

# COMUNICADO TÉCNICO

Relações do Trabalho



**FIERGS CIERGS**

## TERCEIRIZAÇÃO

A decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324, que reconheceu a liberdade constitucional de contratação e livre organização das empresas elimina um dos principais focos de insegurança para o setor produtivo brasileiro existentes antes da Lei da Terceirização.

A distinção entre atividade-meio e atividade-fim, como colocada na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), se mostrava incompatível com as regras praticadas no mundo na contratação de serviços ou no fornecimento de bens especializados e prejudicava o crescimento econômico e o desenvolvimento social.

A Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul sempre defendeu uma regulamentação equilibrada da terceirização, de forma a dar segurança jurídica e proteção para empresas e para os trabalhadores, sem restringir as atividades que podem ser terceirizadas.

As Leis 13.429/2017 e 13.467/2017 seguem nessa direção, e, ao mesmo tempo, estabelecem para os trabalhadores envolvidos na prestação de serviços terceirizados dupla rede de proteção, quando estipulam a responsabilidade subsidiária da contratante por eventuais débitos trabalhistas e previdenciários.

A decisão do STF confirmou que, mesmo antes da aprovação da lei da terceirização, as empresas já podiam escolher quais atividades terceirizar. É um marco importante, que estabelece diretriz clara e obrigatória a ser seguida pela Justiça do Trabalho em julgamentos futuros que abordem a terceirização.

A terceirização sempre existiu e vinha evoluindo nas atividades-meio de cada negócio, e quando aplicada na atividade fim da empresa, era considerada ilegal.

Atentos a esta nova Lei que regulamenta uma das formas de relação de trabalho, temos muito a louvá-la, em especial pela lucidez que trata o tema, com relação a realidade trabalho-economia.

Com a modernização e regulamentação expressa desta relação, destacamos que toda atividade **PODE** ser terceirizada. Todavia, a liberação não é obrigação. O dever é estudar o desenho que vai funcionar para cada caso, bem como para cada negócio.

Assim, o empresário que puder e quiser focar na essência do seu negócio, poderá terceirizar áreas que não lhe sejam essenciais na sua atuação.

**GERÊNCIA TÉCNICA E DE SUPORTE AOS CONSELHOS TEMÁTICOS - GETEC**

**Conselho de Relações do Trabalho - CONTRAB**

**Fone: (51) 3347-8632**

**E-mail: [contrab@fiergs.org.br](mailto:contrab@fiergs.org.br)**

Vejamos que com a terceirização, novos agentes de relações de trabalho iniciarão suas atividades como empreendedores, atuando com maior essência nos seus negócios, fazendo o que cada um melhor sabe fazer.

Possibilitar, com a regulamentação desta relação de trabalho, a contratação de terceiros para exercerem funções e atividades próprias da expertise de outras economias, certamente fomentará o desenvolvimento, trazendo consigo a evolução de cada um no cerne de suas técnicas de gestão.

Contudo, nada muda do dia para a noite.

Assim, a cautela se faz necessária para saber o que é a essência do negócio e manter com ele suas expertises, remunerando-as da melhor forma, evoluindo o negócio. Ter os terceiros que lhe prestarão o “melhor” serviço, mas que não seja a atividade fundamental da Contratante, trará o crescimento de ambos.

Atentos à lei, temos, pontos que nos são relevantes:

1. Toda a terceirização efetivada, o contratante será responsável **SUBSIDIÁRIO** dos encargos e obrigações trabalhistas daquele empregado terceirizado, assim a subsidiariedade entre as empresas é norma legal. Por tal motivo, reiteremos que a empresa que estiver no mercado de trabalho para terceirizar seus serviços, deverá ser a “**MELHOR**”, sob pena de ser excluída naturalmente das relações econômicas.
2. Outra, não menos importante observação, é que o contratante da empresa prestadora de serviços terceirizados deverá estar atento para os requisitos da relação de trabalho com vínculo empregatício, nos termos do art. 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como: Subordinação (não poderá receber ordens direta do contratante); remuneração (não poderá ser pago pelo contratante); não eventualidade (sempre o mesmo empregado que está na empresa prestando o serviço “continuamente”, aqui a relação é de tempo e não periodicidade), e a pessoalidade (quem deve responder aos comandos de ordem do serviço e da relação do contrato é o responsável – dono da empresa prestadora de serviço e não o empregado daquela diretamente pelo contratante). Estes requisitos devem ser observados e fiscalizados, uma vez que não há impedimento que o prestador de serviços execute suas funções dentro da empresa tomadora de serviços. Por fim, neste tópico, a empresa que contrata o serviço terceirizado deve se preocupar com o recebimento do melhor serviço e cobrar do terceiro a execução e o pagamento dos seus empregados sempre dentro da Lei.

Importante ainda, conjugado às observações acima, é que **NÃO HÁ** impedimento de que serviços terceirizados sejam feitos por **AUTÔNOMO** ou por empresas como **EIRELI e MEI**. O terceiro poderá ser o único dono do seu negócio e ao mesmo tempo prestador do seu serviço.

Elencamos abaixo, os requisitos para funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

- I. prova de inscrição no CNPJ;
- II. registro na Junta Comercial;
- III. capital social compatível com o número de empregados.

Neste ponto, **ALERTAMOS** que não há vedação na lei quanto a contratação de ex-empregados, que já conheçam a

empresa e suas atividades. Estes trabalhadores poderão ser contratados como empresa terceira, ou como funcionários de empresas terceiras. **ENTRETANTO** a estes terceiros, é **VEDADO EXPRESSAMENTE** na lei, a contratação em período menor que **18 MESES** da data da demissão como empregados da agora tomadora de serviço.

Assim é essencial que as empresas analisem o corpo profissional, departamentos e seus empregados em geral, buscando nos profissionais de cada área a base para uma repaginação para a partir disso dar o ritmo para seu negócio, mantendo com vínculo de emprego os profissionais da essência do seu negócio e contratos com empresas idôneas de prestação de serviços terceirizados, nada menos importantes, mas que tragam da sua "melhor forma de fazer" o crescimento da empresa.