

TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS

1. Introdução

Uma das principais dúvidas dos empresários das micro e pequenas empresas (MPes) diz respeito à contratação de pessoas físicas (profissionais autônomos) ou jurídicas (empresas) para prestação de serviços sem vínculo empregatício.

Um assunto que não é tão simples como parece.



A fim de livrar-se dos encargos sociais que tanto oneram as empresas¹, várias contratações não obedecem ao que determina nossa legislação e, lamentavelmente, acaba acontecendo o pior: ou a empresa que contratou os serviços é autuada pelo fiscal do Ministério do Trabalho, ou é chamada à Justiça Trabalhista² para defender-se de ações movidas por trabalhadores que reclamam a existência de *vínculo empregatício*³ entre as partes, exigindo, por conse-

¹ Há estudos no Brasil que revelam que os encargos sociais chegam a 53,93% (Pesquisa DIEESE nº 12 - *Encargos sociais no Brasil - Conceito, magnitude e reflexos no emprego*. São Paulo, agosto de 1997) e 102% (de acordo com o professor de economia José Pastore, em *O peso dos encargos sociais no Brasil*) sobre o valor do salário do empregado. A diferença existente entre um estudo e outro se justifica pelas metodologias adotadas.

² Conforme pesquisa realizada pelo Sebrae-SP e pela Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe), divulgada no mês de fevereiro de 2001, “aproximadamente 24% das MPes tiveram que responder a reclamações trabalhistas na justiça. Em termos absolutos, este número não é desprezível, envolvendo pelo menos 120 mil MPes na Indústria de Transformação, Comércio e Serviços”.

³ Vínculo empregatício é a circunstância que gera a obrigatoriedade da contratante firmar contrato de trabalho (registro na carteira de trabalho do empregado) com o trabalhador, segundo as regras estabelecidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), por configurar relação de emprego.

qüência, os direitos trabalhistas inerentes, tais como FGTS, horas extras, férias, décimo terceiro salário, descanso semanal remunerado (DSR), etc.

Num primeiro momento o empresário se pergunta:

Por que estou sendo acionado na Justiça do Trabalho se a contratação está embasada em contrato de prestação de serviços, que, além de tudo, possui cláusula estabelecendo não haver vínculo empregatício entre contratante e contratado e foi devidamente assinado pelas partes? Afinal de contas, o contratado tinha plena consciência dessa forma de contratação!!!

O repasse de certas atividades da empresa a terceiros é conhecido por terceirização de serviços, mas muita atenção! Essa contratação deve obedecer a alguns critérios legais para evitar surpresas desagradáveis conforme exemplificamos anteriormente.

Nesse sentido, antes de contratar terceiros para executar qualquer tipo de serviço de interesse da empresa, o empresário deve observar duas condições indispensáveis para afastar o risco da geração de vínculo empregatício com o contratado: a primeira refere-se à atividade a ser terceirizada. Como veremos mais adiante, não se pode terceirizar a atividade-fim da empresa contratante. A segunda condição refere-se ao relacionamento que deve existir entre contratante e contratado. Naturalmente, essa relação não pode ser do tipo “patrão/empregado”.⁴

Neste texto, procuramos trazer de forma objetiva e em linguagem acessível as formas legais de terceirização de serviços e as precauções que o empresário deve tomar ao efetivar tais contratações. Ressalta-se que o direito é uma ciência que depende de interpretações muitas vezes subjetivas, é verdade, que podem ocasionar algumas dificuldades de compreensão.

2. Conceito

Podemos conceituar “terceirização” como a contratação, feita por uma empresa⁵ de serviços prestados por uma pessoa física (profissional autônomo⁶) ou jurídica

⁴ Esta matéria é regulada pelo Enunciado 331/TST, cujo inciso III determina: “Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.83), 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”. Este enunciado teve o intuito de preservar os direitos trabalhistas dos empregados por causa da constatação de contratos firmados entre tomadoras de serviços e contratadas objetivando fraudar tais direitos.

⁵ As empresas que contratam serviços terceirizados são chamadas de “tomadoras de serviços”, e as empresas contratadas, de prestadoras de serviços.

⁶ Autônomo é o indivíduo que trabalha por conta própria, sob total independência hierárquica, ou seja, livre, sem subordinação de um empregador ou chefe, assumindo os riscos dos seus negócios.

(empresa especializada), para realizar determinados serviços de que necessite, desde que não relacionados às suas atividades-fim e sem a existência dos elementos caracterizadores da relação de emprego que são: subordinação, habitualidade, horário, pessoalidade e salário.

Como podemos verificar em nosso conceito, aparecem, em sua parte final, duas condições que, se não forem bem observadas pelo empresário, poderão gerar vínculo empregatício entre a sua empresa e o autônomo contratado, ou, com os trabalhadores disponibilizados pela empresa terceirizada, conforme o caso:

- a) A primeira diz respeito ao repasse de certas atividades da empresa. A empresa está impedida de contratar terceiros para realizarem serviços relacionados às suas atividades-fim. O repasse somente poderá existir se compreender as atividades-meio da contratante e, desde que não haja relação de emprego entre as partes, conforme o item seguinte;
- b) Em segundo lugar, o tratamento entre contratante e contratado não pode se dar como aquela existente entre patrão e empregado, cuja relação se caracteriza pela presença dos seguintes elementos: **subordinação, habitualidade, horário, pessoalidade e salário.**

Passemos a abordar cada uma dessas condições de modo a afastar o vínculo empregatício e, conseqüentemente, o risco da tomadora de serviços arcar com eventuais obrigações trabalhistas perante as pessoas que lhe prestam serviços.

3. Atividades-meio de atividades-fim

Outra pergunta freqüente que o empresário se faz quando é chamado à Justiça do Trabalho para defender-se em processo trabalhista é a seguinte:

Disseram-me que eu poderia contratar outra empresa para prestar qualquer tipo de serviços para a minha e que eu não correria risco com o famigerado “vínculo empregatício”. Como posso agora estar sendo acionado para pagar os direitos trabalhistas de empregados que, na verdade, eram de responsabilidade da empresa que eu contratei?

Bem, conforme mencionamos anteriormente, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) disciplinou o assunto através do Enunciado nº 331, segundo o qual não é permitido contratar empresas ou autônomos para prestar serviços relacionados às atividades-fim da empresa contratante. Se a contratação recair na pessoa física do profissional autônomo, não há dificuldades em compreender que a empresa contratante poderá ser condenada a pagar todos os direitos trabalhistas ao indivíduo contratado irregularmente.

Entretanto, caso a contratada seja uma empresa que disponibiliza mão-de-obra para prestar serviços para a contratante (tomadora de serviços), esta poderá ser

condenada pela Justiça do Trabalho a pagar todos os direitos trabalhistas que eventualmente a empresa contratada deixou de cumprir com seus empregados que prestavam serviços na empresa contratante.⁷

Afinal de contas, o que vem a ser atividade-fim e atividade-meio?

Atividades-meio são todas aquelas não essenciais da empresa, ou seja, as que têm a finalidade de dar suporte às atividades principais constantes em seus objetivos sociais. As atividades principais estão descritas na cláusula objeto do contrato social das empresas e são chamadas de **atividades-fim**.

Mas pode haver relação de emprego entre duas empresas?

Não. Na verdade o empregado só pode ser pessoa física, portanto, a relação de emprego só pode existir entre uma pessoa física ou jurídica (na condição de contratante/empregador) de um lado e uma ou mais pessoas físicas (na condição de contratado/empregado) de outro. No entanto, muitas pessoas acreditam que contratar uma empresa para prestar serviços é garantia de que não sofrerão qualquer aborrecimento de ordem trabalhista. Pensando nisso, algumas empresas despedem seus empregados e exigem que esses abram nova empresa para prestar-lhes serviços mediante contrato, sem, portanto, registro em carteira de trabalho.

Porém, com base na lei trabalhista, a Justiça do Trabalho vem desconsiderando a figura da pessoa jurídica (empresa contratada – terceirizada) para reconhecer, diretamente, a existência de vínculo empregatício entre a *tomadora de serviços* (empresa contratante) e aqueles trabalhadores que fazem parte dessa nova empresa, sempre que se evidenciar o intuito de burlar as leis do trabalho por meio de “empresas de fachada”, utilizadas como uma espécie de manto protetor para não pagar os direitos trabalhistas dos empregados.

Assim, por exemplo, uma empresa do ramo da construção civil (tomadora de serviços) que utiliza equipamentos de informática para auxiliá-la em suas tarefas administrativas poderá contratar uma empresa especializada ou um profissional autônomo com conhecimentos de informática (contratado) para prestar-lhe serviços de manutenção em seus computadores. O mesmo ocorre com a empresa que comercializa roupas e sapatos. Esta poderá contratar outras empresas que lhe prestarão serviços de vigilância e limpeza. Com isso, as empresas tomadoras de serviços (contratantes) poderão aplicar maior dedicação e afinco em suas atividades essenciais: a construção civil, no primeiro exemplo, e o comércio de roupas, no segundo, repassam as outras atividades (atividades-meio) para terceiros (contratados) mediante contrato de prestação de serviços.

⁷ Trata-se da responsabilidade solidária em que a contratante deverá pagar os direitos trabalhistas dos empregados da contratada sempre que esta não o fizer de acordo com a lei.

Nada impede que a empresa contrate empregados (com registro em carteira profissional de trabalho (CTPS), segundo as regras das leis trabalhistas, para realizar tais tarefas. Entretanto, neste caso, deverá possuir uma estrutura administrativa maior para efetuar registros/demissões, realizar pagamentos, recolher encargos sociais/tributos, fiscalizar os trabalhos, fazer exames médicos periódicos, providenciar uniformes, gerenciar pessoas e tarefas etc., o que sem dúvida nenhuma pode desviar a atenção do empresário para realizar suas vendas, prestar serviços etc.⁸, razão da existência da empresa.

Não é demais repetir que as atividades a serem repassadas (ou terceirizadas) não podem coincidir com as atividades-fim da empresa contratante. Portanto, a empresa que comercializa roupas e sapatos não pode contratar pessoas físicas ou outras empresas que cedem mão-de-obra para vender seus produtos, pois este é o seu objetivo principal, sua atividade essencial. Uma empresa do ramo de confecção tampouco pode contratar costureiras (terceirizadas) para prestar-lhe serviços de costura, mesmo que os serviços sejam prestados em outro local, fora da empresa contratante, pois o seu objetivo social é exatamente este – produzir roupas. Empresas que trabalham com entregas rápidas, conhecidas por serviços de motoboys, também não podem contratar motoqueiros terceirizados. Estes devem ser registrados como empregados, conforme determina a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), observados todos os direitos trabalhistas e previdenciários inerentes.

Essa vedação se justifica em razão de que, caso fosse permitida a terceirização da atividade-fim das empresas, a CLT não mais seria aplicada, pois dessa forma todos poderiam se livrar dos encargos sociais e das garantias mínimas conquistadas pelos empregados, resultando um retrocesso aos direitos trabalhistas.

Lembramos que de nada adianta contratar uma empresa que disponibilizará mão-de-obra, ainda que seja para prestar serviços relacionados às atividades-meio de sua empresa, se os trabalhadores estiverem à sua disposição e sob as suas ordens, visto que, inexoravelmente, os elementos caracterizadores da relação de emprego estarão presentes. Passemos agora a abordar este assunto.

4. Relação de emprego

O contratante poderá exigir que a contratada preste os serviços com qualidade, eficiência e que cumpra o prazo previsto em contrato. Poderá, também, acompanhar a execução dos trabalhos, mas deverá fazer suas observações e exigências ao responsável pela empresa contratada a fim de que sejam observadas as cláusulas

⁸ Veja o item 5 deste trabalho, onde relacionamos as principais vantagens e desvantagens da terceirização.

do ajuste. Por outro lado, o tomador dos serviços (contratante) não poderá dar ordens diretas à contratada ou a seus subordinados, tais como atribuir-lhes tarefas, exigir cumprimento de horários de trabalho, substituir empregados da contratada etc., como se fossem seus empregados.

Nessa relação não pode haver qualquer subordinação hierárquica, isto é, poder de mando ou chefia do contratante sobre a contratada, devendo esta última prestar os serviços da forma que melhor lhe convier, mas nos termos do contrato, objetivando a satisfação do cliente. A contratante não deve sequer exigir que este ou aquele empregado da contratada realize os serviços, cabendo a esta determinar a pessoa (seu empregado) mais indicada para executar o trabalho, bem como resolver problemas e dificuldades que o serviço exige.

A relação entre o tomador dos serviços e a terceirizada é regulada pelo Código Civil, e não pela CLT. Entretanto, a utilização incorreta da terceirização poderá transferir essa relação da esfera civil para a esfera trabalhista, caracterizando o vínculo empregatício, isto é, relação de emprego entre o contratante e as pessoas que lhe estão prestando serviços.

Dessa maneira, segundo a CLT o vínculo empregatício configura-se pela relação de emprego sempre que estiverem presentes os seguintes elementos reunidos: subordinação, horário de trabalho, habitualidade e pessoalidade, mediante uma remuneração que, nesse caso, será considerada salário.

SUBORDINAÇÃO

Ocorre a subordinação hierárquica sempre que o empregador mantiver o empregado sob suas ordens e comando, distribuindo tarefas, modo de execução etc.



HORÁRIO DE TRABALHO

Caracteriza-se pelo controle no horário de trabalho do empregado no que diz respeito à entrada e saída, horário de almoço, mesmo que o trabalho seja realizado externamente, ou seja fora do estabelecimento da empresa.



HABITUALIDADE

Verifica-se pela existência de trabalho contínuo, por um mesmo trabalhador, de forma habitual, isto é, o empregado apresenta-se para o trabalho diariamente ou 3 (três) vezes por semana, mas de forma constante.

PESSOALIDADE

Configura-se a personalidade com a impossibilidade de o empregado poder ser substituído por outra pessoa. Caso o empregado tenha algum compromisso inadiável e não possa comparecer, não pode mandar outra pessoa em seu lugar.



SALÁRIO

É a contraprestação devida ao trabalhador pelos serviços prestados por um determinado período.

5. Vantagens e desvantagens da terceirização

Como foi visto, terceirização é a denominação dada a um processo utilizado ultimamente, por meio de estratégias organizacionais criteriosas, que busca competitividade econômica, melhor qualidade e eficiência nos serviços essenciais das empresas que a adota, possibilitando maior concentração de esforços nas atividades-fim, ou seja, atividades relacionadas ao objetivo principal das empresas.

Através do repasse das atividades-meio para que terceiros as executem, as empresas conseguem dedicar-se com empenho e concentração ao desenvolvimento de suas atividades-fim.

Portanto, podemos mencionar algumas vantagens que as empresas podem ter ao terceirizar suas atividades-meio:

- Estrutura administrativa simplificada, uma vez que não terá de realizar registros/demissões, pagamentos de salários, FGTS, INSS dos empregados etc.
- Mais participação dos dirigentes nas atividades-fim da empresa.
- Concentração dos talentos no negócio principal da empresa.

- Redução do custo de estoques.
- Maior facilidade na gestão do pessoal e das tarefas.
- Possibilidade de rescisão do contrato conforme as condições preestabelecidas.
- Controle da atividade terceirizada por conta da própria empresa contratada.
- Menores despesas com aquisição e manutenção de máquinas, aparelhos e uniformes fornecidos pela empresa contratada.
- Ampliação de mercado para pequenas empresas que terão oportunidade de oferecer seus serviços de terceirização.

Citamos algumas desvantagens que este tipo de contratação pode acarretar:

- Verificar se o pessoal disponibilizado pela empresa terceirizada consta como registrado e se os direitos trabalhistas e previdenciários estão sendo pagos e respeitados.
- Sofrer autuação do Ministério do Trabalho e ações trabalhistas em caso de inobservância das obrigações mencionadas no item acima.
- Fiscalização dos serviços prestados para verificar se o contrato de prestação de serviços está sendo cumprido integralmente, conforme o combinado.
- Risco de contratação de empresa não qualificada.

6. Contrato de prestação de serviços

O contrato de Prestação de Serviços é o instrumento jurídico que estabelecerá as condições essenciais do negócio a ser firmado entre o tomador de serviços e a pessoa física ou jurídica que prestará os serviços especializados, pertinentes às atividades-meio da contratante. Esse tipo de contrato é regulado pelo Código Civil brasileiro, mas não tendo caráter trabalhista.

Os serviços são executados nos limites previstos contratualmente, ou seja, conforme especificação detalhada na cláusula objeto do contrato, no prazo estabelecido, com indicação do local onde serão realizados, valor ajustado, forma de pagamento e demais condições preestabelecidas. É imprescindível nesse tipo de contrato, que o profissional autônomo ou a empresa contratada possuam autonomia para realizar os trabalhos e alcançar as metas a que se propõem.

7. Cooperativa de trabalho

Uma questão que gerou polêmica entre os estudiosos do direito, no fim de 1994 e início de 1995, foi com relação à contratação de cooperativa de trabalho. Diante dessa discussão que teve grande repercussão nacional, o empresário mais uma vez quer saber:

Mas... E se eu contratar uma cooperativa de trabalho? Eu li o parágrafo único⁹ do art. 442 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e nela consta que: “Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”. E agora, como é que fica?

Nesses casos, o entendimento predominante dos Tribunais do Trabalho tem apontado que só não haverá vínculo empregatício se a tomadora de serviços contratar empresas ou autônomos para prestarem serviços não relacionados às suas atividades-fim e que a relação entre tomador e trabalhadores não contenha os elementos caracterizadores da relação de emprego, cujos elementos foram mencionados anteriormente: subordinação, horário de trabalho, habitualidade, pessoalidade e salário.

Portanto, a regra para se contratar uma cooperativa de trabalho, sem correr o risco do vínculo empregatício, é a mesma demonstrada por nós sobre a contratação de profissionais autônomos ou empresas prestadoras de serviços. O fato da lei dizer que “não existe vínculo empregatício entre ela (cooperativa) e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”, não afasta a responsabilidade do tomador de serviços quando contrata serviços relacionados à sua atividade-fim, ou quando trata os cooperados como se fossem verdadeiros empregados.

As cooperativas formadas com o objetivo de fraudar a legislação trabalhista são conhecidas por “gatoperativas” e são fiscalizadas freqüentemente pelo Ministério Público do Trabalho, que buscam fechar essas sociedades.

Vale lembrar que o Ministério do Trabalho também fiscaliza empresas que contratam irregularmente sociedades cooperativas, sem observância da legislação trabalhista.

Com relação às cooperativas, seja de trabalho, de crédito, habitacional, que necessitem de empregados que lhe prestem serviços com vínculo empregatício, também deverão proceder com o registro em carteira de trabalho. Se precisarem terceirizar algumas de suas atividades, poderão fazê-lo, desde que atendam às exigências previstas na legislação em vigor, mencionadas neste trabalho.

8. Associações e fundações – entidades filantrópicas, OSCIPs

Outra dúvida freqüente de muitos que administram entidades sem fins lucrativos é se também devem registrar seus empregados. As mesmas regras apresentadas

⁹ O parágrafo único do art. 442 foi incluído na CLT pela Lei n° 8.949, de 09/12/94.

neste trabalho são aplicadas às associações e fundações, constituídas como sociedades civis sem fins lucrativos, sejam de caráter filantrópico, de interesse público, de assistência social, organizações da sociedade civil de interesse público – OSCIPs.

Sempre que essas entidades necessitem de empregados, deverão registrá-los em Carteira de Trabalho Profissional – CTPS. Portanto, estão sujeitas a essas regras as igrejas, clubes sociais ou esportivos, entidades que trabalham com deficientes físicos, idosos, crianças abandonadas, na recuperação de dependentes de drogas e qualquer outra sociedade sem finalidade lucrativa.

A única diferença é que algumas entidades podem firmar contratos de serviços com voluntários, desde que não os remunere (muito embora possam ressarcir-se de eventuais despesas). Esse tipo de contrato não gera vínculo empregatício ou qualquer obrigação trabalhista ou previdenciária. Somente entidades que atuam em pelo menos um dos seguintes objetivos é que podem ter voluntários, são eles: cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.¹⁰

9. Contratações irregulares: penalidades

A inspeção do trabalho e previdenciário realiza-se em todas as empresas, estabelecimentos e locais de trabalho sujeitos às legislações pertinentes, estendendo-se aos profissionais liberais e instituições sem fins lucrativos, inclusive cooperativas, que mantiverem trabalhadores como seus empregados.

Na existência do vínculo empregatício, o empregador que contratar irregularmente o empregado, deixando de registrar a Carteira Profissional do Empregado – CTPS e de inscrevê-lo na Previdência Social, estará sujeito às penalidades:

- Reclamação trabalhista proposta pelos empregados na Justiça do Trabalho.
- Autuação por parte dos fiscais do trabalho, que incidirá **por empregado** sem registro.
- Nova autuação caso não seja regularizada a situação que gerou a primeira autuação.
- Proposição de ação criminal e de encerramento da sociedade (empresa, cooperativa e associação) por parte do Ministério Público do Trabalho, caso constate fraude contra os direitos trabalhistas.
- Autuação dos fiscais da Previdência Social.
- Assumirá os riscos de acidentes do trabalho por não oferecer o seguro previdenciário; etc.

¹⁰ Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, que dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências.

10. Terceirização não é locação de mão-de-obra

A terceirização de serviços não se confunde com locação de mão-de-obra. Como o próprio nome diz, locação refere-se a uma espécie de contrato em que uma pessoa disponibiliza algo, no caso, “mão-de-obra”, a uma outra pessoa por determinado prazo, para trabalhar segundo orientações do contratante, mediante pagamentos periódicos em decorrência de sua utilização.

A nossa legislação recepciona a locação de mão-de-obra com as seguintes espécies de contratos:

a) TRABALHO TEMPORÁRIO¹¹

Caracteriza-se pelo serviço prestado por pessoa física (cedida temporariamente por um empregador, denominado “empresa de trabalho temporário”) a uma empresa contratante que lhe preste serviços relacionados às suas atividades-fim por até 3 (três) meses, contudo, somente é admitida em dois casos excepcionais que visam suprir necessidades transitórias da empresa contratante:

1. Substituição de pessoal regular e permanente, podendo ocorrer, quando se tratar de férias, afastamento por doença etc.;
2. Acréscimo extraordinário de serviços. Como podemos citar o caso de lojas que se preparam para atender a uma demanda mais forte nos períodos natalinos, dias das mães, dia dos namorados etc.

A atividade da empresa de trabalho temporário (locadora de mão-de-obra) consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente¹², trabalhadores qualificados, que deverão ser, por elas, remunerados e assistidos.

Contudo, devemos ressaltar que, caso a mão-de-obra seja ofertada diretamente pelo empregado, a relação de emprego se dará diretamente entre o trabalhador e a tomadora de serviços. É muito comum acontecer de uma empresa que necessita de um reforço de mão-de-obra, para atender a uma demanda circunstancialmente alta, contratar diretamente empregados pensando que está amparado pela lei que trata do trabalho temporário. Lembramos que esta contratação só poderá ser feita por intermédio de outra empresa, denominada empresa de trabalho temporário. No caso do trabalho temporário, nos moldes da legislação em vigor, a relação de emprego é entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário.

¹¹ O trabalho temporário é disciplinado pela Lei nº 6.019/74 e regulamentado pelo Decreto nº 73.841/74.

¹² O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho.

Conseqüentemente, a tomadora de serviços irá pagar à empresa de trabalho temporário pela cessão da mão-de-obra fornecida.

b) TRABALHO EVENTUAL

Embora o trabalho eventual, a exemplo do que ocorre na relação de emprego, seja prestado com pessoalidade, onerosidade e subordinação, consiste na prestação de serviços ocasionais, sem constância, a uma ou mais pessoas, as quais não se vinculam por relação de continuidade.

O elemento diferenciador do eventual e do empregado é a continuidade. Presente à continuidade, a figura será do empregado. Ausente esse requisito, o trabalho será eventual.

Nesse caso quem loca a mão-de-obra é o próprio trabalhador, mas muita atenção, esse tipo de contrato não tem boa receptividade perante os fiscais do trabalho que muitas vezes, acabam por autuar as empresas que o adotam. Os serviços a ser prestados pelo trabalhador eventual não devem coincidir com a atividade-fim da empresa contratante. A legislação não estabelece um referencial de tempo que caracteriza a eventualidade, portanto, a questão deverá ser analisada caso a caso, conforme a complexidade dos serviços.

c) Podemos citar também como outras formas de locação de mão-de-obra sem vínculo empregatício entre tomador e trabalhador, a contratação de **estagiário**¹³ e de **aprendiz**¹⁴. Por fim, a contratação de empregado propriamente dita, em que a relação de emprego está presente diretamente entre tomador (empregador) e empregado, ocorrerá, portanto, com vínculo empregatício.

11. Precauções na hora de terceirizar serviços

A empresa que pretende efetivar a contratação de outra empresa para terceirizar serviços, deverá tomar algumas precauções. Apresentamos dez dicas para que afaste o fantasma de uma contratação que possa ser prejudicial à sua empresa:

- a) Não repasse serviços relacionados diretamente com seus objetivos sociais, ou seja, não terceirize suas atividades-fim. Entregue somente as atividades não essenciais de sua empresa – atividades-meio;
- b) Evite “arranjos” momentâneos, busque no mercado empresas ou profissionais autônomos idôneos. Não se deixe levar somente pelo baixo custo oferecido. Lembre-se de que o barato pode lhe sair caro;

¹³ Lei nº 6.494/77 instituiu as normas quanto à contratação de estudantes na condição de estagiários e foi regulamentada pelo Decreto nº 87.497/82.

¹⁴ Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000.



- c) Considere também a capacidade econômica do contratante. Veja se são compatíveis com a atividade a ser desenvolvida;
- d) Faça contrato de prestação de serviços por escrito. Evite contratações verbais. Estabeleça nesse contrato as obrigações e responsabilidade do contratante;
- e) Mantenha relacionamento comercial e profissional com a empresa contratada. Dirija-se diretamente ao seu responsável. Evite contato com seus empregados. É recomendável que o contratante nomeie um “gestor” para cumprir essa tarefa;
- f) Incentive o “rodízio” entre os empregados da contratada disponibilizados em sua empresa, isto é, prestigie a alteração do pessoal – aqueles que estão há uma semana na sua empresa sejam substituídos por funcionários de outra empresa com quem o contratante também tem relação comercial;
- g) Os empregados da empresa contratada devem usar uniformes que identifiquem a empresa pela qual prestam serviço. Devem, também, portar crachás em local visível que os identifiquem;
- h) Mantenha as necessárias distinções entre os seus empregados e os da empresa contratada. Além dos exemplos colocados no item anterior, podemos citar: vestiários próprios, refeitórios, transporte oferecido pela empresa etc.;
- i) Exija do contratante a exibição de documentos que comprovem sua regularidade, registro dos empregados disponibilizados, bem como recolhimentos previdenciários pertinentes;
- j) É importante que a empresa contratada também preste serviços para outras empresas, evitando-se, assim, a exclusividade.

Estas são algumas dicas importantes para se evitar contratações de prestadores de serviços em desconformidade com a legislação vigente em nosso país. Se ocorrerem dúvidas, consulte um advogado, o qual poderá orientá-lo sobre os procedimentos legais a ser observados no caso concreto.

Desenvolvimento: U. O. Orientação Empresarial do Sebrae-SP
Gerência: Antonio Carlos De Matos
Autor: Paulo Melchor - Consultor da U. O. O. E. do Sebrae-SP

Responsáveis pela atualização:

Consultores da

U. O. O. E. do Sebrae-SP

Boris Hermanson

Claudio Roberto Vallim

Norberto Marcos Barbosa

Paulo Melchor

Renato de Almeida Silva

Sandra Regina Bruno Fiorentini

Editoração do Sebrae-SP / U. O. O. E.

Projeto Gráfico - Francisco Ferreira

Marcelo Costa Barros

Ilustração -

Francisco Ferreira

Assessoria

Administrativa - Patrícia de Mattos Marcelino

Distribuição -

Alaide Silva Pinheiro

