

## **Terceirização de contratos de trabalho: agir preventivamente evita custos trabalhistas**

Por Rafael Surita Steigleder  
Advogado

A terceirização de serviços no Brasil ganhou ainda mais força após a aprovação da Lei Nº 13.429/2017, a “Lei da Terceirização”, que autorizou empresas a contratarem prestadores de serviços externos para quaisquer atividades dentro da empresa - sejam as antes classificadas atividades-meio, como as atividades-fim, que integram o *core business* da empresa. Decidir quais postos terceirizar agora é muito mais uma questão de estratégia empresarial do que imposição.

A ampliação dessa possibilidade, no entanto, não veio acompanhada de desencargo de responsabilidades do contratante sobre os colaboradores terceirizados. Sem um criterioso processo de seleção da empresa terceirizada e controle mensal de prestação, uma solução estratégica para a empresa, com objetivo de permitir se concentrar em pessoal nas áreas que julga mais importantes ou capacitadas, pode passar a ser uma dor de cabeça para a gestão.

Liberdade para contratar serviços terceirizados não significa ausência de riscos trabalhistas. Pelo contrário. Quando ficar comprovado em um processo trabalhista que o trabalhador reclamante atuou em favor da empresa tomadora, ainda que com contrato de trabalho com a terceirizada, a tomadora responde subsidiariamente sobre os créditos devidos nas reclamações. Ou seja, na hipótese de a empresa contratada não pagar o devido, recairão sobre a empresa em favor de qual o trabalhador prestou o serviço os valores devidos.

Escolher uma fornecedora de serviços terceirizados idônea e com capacidade de arcar com as obrigações trabalhistas e fiscais é fundamental. Quanto menos reclamações o serviço terceirizado gerar, menos gastos posteriores com acompanhamento de processos e contencioso. Como em tantas outras esferas das relações empresariais, às vezes “o barato sai caro”.

A responsabilidade subsidiária da tomadora é fato e encontra-se sumulada pelo Tribunal Superior do Trabalho, através da Súmula nº 331, inciso IV, bem como, está previsto na Lei nº 6.019/74, com a redação alterada pela Lei nº 13.429/2017, a Lei das Terceirizações, no seu artigo 5º-A, § 5º.

No último artigo que publicamos aqui no blog Auro Ruschel, sobre terceirização de serviços de segurança, já demonstramos a atenção que a empresa tomadora deve ter com relação não apenas à idoneidade e robustez financeira da contratada, mas

também com relação a controles desta acerca do preparo e atualização de cada trabalhador disponibilizado. Regra: é preciso mapear a solvência e a liquidez patrimonial da empresa que será contratada. A pergunta a ser respondida é: em caso de condenações trabalhistas, terá a empresa contratada capacidade financeira e patrimônio líquido para arcar com as responsabilidades decorrentes de uma condenação trabalhista ou fiscal? É o tipo de resposta que deve se buscar desde antes da contratação. A solicitação de documentos comprobatórios, neste momento de seleção de fornecedores e durante a execução da prestação, é o que ajuda a reduzir riscos. Nessa tarefa, é fundamental que o setor de Recursos Humanos (RH) e o jurídico - seja um departamento interno ou escritório externo - da tomadora atuem lado a lado.

A solicitação de comprovações da contratada inclui certidões públicas de regularidade de pagamentos de impostos municipais, estaduais, federais, FGTS e INSS, entre outros. Do ponto de vista trabalhista, é de suma importância ressaltar que a certidão expedida pela Justiça do Trabalho é fundamental para verificar qual é o passivo trabalhista da empresa contratada, pois, dependendo da quantidade de ações movidas contra ela, será possível verificar se existem muitas irregularidades nos contratos de trabalho firmados com os empregados terceirizados. Se este for o caso, maior o risco para a tomadora.

Feita a análise preliminar da solvência e liquidez financeira patrimonial da empresa contratada, a tomadora deve formalizar um contrato de prestação de serviços, contendo cláusulas que assegurem a responsabilidade integral da contratada pelas dívidas contraídas com os seus empregados, condicionem o pagamento mensal pelos serviços prestados à comprovação mensal do pagamento integral de salários dos empregados e ainda as seguintes comprovações, pelo menos:

- Pagamento de FGTS
- Recolhimento de INSS
- Pagamento de Vale-Transporte e Vale-Refeição ou Vale-Alimentação

Deve ainda ser solicitada a apresentação das certidões expedidas pelos órgãos públicos, comprovando a regularidade sobre os tributos devidos. São medidas que evitam gastos inesperados com reclamações trabalhistas de terceirizados.

A fiscalização no cumprimento do contrato de prestação de serviços com a empresa contratada deve ser mensal e envolve não somente a comprovação dos pagamentos dos direitos trabalhistas e dos tributos relacionados. Mas envolve, ainda, questões como o cumprimento das normas regulamentadoras que exigem a utilização dos EPIS (equipamentos de proteção individual) para determinadas atividades ou comprovação de treinamentos e reciclagens do pessoal alocado.

A terceirização faz sentido sim e deve envolver um ganha-ganha para as partes. Mas isso só ocorrerá sem riscos se o empreendedor fizer a lição de casa no momento de escolher o fornecedor e de fiscalizar a execução do contrato.