixando-o preso até a chegada da polícia, que o prendeu.

Dois pontos merecem destaque nesse caso. O primeiro ponto é o fato de o profissional prestador de serviços não só ser um vigilante, mas estar vigilante a tudo que ocorria na agência. Caso ele estivesse preocupado com outras coisas ou houvesse desvio de sua função (alguns contratantes põem vigilantes para dar informações, atender a fornecedores, etc.), talvez ele não tivesse conseguido prestar aten-

ção ao movimento das pessoas dentro da agência. O segundo ponto, de suma importância, foi o preparo profissional do vigilante. A sua opção por prender o falso gerente na porta giratória ao invés, por exemplo, de enfrentá-lo, evitou até uma troca de tiros, com possíveis mortos e feridos. Ao impedir que um cliente da agência fosse roubado dentro da mesma, o vigilante auxiliou o banco a prover melhor qualidade no atendimento, além de o banco evitar prejuízos monetários e até de imagem, pela possibilidade de ter seu nome associado a desleixo com a segurança patrimonial e pessoal de seus clientes.

ANÁLISE DOS CASOS APRESENTADOS

O que existe por trás da baixa rotatividade da ascensorista entrevistada, que se sentiu imprescindível para um melhor atendimento aos visitantes do prédio, para se reduzirem custos e para economizar tempo do tomador de serviços? *Resposta:* Uma política de pessoal séria por parte da empresa terceira. Somente assim ela tem chance de manter seu pessoal, já que, com o passar do tempo, os empregados ganham experiência e se qualificam mais, começando a buscar melhores oportunidades.

E no caso do vigilante? O que existe por trás da sua atenção ao que estava acontecendo e do seu preparo profissional, que foram a base para que ele pudesse oferecer proteção ao cliente ao mesmo tempo em que evitava prejuízos ao banco? *Resposta:* Um suporte por parte da empresa terceira para que ele pudesse trabalhar com qualidade. Mas que suporte seria esse? Treinamento para obtenção de preparo profissional e qualificação necessários, suporte dado pelo monitoramento da empresa de segurança e vigilância⁴, apoio psicológico (considerando a “pressão” inerente à função) e, nem precisava ser dito, pagamento em dia e pagamento do que é determinado em lei e convenções coletivas.

Percebe-se claramente, por meio desses casos reais, que a qualidade na terceirização, isto é, a qualidade da prestação de serviços que será recebida pelo tomador está diretamente relacionada a aspectos qualitativos da empresa terceira, como sua política de pessoal, sistemas

⁴ Segundo os entrevistados, “alguns fiscais costumam não atender às reclamações dos vigilantes quanto às condições da arma e munição, troca de uniforme, etc., e, em alguns casos, tratam os vigilantes de maneira muito rude (...) Em vez de a fiscalização ser um ponto de ‘apoio’ ao vigilante, ela (...) pode ser mais um ponto de ‘tensão’...”

de treinamento e suporte aos empregados, entre outros.

QUALIDADE NA TERCEIRIZAÇÃO: ANÁLISE FINAL

Com a “onda da terceirização”, criou-se um mito de que, ao terceirizar, a contratante se livraria de todas as questões relativas às atividades terceirizadas e às pessoas ligadas a elas. Além disso, em todos os lugares a pressão por redução de custos vem sendo acompanhada por demissões e por uma elevação da carga de trabalho, fato que, às vezes, impede que os responsáveis pela terceirização tenham o devido conhecimento e tempo para analisar todos os pontos necessários. O mito de uma terceirização “perfeita”, sem uma fiscalização por parte do contratante, já caiu por terra; a falta de conhecimento sobre como contratar, monitorar e obter qualidade está sendo suprida, em parte, por esta Cartilha.

Voltemos, então, aos objetivos buscados pela terceirização. Como um contratante pode focar seus esforços em suas competências principais se ele tem de gastar tanto tempo para checar e exigir tudo isso das empresas terceiras?

E a redução de custos? Como obtê-la se há todo um custo nas tomadas de preços e no monitoramento das empresas terceiras?

Como pontuado na análise do caso da ascensorista, existem vários aspectos negativos associados a uma alta rotatividade de pessoal na empresa terceira: perda de qualidade do serviço, aumento de pessoal e perda de tempo com constantes períodos de treinamento e adaptação de novos empregados.⁵ Os tomadores de serviços, percebendo que, na prática, no dia-a-dia, as pessoas não são tão intercambiáveis com se imaginava, têm evitado a rotatividade das pessoas de duas formas:

- a) manutenção dos empregados, mudando-se somente as empresas prestadoras que os contratam;

⁵ Esses mesmos aspectos negativos ocorrem na troca constante de empresas terceiras e dos empregados a ela vinculados, podendo-se adicionar outros aspectos negativos nesse caso, tais como os custos tangíveis e intangíveis associados às constantes tomadas de preços e gerenciamento das mudanças e de seus impactos nas pessoas e nos trabalhos prestados. Outro problema é que essa rotatividade de empresas terceiras tem sido feita, geralmente, tendo-se o preço como parâmetro único. Assim sendo, ao selecionar continuamente pelo preço mínimo, sem levar em conta outros aspectos, como o que a empresa oferece aos seus empregados, o tomador de serviços age contra a melhoria dos serviços que irá receber.

- b) escolha e manutenção de uma empresa terceira profissional que apresente baixos índices de rotatividade.

A opção de manter o empregado, alterando-se somente a empresa terceira, sujeita o tomador a ter caracterizado o vínculo empregatício – pelo elemento pessoalidade – entre o empregado e sua própria empresa/condomínio, constituindo-se, portanto, em uma opção não-recomendável.

Resta, então, a opção de os tomadores de serviços selecionarem e manterem empresas terceiras profissionais, que se distingam das demais nos vários aspectos abordados nesta Cartilha. Assim sendo, sugere-se primeiramente aos tomadores de serviços que façam a seleção das empresas terceiras ao longo do tempo, buscando verificar conjuntamente a idoneidade e o profissionalismo da empresa – analisados nos itens de “contratação” e “monitoramento” – e aspectos mais qualitativos, como as condições gerais às quais as pessoas das empresas terceiras estão submetidas, comentados na análise dos casos. Uma maneira fácil de verificar essas “condições gerais” é se colocar no lugar do funcionário da empresa terceira. O que vale para você vale também para as pessoas que estão trabalhando para as empresas terceiras...

À medida que essa seleção das empresas terceiras ocorrer um pouco na base da "tentativa e erro" mesmo e muito devido a um esforço contínuo de análise e comparação, os tomadores de serviços conseguirão encontrar empresas que realmente tenham a prestação de serviços como sua competência principal. Conseqüentemente, eles poderão tirar proveito das economias de escala, sistema de treinamento mais organizado, estrutura mais "azeitada", etc., advindos da especialização das empresas terceiras.

Após a etapa de seleção, sugere-se ao tomador de serviços tentar estabelecer em conjunto com a empresa terceira relação comercial mais a longo prazo. Assim, evita-se a já comentada rotatividade de empresas terceiras e os custos daí advindos. Além disso, espera-se que os procedimentos de monitoração fiquem mais eficientes no decorrer do tempo e que os problemas sejam resolvidos mais facilmente, uma vez que as pessoas de ambas as partes saberão a quem procurar para resolvê-los rapidamente. Tudo isso, em conjunto, abre espaço para redução de custos e para que o tomador economize tempo e esforço para seus negócios. Enfim, abre espaço para que os tomadores de serviços te-

nham como retorno da terceirização um serviço de qualidade até superior ao que era feito internamente, e a custos menores.

Mais qualidade e menos custo! Porém, não confunda custos inferiores aos seus custos internos, prezado tomador de serviços, com o "menor preço da praça"! Esta Cartilha já demonstrou, em todas as suas partes, que existe limite para a redução de custos na terceirização, tanto em termos quantitativos como em termos qualitativos. Isto é, o "menor preço da praça" pode se transformar em maior custo, problemas legais, trabalhistas, previdenciários, ainda mais a serem assumidos por uma qualidade duvidosa.

Por fim, vale lembrar que a razão de ser desta Cartilha é real e concreta: ela foi criada para orientar os tomadores de serviços nos segmentos de asseio e conservação, segurança e vigilância e trabalho temporário, visto o elevadíssimo número de problemas verificados pelos sindicatos patronais e de empregados e por órgãos do poder público. Com esta Cartilha, acredita-se que os aspectos mais relevantes da terceirização nesses segmentos foram, portanto, cobertos.

Agora, uma vez devidamente orientado, cabe a você, tomador de serviços, pessoa jurídica legalmente constituída, decidir que caminhos seguir dentro de sua política de terceirização. A escolha é sua, como também o são as boas (ou más) conseqüências daí advindas!

ANEXO

TABELAS BÁSICAS DE ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS – SEGMENTO ASSEIO E CONSERVAÇÃO –

TABELA DE ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS

GRUPO A – ENCARGOS BÁSICOS	
Título do Encargo	Alíquota (%)
INSS	20,00
FGTS	8,00
SESC	1,50
SENAC	1,00
SEBRAE	0,60
INCRA	0,20
Salário-Educação	2,50
Seguro-Acidente de Trabalho	2,00
Total do Grupo A	35,80

GRUPO B – ENCARGOS TRABALHISTAS	
Título do Encargo	Alíquota (%)
Férias	15,17
Auxílio-Enfermidade	1,90
Faltas Legais	0,76
Licença-Paternidade	0,01
Acidente de Trabalho	0,32
Aviso-Prévio Trabalhado	0,34
13º Salário	11,53
Total do Grupo B	30,03

GRUPO C	
Título do Encargo	Alíquota (%)
Indenização para Rescisão Sem Justa Causa	3,04
Aviso-Prévio Indenizado	14,03
Indenização Adicional (reflexos do aviso prévio nas férias e 13º Salário)	0,56
Total do Grupo C	17,63

GRUPO D – INCIDÊNCIA CUMULATIVA	
Título do Encargo	Alíquota (%)
Incidência Cumulativa (Grupo A x B)	10,75
Total dos Encargos (A + B + C + D)	94,21

Fonte: Fundação Getúlio Vargas

SEGMENTO SEGURANÇA E VIGILÂNCIA

TABELA DE ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS

GRUPO A – ENCARGOS BÁSICOS	
Título do Encargo	Alíquota (%)
INSS	20,00
FGTS	8,00
SESC	1,50
SENAC	1,00
SEBRAE	0,60
INCRA	0,20
Salário-Educação	2,50
Seguro-Acidente de Trabalho	3,00
Total do Grupo A	36,80

GRUPO B – ENCARGOS TRABALHISTAS	
Título do Encargo	Alíquota (%)
Férias	14,92
Auxílio-Enfermidade	1,96
Faltas Legais	0,75
Licença-Paternidade	0,09
Acidente de Trabalho	0,14
Aviso-Prévio Trabalhado	0,10
13º Salário	11,35
Total do Grupo B	29,21

GRUPO C	
Título do Encargo	Alíquota (%)
Indenização para Rescisão Sem Justa Causa	2,69
Aviso-Prévio Indenizado	12,41
Indenização Adicional (reflexos do aviso prévio nas férias e 13º salário)	0,59
Total do Grupo C	15,69

GRUPO D – INCIDÊNCIA CUMULATIVA	
Título do Encargo	Alíquota (%)
Incidência Cumulativa (Grupo A x B)	10,75
Total dos encargos (A + B + C + D)	92,45

Fonte: Fundação Getúlio Vargas

TRABALHO TEMPORÁRIO

TABELA DE ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS

GRUPO A – ENCARGOS BÁSICOS	
Título do Encargo	Alíquota (%)
INSS	20,00
FGTS	8,00
Salário-Educação	2,50
Seguro-Acidente de Trabalho	2,00
Total do Grupo A	32,50

GRUPO B – ENCARGOS TRABALHISTAS	
Título do Encargo	Alíquota (%)
Férias Proporcionais	8,33
1/3 Férias	2,78
Faltas Legais	0,76
Salário	8,33
Encargos 13º Salário	2,71
FGTS na Rescisão Antecipada	3,20
Total do Grupo B	25,35

GRUPO C	
Título do Encargo	Alíquota (%)
Auxílio-Doença	1,25
Auxílio-Acidente	1,25
Total do Grupo C	2,50

GRUPO D – INCIDÊNCIA CUMULATIVA	
Título do Encargo	Alíquota (%)
Incidência do Grupo A sobre o C	0,81
Incidência do Grupo B sobre o C	0,63
Higiene e Segurança do Trabalho	0,44
Total dos Grupos A, B, C e D	62,23

ENCARGOS FISCAIS SOBRE TOTAL DA NOTA FISCAL

Título do Encargo	Alíquota (%)
ISS	(conforme percentual definido pelo município)
PIS	0,65
COFINS	3,00
Imposto de Renda	1,00

Custos indiretos/taxa de administração a critério de cada fornecedora

Fonte: Fundação Getúlio Vargas