



Riscos na Contratação de Terceiros

*Monitoramento das Obrigações
Trabalhistas e Previdenciárias*

Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil

22 de agosto de 2013



Inexiste legislação específica sobre terceirização

- Lei nº 14.946/2013 – Lei Estadual de Combate ao Trabalho Escravo (São Paulo)
- Lei nº 6.019/74 e Decreto nº 73.841/74 – Temporário
- Lei nº 9.711/98 – Retenção 11% INSS
- Enunciado TST nº 331

PROJETO DE LEI Nº 4.330-A, DE 2004

Segundo informações, o projeto está na Pauta da CCJC, em caráter terminativo.

Tão logo seja lido o relatório, e discutidos os últimos questionamentos dos demais deputados, o projeto deve sofrer as últimas modificações e seguir direto para o Senado para votação.

Dentre as principais alterações, podemos destacar:

- ✓ Possibilidade de terceirização de todas as atividades da empresa.
- ✓ Caso a empresa não realize o controle das obrigações legais das empresas terceirizadas, a responsabilidade pelo inadimplemento passa a ser solidária. Se houver o controle, a responsabilidade será subsidiária.

Para se obter qualidade dos serviços prestados e minimizar os riscos da terceirização, é necessário uma seleção no momento da contratação de futuros parceiros. Deve-se buscar empresas prestadoras de serviços que atendam às seguintes qualidades:

- Know-how apropriado;
- Qualidade e custos competitivos;
- Infra-estrutura e logística compatíveis.

Para minimizar o risco da contratação de empresas terceiras, existem alguns cuidados a serem seguidos, tais como:

- Analisar no mínimo 3 empresas antes de contratar;
- Buscar informações em departamentos como Recursos Humanos, Jurídico e Produção;
- Avaliar equipamentos utilizados pela empresa;
- Conhecer as suas instalações;
- Ouvir empregados da futura contratada;
- Conversar com empresas que utilizam ou já utilizaram os seus serviços.

- Dificuldade de se encontrar parceiros ideais, e contratação de parceiro não idôneo;
- Responsabilidade solidária/subsidiária trabalhista, previdenciária e fiscal;
- Não realização da retenção de 11% para a Previdência Social;
- Reclamações trabalhistas;
- Risco de autuação trabalhista e previdenciária, quando não observada a legislação;
- Risco da contratação de empresas envolvidas com trabalho escravo.

- Inexistência de pessoalidade e subordinação com a contratante;
- Concessão dos benefícios previstos na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho;
- Não há limitação de tempo para que o empregado da empresa fornecedora de mão-de-obra permaneça no tomador, desde que mantidas as características da terceirização.

A Previdência, em sua Instrução Normativa nº 971/2009 possui uma relação exaustiva de serviços que estão sujeitos à retenção de acordo com a forma de contratação, mediante cessão de mão-de-obra ou empreitada.

- PRINCIPAIS SERVIÇOS SUJEITOS A RETENÇÃO DE 11%:
 - limpeza, conservação ou zeladoria, vigilância ou segurança, construção civil, que envolva a construção, a demolição, a reforma, ou o acréscimo de edificações, digitação, preparação de dados para processamento; copa, que envolva a preparação, o manuseio e a distribuição de todo ou de qualquer produto alimentício, manutenção de máquinas e equipamentos, transporte de passageiros.

Obrigações da Contratante

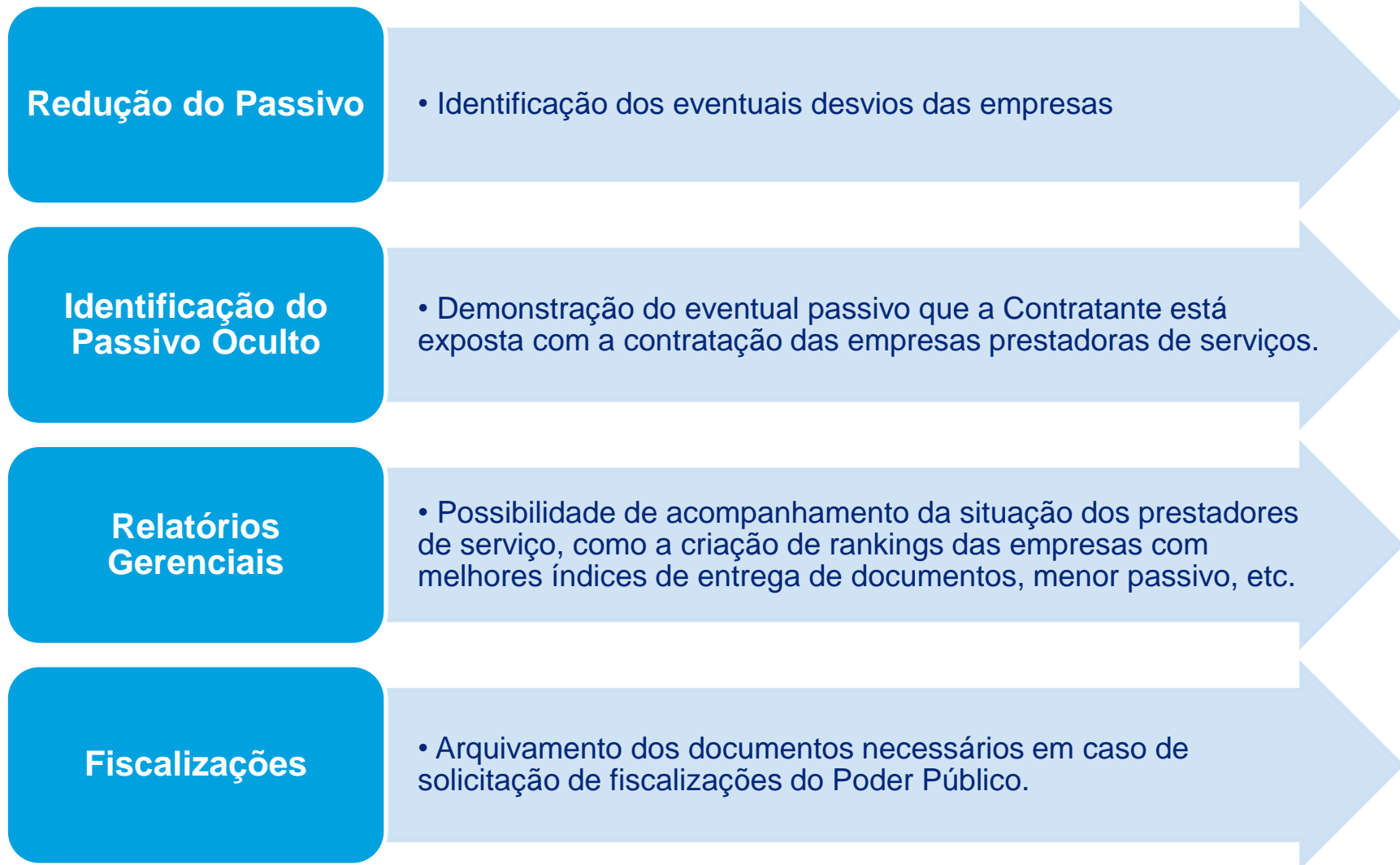
- Exigir comprovantes de pagamento de salários, férias e recibos de vale-transporte;
- Exigir a elaboração e entrega de folha de pagamento e de guia GFIP específica, discriminando os trabalhadores alocados na Contratante;
- Verificar o registro dos empregados prestadores de serviços e o pagamento de benefícios;
- Verificar o adimplemento dos recolhimentos devidos pela Contratada perante a Previdência Social, FGTS e demais tributos.

Obrigações da Contratada

- Garantir os direitos trabalhistas de seus empregados durante a vigência do contrato de trabalho;
- Registro da empresa de trabalho temporário no órgão específico do Ministério do Trabalho e Emprego;
- Elaborar folhas de pagamento distintas para seus empregados temporários e seus empregados administrativos, quando se tratar de empresa ou agência de trabalho temporário;
- Fornecer às empresas tomadoras ou clientes, a seu pedido, comprovante de regularidade da sua situação com o Instituto Nacional de Previdência Social;

Obrigações da Contratada

- Recolher o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) de seus empregados;
- Elaborar folhas de pagamento e GFIP específicas por tomador de serviço, e separadas dos demais empregados.
- Pagar as verbas rescisórias corretamente;



Deloitte.

Deloitte Touche Tohmatsu
Rua Alexandre Dumas, 1981
04717-906 – São Paulo – SP
Brasil

Fernando Ázar
Consultoria Tributária

Tel: + 55 (11) 5186-1009
Fax: + 55 (11) 5181-3693
fernandoazar@deloitte.com
www.deloitte.com.br

Deloitte.

Deloitte Touche Tohmatsu
Rua Alexandre Dumas, 1981
04717-906 – São Paulo – SP
Brasil

Pedro Paulo Mendes Duarte
Consultoria Tributária

Tel: + 55 (11) 5186-1980
Fax: + 55 (11) 5181-3693
pedroduarte@deloitte.com
www.deloitte.com.br

Este material foi desenvolvido pela Deloitte Touche Tohmatsu especialmente para a Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil, em base à legislação publicada até 28 de fevereiro de 2013.

A cópia deste material em seu todo ou em parte é proibida.

A Deloitte Touche Tohmatsu não se responsabiliza pela aplicação de conceitos e legislações aqui citados em situações práticas nas empresas.

Nenhuma responsabilidade poderá ser imputada à Deloitte Touche Tohmatsu por erro, interpretação, mau uso ou alterações posteriores na legislação.



As used in this communication, 'Deloitte' means Deloitte Touche Tohmatsu Limited and its member firms.

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee, and its network of member firms, each of which is a legally separate and independent entity. Please see www.deloitte.com/about for a detailed description of the legal structure of Deloitte Touche Tohmatsu Limited and its member firms.

Deloitte provides audit, tax, consulting, and financial advisory services to public and private clients spanning multiple industries. With a globally connected network of member firms in more than 150 countries, Deloitte brings world-class capabilities and deep local expertise to help clients succeed wherever they operate. Deloitte's approximately 170,000 professionals are committed to becoming the standard of excellence.

This publication is for internal distribution and use only among personnel of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, its member firms, and their related entities (collectively, the "Deloitte Network"). None of the Deloitte Network shall be responsible for any loss whatsoever sustained by any person who relies on this publication.