UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTONIO CARLOS - UNIPAC

FACULDADE DE DIREITO

BACHARELADO EM DIREITO

TANCREDO VIEIRA DA CUNHA

A TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

JUIZ DE FORA
2008

UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTONIO CARLOS - UNIPAC

FACULDADE DE DIREITO

BACHARELADO EM DIREITO

TANCREDO VIEIRA DA CUNHA

A TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Monografia apresentada ao curso de Direito da Universidade Presidente Antonio Carlos – UNIPAC como requisito para obtenção do bacharelado em Direito.

Orientador: Prof. Rodrigo Longotano

JUIZ DE FORA
2008

FOLHA DE APROVAÇÃO

TANCREDO VIEIRA DA CUNHA

Aluno

A TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Tema

Monografia de conclusão de Curso apresentada ao Curso de Direito, da Universidade Presidente Antônio Carlos / Juiz de Fora, como exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Aprovada em 12/12/2008.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha esposa, Rosely de Barros Vieira da Cunha, pelo apoio, cumplicidade, paciência e amor que sempre me encorajaram a prosseguir nessa jornada. A meu filho Ricardo, por ser a constatação de que a vida vale à pena. Aos meus pais Tancredo Vieira da Cunha e Luzinete Bertelli V. da Cunha, que de uma forma ou de outra sempre acreditaram em mim, e me apontaram o caminho correto, pelo carinho e amor e, sobretudo pelo exemplo de vida. A minha irmã pelo apoio no momento certo.

AGRADECIMENTO

A todos os professores, pelo companheirismo, carinho e comprometimento. Em especial ao Prof. Rodrigo Longotano, pela amizade sincera e que percebo se materializar nas suas palavras e gestos em relação as minhas realizações profissionais e acadêmicas alcançadas nos últimos anos, sobre tudo neste momento de conclusão do Bacharelado.

SUMÁRIO

1. TERCEIRIZAÇÃO 12
   1.1. Considerações Iniciais 12
   1.2. Definição de terceirização 13
   1.3. Requisitos 13
   1.4. Formas de terceirização 14
      1.4.1. Locação de mão-de-obra 14
      1.4.2. Outras formas de terceirização 14
   1.5. Áreas de aplicação da terceirização 17
   1.6. Diferença entre terceirização de mão-de-obra e terceirização de serviços 18
   1.7. Diferença entre prestação e venda de serviços 18
   1.8. Tipos de fraudes comuns na terceirização 19
   1.9. Terceirização ilícita e ilegal – vínculo trabalhista e co-responsabilidade trabalhista 19
   1.10. Como evitar riscos na terceirização 21
   1.11. Possíveis ganhos com a terceirização 23
   1.12. Fatores que podem afetar a terceirização 24
   1.13. O êxito na Terceirização 25
   1.14. A responsabilidade civil e criminal do tomador 26
2. TERCEIRIZAÇÃO ATRAVÉS DE FORNECEDORES DE SERVIÇOS 28
   2.1. Cuidados que o fornecedor de serviço para evitar o vínculo empregatício 28
   2.2. Retenções e ônus tributário – prestador de serviços 28
   2.3. Retenção INSS – 11% 29
   2.4. Dedução da base de cálculo do INSS 30
   2.5. Dispensa de retenção INSS 30
   2.6. Redução Base cálculo no Fornecimento de materiais e equipamentos 31
   2.7. Retenção IRRF 32
   2.8. Retenção ISS – 2% a 5% 33
   2.9. Retenção PIS COFINS e CSSL – 4,65% 33
3. TERCEIRIZAÇÃO ATRAVÉS DE COOPERATIVAS DE SERVIÇO 35
   3.1. Constituição 35
   3.2. Características do cooperado 35
   3.3. Vantagens na contratação de uma cooperativa de serviços e trabalho 36
   3.4.Contratação ilegal de cooperativas 36

3.5.Retenção INSS – não obrigatoriedade 36
3.6.Recolhimento do INSS – encargo do tomador – 15% 36
3.7.Retenção IRRF – 1,5% 37
3.8.Retenção ISS – somente quando não cooperado 37
3.9.Retenção PIS e COFINS – 3,65% 37
3.10.Recolhimento INSS 37
4. TERCEIRIZAÇÃO ATRAVÉS DE TRABALHO TEMPORÁRIO 38
4.1.Modalidade 38
4.2.Direitos Trabalhistas 38
4.3.O contrato de trabalho temporário 39
4.4.Prazo de validade 39
4.5.Segurança e saúde no trabalho – trabalhador temporário 40
4.6.Retenções e ônus tributários na contratação trabalho temporário 40
4.7.Retenção INSS – 11% 40
4.8.Retenção IRRF – 1% 40
4.9.Retenção ISS - 2% a 5% 41
4.10.Retenção PIS, COFINS, CSLL 41
5. TERCEIRIZAÇÃO ATRAVÉS DE TRABALHO AVULSO SINDICALIZADO 42
5.1.Forma 42
5.2.Retenção INSS – inexistente 42
5.3.Recolhimento do INSS – encargo do tomador – 20% 42
5.4.Retenção IRRF – inexistente 42
5.5.Retenção ISS – inexistente 43
5.6.Retenção PIS, COFINS, CSLL – 4,65% 43
6. TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO RURAL 44
6.1.Considerações 44
6.2.Consórcio de Empregadores Rurais 44
7. TERCEIRIZAÇÃO ATRAVÉS DE AUTÔNOMOS 46
7.1.Considerações 46
7.2.Retenção INSS – 11% até limite máximo salário contribuição 46
7.3.Retenção IRRF – tabela progressiva 46
7.4.Encargos INSS de 20% na contratação autônomo 47
8. TERCEIRIZAÇÃO ATRAVÉS DE REPRESENTANTE COMERCIAL 48
8.1.Considerações 48

8.2.Impedimentos 48
8.3.Condições do contrato 48
8.4.Prazo 48
8.5.Indenização 48
8.6.Exclusividade 50
8.7.Rescisão justo motivo 50
8.8.IRRF – 1,5% 50
8.9.Demais retenções – não incidência 50
9. CONCLUSÃO 51
9.1.Considerações finais 51
10. REFERENCIAS 53
11. ANEXOS 55
11.1.Anexo I – Quadro-Resumo Terceirização Lícita 55
11.2.Quadro-Resumo Prático das Retenções 56

EPÍGRAFE

"O mito da economia de escala, a atração pelo gigantismo, está dando lugar ao small is beautiful. Isto não é uma ingênua volta ao passado, mas sim a busca de estruturas empresariais que conjuguem as vantagens do grande porte com a agilidade das pequenas organizações."

(Gustavo G. Boog,
em O desafio da competência,
São Paulo, Best Seller, 1991, P. 27.)

PREFÁCIO

A terceirização pode ser conduzida de diversas maneiras e com diferentes objetivos; o seu sucesso, entretanto, dependerá sempre do correto encaminhamento do contrato entre as partes, onde aspectos jurídico-trabalhistas e a idoneidade da contratada devem estar profundamente considerados.

No âmbito das relações empresariais, o costume de contratar serviços de terceiros é antigo, nova é a palavra terceirização, assim como novidade é a intensidade com que o fenômeno vem se ampliando.

Esta dissertação analisa o fenômeno jurídico e social da Terceirização sob o prisma lógico científico próprio do sistema jurídico, resgatando a finalidade última do Direito, relacionando-a com os elementos essenciais da pessoa jurídica para demonstrar os limites jurídicos da Terceirização na atividade-fim das pessoas jurídicas.

Na medida em que a análise evoluiu, foi possível demonstrar, por meio da análise ontológica da Terceirização, que há uma confusão reinante no que tange a definição do fenômeno, de modo que doutrinadores e juristas trabalhistas têm se referido à Terceirização como mera contratação indireta de mão-de-obra, deixando, por essa razão, de considerar aspectos fundamentais, como o da impossibilidade lógica de delegação de atividade-fim da pessoa jurídica contratante, seja na análise da norma em tese, seja na análise do caso concreto.

Numa análise da pertinencialidade das normas rotuladas como "terceirizantes" foi demonstrado, à luz da lógica que necessariamente deve governar qualquer ramo da ciência, que a dogmática tem evoluído de modo insatisfatório no que tange o tratamento da Terceirização, deixando preliminarmente de conceituá-la e, em outras situações, permitindo de modo indiscriminado sua prática, provocando sérios prejuízos à sociedade, em especial aos trabalhadores, evidenciando a urgente necessidade de ampla revisão normativa no que toca ao fenômeno da Terceirização, a exemplo do que se assiste no Direito Civil.

Todavia, demonstrou-se que não se trata de proibi-la, mas de regrá-la com base em critérios práticos, de forma a realçar sua finalidade de fomentadora da competitividade às empresas submetidas à concorrência global e, cuidando, para que o seguimento não exposto a essa concorrência, seja impedido de praticá-la.

Desse modo, com esse enfoque inovador, firma-se clara defesa de que o Direito não pode evoluir divorciado do verdadeiro interesse social, divorciado de sua própria razão de existência.

1. TERCEIRIZAÇÃO

1.1. Considerações Iniciais

A Terceirização originou-se nos Estados Unidos, logo após a eclosão da Segunda Guerra Mundial. As empresas bélicas tinham como objetivo concentrarem-se no desenvolvimento e produção de armamentos, e passaram a delegar algumas atividades de apoio a outras empresas prestadoras de serviço, mediante contratação. Terminada a guerra, o conceito de terceirização foi evoluído e foi consolidado como um processo de grande eficácia, desde que aplicado da forma certa.

No Brasil, o conceito de Terceirização foi semeado nos anos 50, mas a grande arrancada vem ocorrendo desde a década de 90, o que vem tornando as empresas mais flexíveis, abrindo com isso um mercado de muitas oportunidades para prestadores de serviço.

Com a globalização e os esforços dos países para ocuparem um lugar de destaque no mercado mundial, o fenômeno da terceirização vem se expandindo a cada dia, trazendo controvérsias e causando muita polêmica na seara do Direito, principalmente para o Direito do Trabalho. Para possuírem condições de competitividade, as empresas hoje optam pela contratação de mão-de-obra terceirizada; especializada e de baixo custo. A cada dia contando com um número maior de autônomos e cada vez menos empregados efetivos, as empresas sentem a sensível redução dos encargos trabalhistas. Esse fenômeno está gerando o surgimento de pequenas e microempresas, as maiores impulsionadoras da economia. Tais empresas são responsáveis pela absorção da mão-de-obra especializada das grandes empresas que não mais comportam tais trabalhadores.

Ocorre que muitas vezes as pequenas e microempresas pagam salários inferiores, o que acaba implicando na queda da qualidade dos serviços. Vê-se que a terceirização é um mecanismo que está a cada dia mais presente no mundo globalizado, cabendo ao ordenamento jurídico instituir meios para coibir abusos através da regulamentação, tornando viável o trabalho terceirizado sem prejuízo dos interesses do empregador e da classe operária.

1.2. Definição de Terceirização

Terceirização é a ligação existente entre uma empresa e um terceiro, decorrente de um contrato que pode ser regulado pelo Direito Civil, Comercial ou Administrativo visando à realização de serviços da atividade meio da empresa tomadora.

Através da terceirização uma empresa desconcentra suas atividades, atribuindo a terceiros a execução de determinadas atividades secundárias. É um procedimento adotado no intuito de reduzir os custos e aumentar a lucratividade e a competitividade.

No sentindo administrativo, terceirização significa descentralizar a terceiros, modismo ou não, as empresas tem recorrido à terceirização, como meio de atendê-la o trinômio: produtividade, qualidade e competividade no mercado, frente à atual política imposta pelo governo brasileiro.

No sentido legal, podemos dizer que o direito brasileiro é praticamente omisso, com relação ao tema (terceirização), o que existe de expresso, e ainda assim, não refere-se a terceirização propriamente dita, consiste nas Leis 6019/74 (trabalho temporário) e 7102/83 (vigilância).

Com relação à prestação de serviços, inexiste legislação específica, embora tal prática seja hoje uma realidade, razão pela qual, entendemos que não deva tardar a regulamentação do tema.

Por ora, o que temos são entendimentos doutrinários, jurisprudências e uma Instrução Normativa, Enunciado nº 331, do Tribunal Superior do Trabalho - TST, em dezembro/93, que alterou o conteúdo da Enunciado 256, que colocava obstáculo quanto a terceirização, e que tentam nortear a forma de operação das atividades terceirizadas.

1.3. Requisitos

Segundo o Enunciado, 3 é o número de requisitos necessários, para caracterização legal da terceirização, os quais são:

ATIVIDADE-MEIO: A descentralização de atividades, somente poderá ocorrer nas atividades auxiliares a sua atividade principal. São exemplos de atividades auxiliares: manutenção, restaurante, limpeza, segurança, administração, etc.

IMPESSOALIDADE: A contratação de empresa, de personalidade jurídica (PJ), não há diretamente a pessoalidade, porque tem a opção de contratar empregados para prestarem o serviço, junto o tomador. Já a contratação de profissionais autônomos (PF), muito embora seja

ele quem deverá executar o serviço, deve-se tomar o cuidado para não ficar subordinado a horário de trabalho e subordinado hierarquicamente, pois do contrário, poderá caracterizar a pessoalidade.

SUBORDINAÇÃO DIRETA: Qualquer forma de contratação de terceiros, não poderá haver a subordinação direta (hierárquica), isto é, o tomador de serviços não poderá ficar dando ordens aos empregados da contratada ou autônomo profissional.

1.4. Formas de terceirização

1.4.1. Locação de mão-de-obra

Compreende as atividades desenvolvidas por:

Trabalho temporário – Lei 6.019/74

Trabalho Avulso sindicalizado, conforme art. 513 CLT, parágrafo único e Lei 5.085/86.

1.4.2. Outras formas de terceirização:

a) Desverticalização ou Horizontalização

Transfere para o fornecedor externo, na sua própria instalação, e especializado a fabricação de determinados componentes. Deixando, assim, o tomador de executar internamente alguma atividade e repassando-a para um fornecedor que vai desenvolvê-la. Esta situação poderá ser aplicada a atividade-meio ou fim do tomador.

O processo de desverticalização é uma decorrência da terceirização. Consiste na eliminação de todos os departamentos que não sejam essenciais à atividade - fim da empresa. Define-se o foco de atuação da empresa, racionalizando o sistema produtivo e abandonando tudo aquilo que não é estratégico. A empresa torna-se menos complexa, mais enxuta e com uma estrutura mais dinâmica.

A princípio pode parecer um ganho pequeno frente os riscos do negócio, mas, num ambiente globalizado e de extrema competitividade, esta pequena redução dos custos poderá vir a se transformar num grande diferencial de mercado.

Um exemplo é a desverticalização produtiva, onde há a transferência para a indústria de auto – peças, de grande parcela da fabricação e montagem de sub-conjuntos, em certos casos até do próprio veículo.

A produção enxuta aponta para uma crescente desverticalização, na qual, cada vez mais, as montadoras transferem para fornecedores-sistemistas as atividades de montagem que fogem de seu core business (i.e. projeto, montagem estratégica, marketing e vendas), ou seja, transferem as atividades que agregam menor valor ao produto, proporcionando à montadora maior rentabilidade em seus negócios.

Para que isso seja possível, a cadeia passa a funcionar com base nos pressupostos da chamada "cadeia totalmente integrada", que tem as seguintes características: carros mundiais, tecnologia mundial; mercados locais, produção local; referências globais como "farol" para novos arranjos produtivos regionais (global sourcing, follow sourcing, condomínios industriais, consórcio modular); desverticalização (montadoras transferem para sistemistas atividades de menor valor); parcerias tecnológicas e produtivas ao longo da cadeia; desenvolvimento simultâneo de produto e processo; sistema e ferramentas de qualidade; logística integrada (supply chain management).

A cadeia totalmente integrada baseia-se numa relação entre montadora e seus fornecedores tão íntima a ponto de que qualquer alteração no produto ou processo de um fornecedor deva ser aprovada pelos elos superiores.

Ao contrário do que ocorre em contratos de simples compra-e-venda, os produtos são desenvolvidos conjuntamente por cliente e fornecedores (co-design), bem como os preços (target) e suas taxas de redução (que podem ter períodos de até 5 anos) são estabelecidos também em comum acordo.

Neste cenário, tem-se um contrato mais duradouro, reflexo de uma maior divisão de riscos, responsabilidade, e, em conseqüência, resultados. Além disso, o produto passa a ser entregue pelo fornecedor na própria linha de montagem do cliente, sendo a programação de sua produção estabelecida e firmada através do sistema de integração de dados (Eletronic Data Interchange — EDI), que interliga os sistemas do cliente e do fornecedor. A integração total da cadeia automotiva sinaliza o surgimento de uma nova forma de organização industrial baseada na total interação entre as empresas.

Neste cenário há uma nítida redução do número de fornecedores (com elevado grau de especialização), bem como um aumento do número de parcerias tecnológicas e produtivas, com desenvolvimento simultâneo de produtos e processos.

Para tudo isso, ao invés de simples relações mais próximas entre clientes e fornecedores ao longo da cadeia, surge um novo padrão logístico. Um novo padrão que valoriza conceitos como localização ("estar perto é melhor que estar longe"), redução de

custos e especialização de fornecedores, EDI (eletronic data interchange), gestão do prazo e do fluxo de entrega e padrão de entregas (tamanho do lote e da embalagem).

b) Franquia

Empresa concede a terceiro o uso de sua marca ou comercializa seus produtos ou serviços. Exemplo Mac Donald´s. Há tempos que o Mac Donald´s deixou de ter sua atividade-fim a venda de sanduíches, mas o seu foco passou a ser a venda de franquias.

c) Concessão

Quando uma empresa atua em nome de outra, que cede a sua marca sob condições para comercializar os seus produtos.

d) Permissão

Terceirização de serviços públicos

e) Facção

O fornecedor produz a mercadoria ou parte dela nas suas instalações, o tomador, por sua vez, apenas coloca a sua marca. Exemplo: Supermercados e Hipermercados, introduzem suas marcas em produtos fabricados por terceiros e vendem como se fossem sua própria produção. Erva-mate BIG, o BIG Hipermercado nunca produziu erva-mate, mas uma ervateira produz e simplesmente utiliza a embalagem (o rótulo) do BIG. O Mesmo caso acontece com o Pão-de-Açúcar e outros Hipermercados.

f) Virtual

É a união de duas empresas para a criação e fabricação de um novo produto, nas suas próprias instalações, tipo uma sociedade por cota de participação (SPC).

g) Distribuição

O fornecedor atua nas próprias instalações. Adquire produtos do fabricante, a preços diferenciados e os revende de acordo com especificações do fabricante.

1.5. Áreas de aplicação da terceirização

A terceirização pode ser aplicada em todas as áreas da empresa definida como atividade-meio, em uma indústria, por exemplo, as seguintes atividades:

Serviços de alimentação, serviços de conservação patrimonial e de limpeza, serviço de segurança, serviços de manutenção geral predial e especializada, engenharias, arquitetura, manutenção de máquinas e equipamentos, serviços de oficina mecânica para veículos, frota de veículos, transporte de funcionários, serviços de mensageiros, distribuição interna de correspondência, serviços jurídicos, serviços de assistência médica, serviços de telefonistas, serviços de recepção, serviços de digitação, serviços de processamento de dados, distribuição de produtos, serviços de movimentação interna de materiais, administração de recursos humanos, administração de relações trabalhistas e sindicais, serviços de secretaria e em serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador de serviços.

Para identificar as áreas que podem ser terceirizadas deve-se analisar criteriosamente o contrato social das empresas e definir acertadamente a atividade-fim.

A CLT, no art. 581, § 2º dispõe que entende-se por atividade-fim a que caracterizar a unidade do produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam, exclusivamente em regime de conexão funcional.

Salientamos que é ilegal a terceirização ligada diretamente ao produto final, ou seja, a atividade-fim. Isolando a atividade-fim, todas as demais podem ser legalmente terceirizadas.

A atividade-fim é a constante no contrato social da empresa, pela qual foi organizada. As demais funções que nada têm em comum com a atividade-fim são caracterizadas como acessórias, ou de suporte à atividade principal, as quais podem ser terceirizadas.

Resumo das atividades:

Atividade-Meio:

Agrega custo ao produto.

Atividades administrativas ou intermediárias no processo produtivo, apoio ou suporte da produção, sem interferir na qualidade ou no funcionamento do produto, tais como: administração de vendas e marketing, áreas financeiras e de custos, tesouraria, desenvolvimento de produtos. Porém, observa-se a terceirização nas atividades de controle de

qualidade, reposição de matéria - prima nas linhas de produção, serviços de manutenção especializados, etc.

Mantendo essas atividades administrativas e de gestão trazem aumento do custo operacional sem conseqüente aumento de competitividade e produtividade.

Atividade-fim:

Agrega valor ao produto.

Parte essencial do processo produtivo, sendo fundamental na montagem construção e fabricação do produto. Encontra-se diretamente ligada à qualidade e ao funcionamento do produto.

Esta função busca melhorar o produto, aprimorar a tecnologia, adquirir novos conhecimentos, tornando-o competitivo, eficaz e moderno.

1.6. Diferença entre terceirização de mão-de-obra e terceirização de serviços

No Brasil pode-se terceirizar a mão-de-obra, somente em duas condições:

Trabalho temporário disciplinado pela Lei nº 6.019/74.

Trabalho avulso sindicalizado amparado pelo artigo 513, § único do CLT.

Para isso, é indispensável distinguir terceirização de SERVIÇOS e terceirização de MÃO-DE-OBRA. Na primeira o tomador compra, de fornecedores especializados, resultados, que se caracterizam em volumes de serviços determinados e específicos para atender a uma atividade. Na segunda não existe a compra de atividade, mas sim a aquisição ou aluguel de horas de trabalho.

O agenciamento da mão-de-obra não é legal,exceto nos dois casos acima citados. Portanto, negociar a força de trabalho, alugando-a ou vendendo-a, sem cobertura legal (trabalho temporário e Mão-de-obra avulsa sindicalizada), constitui uma infração à Lei Trabalhista, gerando para o contratante desse tipo de atividade os riscos jurídicos trabalhistas, ligados ao vínculo empregatício.

1.7. Diferença entre prestação e venda de serviços

O fornecedor de serviços, ao desenvolver os serviços contratados nas suas próprias instalações, há a venda de serviços, por exemplo, terceiriza-se a contabilidade da empresa, ao invés do contador enviar seus funcionários à empresa contratada, o serviço contábil é feito nas instalações do Escritório Contábil.

Este procedimento de terceirização, isenta o tomador de serviços de riscos jurídicos, trabalhistas e previdenciários, pois o fornecedor opera fora das instalações do tomador, e para vários clientes, não se configurando a responsabilidade solidária e nem subsidiária nas áreas trabalhista e previdenciária.

A contratação de fornecedor de serviço pela forma de venda de serviços está dentro do conceito da desverticalização.

1.8. Tipos de fraudes comuns na terceirização

Empresa contrata o serviço de outra, sem ampla e total autonomia da prestadora, que não direciona o trabalho, não assume os riscos da atividade e não aufere os lucros do empreendimento econômico.

Empresa ajusta um serviço com uma prestadora cujo objeto social não guarda harmonia com a prestação dos serviços ou com a execução da obra.

Empresa contrata um serviço de outra, e os empregados da prestadora ficam à inteira disposição da tomadora, que direciona o trabalho realizado, com amplo poder de mando e comando sobre aqueles, com interferência nos trabalhos a nível econômico e administrativo.

Uma empresa cria outra que irá absorver o seu setor de manutenção, a qual irá lhe prestar serviços com exclusividade.

Ocorre, também, quando o contratante, ao invés de contratar resultados (conclusão dos serviços), decide comprar ou alugar mão-de-obra de "gatos" ou agenciadores de mão-de-obra, ou ainda, de empreiteiros de mão-de-obra e agências de empregos. Os quais não são autorizados pelo Ministério do Trabalho.

1.9. Terceirização ilícita e ilegal – vínculo trabalhista e co-responsabilidade trabalhista

Compra ou aluga de mão-de-obra de terceiros que agem fraudulentamente.

Exclusividade – fornecedor de mão-de-obra trabalha somente para uma empresa

Tomador supervisiona diretamente as atividades do seu contrato, dando ordens aos empregados do seu contratado.

Os funcionários da contratante são subordinados da contratada.

Tomador controla jornada de trabalho dos funcionários da contratada (horário, freqüência, etc.)

Contratação de pessoas jurídicas não especializadas.

Contratação de serviços a serem executadas na atividade-fim do Tomador, exceto trabalho temporário.

A prestadora de serviços paga salários menores do que a empresa contratante ou suprime seus direitos

A atividade-fim da contratante é a mesma do tomador

Falta de registro da empresa de trabalho temporário no MTE – art. 5º, Lei 6.019/74.

Falta de contrato de trabalho temporário por escrito da fornecedora com a tomadora ou cliente – art. 9º.

Quando não constar no contrato expressamente o motivo justificador de demanda do trabalho temporário, bem como as modalidades de remuneração da prestação de serviço – art. 9º.

Quando o serviço prestado pelo trabalhador temporário não se destinar à necessidade transitória de substituição do pessoal regular e permanente, ou ao acréscimo extraordinário de serviço - art. 2º.

Quando exceder 3 meses a prestação temporária, sem prorrogação autorizada pelas Portarias 02/96 e 01/97 da Secretaria de Relações do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Falta de contrato escrito entre a empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados – art. 11.

Falta de anotação da condição de trabalhador temporário, na CTPS – art. 12.

Contratação de estrangeiro com visto provisório como trabalhador temporário – art. 17.

Cobrança de qualquer taxa do trabalhador temporário a título de mediação – art. 18.

A contratação de trabalho temporário para substituir trabalhador efetivo que se desligou definitivamente da empresa tomadora.

A transferência de empregados permanentes da empresa tomadora para a empresa fornecedora.

Existência de pessoalidade, o serviço a ser prestado na tomadora não pode ser exercido sempre pelo mesmo associado, no caso de Cooperativa de Trabalho, mas por funcionários diversos com a mesma qualificação.

Quando a cooperativa é criada por um empreiteiro de mão-de-obra, chamado "gato". O cidadão é o dono da cooperativa e força a associação dos trabalhadores, os quais perdem benefícios e vantagens trabalhistas.

Quando a cooperativa contatada é constituída por ex-funcionários, mesmo com as melhores intenções fica presumida a fraude. Portanto a empresa tomadora do serviço não pode ter tido qualquer vínculo com ex-empregados que ingressam na cooperativa nem com ex-empregados, agora sócios fundadores ou Diretores da Cooperativa contratada.

1.10. Como evitar riscos na terceirização

A empresa deve manter projeto de terceirização. A terceirização deve ser bem estudada pela Diretoria da empresa, pois se não feita adequadamente, trará prejuízos à empresa (co-responsabilidade trabalhista e tributária).

As metas devem ser atingidas conforme o projeto de terceirização.

Definir qual deverá ser o perfil do prestador de serviços, sendo ele uma empresa de prestação de serviços ou profissional autônomo, qual será a sua especialidade e qualidades esperadas.

Avaliar como manter os setores em funcionamento, utilizando-se de prestadores de serviços.

Desenvolver programas de treinamento interno, a fim de evitar qualquer postura de direção, fiscalização ou controle. A empresa contratante não pode, diretamente dar ordem, fiscalizar ou controlar os prestadores de serviços terceirizados, deve eleger um representante da contratada, através de cláusula contratual, que terá acesso direto à contratante para receber qualquer instrução acerca dos serviços que estão sendo realizados. Qualquer relação direta do funcionário da empresa terceirizada com a contratada se configura o vínculo empregatício e a solidariedade (não pode haver: subordinação, controle de horário e controle de freqüência).

Evitar a todo o custo: a direção, a fiscalização ou controle, a subordinação (dar ordens), supervisão (controle), o controle freqüência, o controle de ponto dos funcionários da empresa terceirizada. A relação deve ser impessoal, por meio de um responsável da contratante, eleito em cláusula contratual.

Em relação a área trabalhista, a terceirização de serviços, de acordo com o inciso III do Enunciado 331 do TST, será permitida nos casos de vigilância, conservação e limpeza, e também, em serviços especializados ligados à atividade-meio, desde que inexistentes os requisitos da pessoalidade ou subordinação direta.

Proibida a subordinação dos funcionários da contratada às ordens da contratante, caracterizará o vínculo empregatício.

Verificar pelo contrato social se a atividade-fim da prestadora é compatível com a atividade-meio do tomador: se for contratado serviço de limpeza, no contrato social da contratada deve constar como atividade a prestação de serviços de limpeza.

Forma de execução dos serviços e em que condições: constar no contrato de prestação de serviços o nome da pessoa que responde pelos funcionários da contratada, bem como clara descrição dos trabalhos a serem efetuados pelos funcionários da contratada, sem subordinação, com impessoal, sem controle de freqüências. Qualquer sugestão, reclamação, elogios, comando ou solicitação de serviços deve ser feito diretamente à pessoa responsável pela equipe, conforme conste no contrato.

O tomador deverá avaliar os resultados dos serviços prestados: no contrato deve haver previsão da prova de avaliação dos serviços, a qual deve ser por intermédio de relatórios por escrito.

Verificar a existência de cláusula constando os materiais, equipamentos e instrumentos que a contratada vai utilizar nos serviços.

Verificar a existência de cláusula onde a contratada informa como administrará o comportamento de seus empregados: constar no contrato de prestação de serviços o nome da pessoa que responde pelos funcionários da contratada, como já foi citado, o qual aplicará advertências, suspensões e demissões, horário da realização dos trabalhos, etc. A empresa contratante não pode demitir, fazer comentário ou outros procedimentos com os funcionários da empresa contratada. Qualquer comentário, decisão, reclamação deve ser tratado diretamente com a pessoa responsável constante no contrato, ou seja, a pessoa que está fazendo a limpeza (por exemplo) é a pessoa jurídica e não a pessoa física que executa o serviço. Às vezes é complicado, como exemplo: em determinada situação um serviço fica incompleto, a pessoa que executou está à sua frente, porém o funcionário da empresa contratante deve encaminhar sua reivindicação (por telefone) ao responsável e este responsável solicitar o serviço completo; diferentemente caracteriza o vínculo empregatício, facilmente provado por testemunhas.

Verificar se consta cláusula onde a contratada declara a sua responsabilidade a respeito dos acidentes do trabalho e cumprimento das normas do tomador em relação à prevenção de acidentes.

Fornecimento de EPI e EPC, pela contratada.

Citação de não haver qualquer vínculo empregatício entre o tomador e os empregados da prestadora.

Verificar se consta cláusula prevendo em caso do tomador vir a ser interpelado judicialmente pelo fato da prestadora não ter cumprido alguma de suas responsabilidades trabalhistas ou previdenciárias, com referência a sua mão-de-obra este poderá assumir o pagamento.

Verificar se consta previsão (em função do item anterior) de que o tomador poderá interpor ação civil, para retroceder o seu contrato, para que haja ressarcimento das perdas.

Definição de preço do contrato, data do pagamento e sua composição para os efeitos dos reajustes.

Verificar se consta do contrato prazo de vigência.

Proibição da utilização dos empregados da contratada em outras funções da contratante.

Forma de rescisão do contrato.

Cláusula eximindo a contratante da responsabilidade solidária trabalhista.

1.11. Possíveis ganhos com a terceirização

Incrementa a produtividade;

Melhoramento da qualidade e competitividade do produto com a concentração dos recursos aplicados na área produtiva;

Diminui controles;

Minimiza perdas;

Evita a obsolescência dos equipamentos;

Libera recursos para a aplicação em outras tecnologias;

Concentra esforços no planejamento de novos produtos;

Reduz os custos administrativos e de pessoal;

Transforma custos fixos em variáveis;

Gera ganho de competitividade;

Divide a ação sindical;

Otimiza o uso de espaços;

Aumenta a especialização;

Desmobiliza ações grevistas;

Proporciona a qualidade na atividade-meio, através do terceiro;

Melhora a administração do tempo;

Diminui o nível hierárquico;

Redução do passivo trabalhista das empresas tomadoras;

Redução de quadro de pessoal indireto;

Racionaliza as compras de materiais de consumo, de equipamentos e uniformes.

1.12. Fatores que podem afetar a terceirização

A terceirização, no Brasil, não é uma prática totalmente difundida. Justamente por isso, poderá ocorrer uma falta de parâmetro de preços. É preciso aperfeiçoar o conhecimento dos custos de produção.

Uma má escolha dos parceiros pode causar grandes prejuízos. É necessário saber escolher bem as empresas parceiras. Antes de tudo, definir uma política de terceirização que esteja dentro dos valores da empresa. Depois, identificar as áreas a serem terceirizadas. Somente após estas etapas é que o contrato deverá ser assinado, caso contrário corre-se o risco de escolher um mal parceiro.

Não se deve implementar um processo de terceirização de forma improvisada e imediatista, visando exclusivamente a redução de custos. Mister se faz que ela seja encarada como uma maneira mais eficaz de administrar recursos, a fim de que se dê uma maior flexibilidade e competitividade à empresa. Assim, não se pode impor o processo de terceirização de cima para baixo: é preciso envolver as chefias intermediárias e colocar o assunto na ordem do dia, seja através de artigos no jornal interno, e-mail, debates, etc., a fim de desmitificar a idéia de que a terceirização é sinônimo de demissão, pois, a maioria dos empregados poderão ser reaproveitados pelas empresas terceiras.

Se ocorrer desleixo contratual, ou seja, a falta de cuidados e critérios do tomador na discussão e no preparo do contrato de prestação de serviços, principalmente no que diz respeito às condições, nas quais os serviços serão prestados. No processo de terceirização, o prestador não pode ser subordinado do tomador. Sob nenhuma hipótese, o tomador deverá estabelecer o como fazer, pois se assim proceder, estará condicionando a atividade do prestador. Poderá apenas indicar o que fazer, onde, porque e quando fazer. A determinação de como fazer gera a presunção do vínculo empregatício.

Desligamento de funcionários treinados e que não são aproveitados pelo prestador, pois é ilegal a contratação de funcionário desligado da tomadora e contratado pela terceirizada.

Poderá gerar um aumento do risco a ser administrado: trabalhista e previdenciário.

Problemas no processo devido a má escolha do prestador de serviço.

Pode gerar conflitos de cultura, entre os funcionários da tomadora e da terceirizada.

Na troca da empresa terceirizada, o custo com as demissões.

Erro na avaliação do perfil do prestador procurado.

A terceirização apresenta algumas desvantagens, mas estas só ocorrem se o processo for feito de maneira aleatória e centrada exclusivamente na questão dos custos. Tomando-se os cuidados devidos, as desvantagens poderão ser transformadas em ganhos.

O Desconhecimento da alta administração, resistência e conservadorismo, dificuldade de se encontrar a parceria ideal, risco de coordenação dos contratos, falta de parâmetros de custos internos, custo de demissões, conflito com os Sindicatos, desconhecimento da legislação trabalhista. São alguns fatores que podem afetar a terceirização.

1.13. O êxito na Terceirização

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 quase sempre intensivas em tecnologia e de alto valor agregado.

Por outro lado, encontram-se as atividades 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.

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 Obra.

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

Mais qualidade e menos custo! Porém, não se pode confundir custos inferiores aos seus custos internos, prezado tomador de serviços, com o "menor preço da praça"! 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, se assumidos por uma qualidade duvidosa.

1.14. A responsabilidade civil e criminal do tomador

Quando o tomador contrata o terceiro para prestar serviços dentro de suas instalações ou domínio, assume responsabilidade por danos civis ou lesões corporais, que por ação ou omissão tenha causado aos empregados terceirizados, conforme determina os artigos 927do Código Civil e 132 do Código Penal Brasileiro.

Reconhece-se a culpa, do tomador, como co-autor, pela omissão do seu prestador-empregador, do fornecimento de EPI´s – Equipamentos de Proteção Individual ou a falta de instalação dos EPC´s – Equipamentos de Proteção Coletiva, em trabalho ou área de risco presumível.

Pois a atividade terceirizada desenvolvida em sua empresa, deve apresentar-se segura, de forma a evitar acidente de trabalho e não proporcionar risco à saúde dos trabalhadores.

O tomador de serviço deve fiscalizar as condições de segurança e salubridade no trabalho terceirizado, senão poderá ser culpado por omissão, por danos civis ou lesões corporais sofridos pelo funcionário do prestador de serviço.

No Brasil pode-se terceirizar a mão-de-obra, somente em duas condições:

- Trabalho temporário disciplinado pela Lei nº 6.019/74.

- Trabalho avulso sindicalizado amparado pelo artigo 513, § único do CLT.

Para isso, é indispensável distinguir terceirização de SERVIÇOS e terceirização de MÃO-DE-OBRA. Na primeira o tomador compra, de fornecedores especializados, resultados, que se caracterizam em volumes de serviços determinados e específicos para atender a uma atividade. Na segunda não existe a compra de atividade, mas sim a aquisição ou aluguel de horas de trabalho.

O agenciamento da mão-de-obra não é legal, exceto nos dois casos acima citados. Portanto, negociar a força de trabalho, alugando-a ou vendendo-a, sem cobertura legal (trabalho temporário e Mão-de-obra avulsa sindicalizada), constitui uma infração à Lei Trabalhista, gerando para o contratante desse tipo de atividade os riscos jurídicos trabalhistas, ligados ao vínculo empregatício.

O Código Penal Brasileiro, no art. 203, pune aquele que frustrar direitos trabalhistas adquiridos pela legislação ou convenção. As únicas formas para reduzir, os riscos jurídicos de projetos de terceirização são as seguintes:

Terceirização da atividade-meio.

Contratação de empresas de fornecimento de serviços especializadas, competentes, idôneas, qualificadas e capazes.

Não criação de relação de exclusividade com o contratado.

Não supervisionar as atividades do contratado.

Se o interesse é terceirizar somente a mão-de-obra, fazê-lo através de meios legais conforme as Leis já citadas.

2. TERCEIRIZAÇÃO ATRAVÉS DE FORNECEDORES DE SERVIÇOS

2.1. Cuidados que o fornecedor de serviço para evitar o vínculo empregatício

Exclusividade – fornecedor de serviço trabalhar somente para uma empresa.

A atividade-fim do prestador de serviços é a mesma do tomador.

Tomador supervisiona diretamente as atividades do prestador de serviços, dando ordens aos empregados do seu contratado.

Contratação de serviços a serem executadas na atividade-fim do Tomador.

A prestadora de serviços paga salários menores do que a empresa contratante ou suprime seus direitos.

A empresa contratante deixa de pagar verbas salariais aos funcionários que trabalham na contratada.

Não cumpridas as normas de segurança e saúde do trabalho, previstas na legislação.

Pessoalidade na prestação do serviço.

Exigência da prestação de serviço única e exclusivamente por um determinado funcionário da contratada.

2.2. Retenções e ônus tributário – prestador de serviços

A contratação de prestadores de serviço não traz encargos tributários à empresa tomadora, porém esta deve ficar atenta com as retenções exigidas por lei:

INSS – 11%

ISS - 2 a 5%

PIS – 0,65%

COFINS – 3,0%

CSSL – 1,0%

IRRF - PJ – 1,0% a 1,5%

IRRF – PF – 15,0% a 27,5%

2.3. Retenção INSS – 11%

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 segundo 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 subseqüente 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.

2.4. Dedução da base de cálculo do INSS

Poderão ser deduzidas da base de cálculo da retenção as parcelas que estiverem discriminadas na nota fiscal, na fatura ou no recibo de prestação de serviços, que correspondam:

1 - ao custo da alimentação in natura fornecida pela contratada, de acordo com os programas de alimentação aprovados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), conforme Lei 6.321/1976;

2 - ao fornecimento de vale-transporte de conformidade com a legislação própria.

2.5. Dispensa de retenção INSS

A contratante fica dispensada de efetuar a retenção, quando:

I - o valor correspondente a onze por cento dos serviços contidos em cada nota fiscal, fatura ou recibo de prestação de serviços for inferior ao limite mínimo estabelecido pelo INSS para recolhimento em documento de arrecadação;

II - a contratada não possuir empregados, o serviço for prestado pessoalmente pelo titular ou sócio e o seu faturamento do mês anterior for igual ou inferior a duas vezes o limite máximo do salário-de-contribuição, cumulativamente;

III - a contratação envolver somente serviços profissionais relativos ao exercício de profissão regulamentada por legislação federal, ou serviços de treinamento e ensino definidos no inciso X do art. 155 da Instrução Normativa INSS-DC 100/2003, e a partir de 01.08.2005 art. 146 IN SRP 3/2005., desde que prestados pessoalmente pelos sócios, sem o concurso de empregados ou outros contribuintes individuais.

São serviços profissionais regulamentados pela legislação federal, entre outros, os prestados por administradores, advogados, aeronautas, aeroviários, agenciadores de propaganda, agrônomos, arquitetos, arquivistas, assistentes sociais, atuários, auxiliares de laboratório, bibliotecários, biólogos, biomédicos, cirurgiões dentistas, contabilistas, economistas domésticos, economistas, enfermeiros, engenheiros, estatísticos, farmacêuticos, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais, fonoaudiólogos, geógrafos, geólogos, guias de turismo, jornalistas profissionais, leiloeiros rurais, leiloeiros, massagistas, médicos, meteorologistas, nutricionistas, psicólogos, publicitários, químicos, radialistas, secretárias, taquígrafos, técnicos de arquivos, técnicos em biblioteconomia, técnicos em radiologia e tecnólogos.

2.6. Redução Base cálculo no Fornecimento de materiais e equipamentos

Havendo previsão contratual de fornecimento de material ou de utilização de equipamento próprio ou de terceiros, exceto o manual, para a execução dos serviços, se os valores de material ou equipamento estiverem estabelecidos no contrato, ainda que não discriminados na nota fiscal, na fatura ou no recibo de prestação de serviços, a base de cálculo da retenção será o valor dos serviços estabelecidos em contrato, conforme previsto no parágrafo 7º do art. 219 do RPS.

Quando o fornecimento de material ou a utilização de equipamento próprio ou de terceiros, exceto o manual, estiver previsto em contrato, mas sem discriminação dos valores de material ou equipamento, a base de cálculo da retenção corresponderá, no mínimo, a:

I - 50% do valor bruto da nota fiscal, da fatura ou do recibo de prestação de serviços;

II - 30% do valor bruto da nota fiscal, da fatura ou do recibo de prestação de serviços para os serviços de transporte passageiros, cujas despesas de combustível e de manutenção dos veículos corram por conta da contratada;

III - 65% quando se referir à limpeza hospitalar e 80%, quando se referir às demais limpezas, aplicados sobre o valor bruto da nota fiscal, fatura ou recibo de prestação de serviços.

Se a utilização de equipamento for inerente à execução dos serviços contratados, mas não estiver prevista em contrato, a base de cálculo da retenção corresponderá, no mínimo, a 50% do valor bruto da nota fiscal, da fatura ou do recibo de prestação de serviços, observando-se, no caso da prestação de serviços na área da construção civil, os percentuais abaixo relacionados:

I - pavimentação asfáltica: dez por cento;

II - terraplenagem, aterro sanitário e dragagem: quinze por cento;

III - obras de arte (pontes ou viadutos): quarenta e cinco por cento;

IV - drenagem: cinqüenta por cento;

V - demais serviços realizados com a utilização de equipamentos, exceto manuais: trinta e cinco por cento.

Não existindo previsão contratual de fornecimento de material ou utilização de equipamento, e o uso deste equipamento não for inerente ao serviço, mesmo havendo discriminação de valores na nota fiscal, na fatura ou no recibo de prestação de serviços, a base de cálculo da retenção será o valor bruto da nota fiscal, da fatura ou do recibo de prestação de serviços, exceto no caso do serviço de transporte de passageiros, onde a base de cálculo da retenção corresponderá a 30%.

2.7. Retenção IRRF

A alíquota de 1% sobre as importâncias pagas ou creditadas por pessoa jurídica a outras pessoas jurídicas, civis ou mercantis, pela prestação de serviços de limpeza e conservação de bens imóveis, exceto reformas e obras assemelhadas; segurança e vigilância; e por locação de mão-de-obra de empregados da locadora colocados a serviço da locatária, em local por esta determinado.

A partir de 01.02.2004, importâncias pagas ou creditadas por pessoas jurídicas a título de prestação de serviços a outras pessoas jurídicas que explorem as atividades de prestação de serviços de assessoria creditícia, mercadológica, gestão de crédito, seleção e riscos, administração de contas a pagar e a receber.

A alíquota de 1,5% (um inteiro e cinco décimos por cento) do valor do rendimento sobre importâncias pagas ou creditadas por pessoa jurídica a outras pessoas jurídicas pela prestação de serviços de propaganda e publicidade.

Excluem-se da base de cálculo as importâncias diretamente pagas ou repassadas pelas agências de propaganda a empresas de rádio, televisão, publicidade ao ar livre (out-door), cinema, jornais e revistas, bem como os descontos por antecipação de pagamento.

Não incidirá o imposto quando o beneficiário dos rendimentos for pessoa jurídica imune ou isenta.

Não incidirá o imposto quando o beneficiário for microempresa ou empresa de pequeno porte optante pelo Simples, cuja atividade seja veículo de comunicação.

A alíquota de 1,5% (um inteiro e cinco décimos por cento) sobre importâncias pagas ou creditadas por pessoas jurídicas a outras pessoas jurídicas civis ou mercantis pela prestação de serviços caracterizadamente de natureza profissional.

2.8. Retenção ISS – 2% a 5%

Conforme artigo 7° e 3° da Lei Complementar 116 de 31/07/2003, incisos de I a XXII, o ISS deve ser retido e recolhido no local da prestação do serviço, independentemente do local do estabelecimento do prestador de serviço (sede, filial, escritório). Portanto, o ISS deve ser RETIDO no estabelecimento tomador ou do intermediário do serviço, mediante legislação de cada Município.

2.9. Retenção PIS COFINS e CSSL – 4,65%

A partir de 01.02.2004, estão sujeitos à retenção na fonte da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL), da Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins) e da Contribuição para o PIS, os pagamentos efetuados pelas pessoas jurídicas a outras pessoas jurídicas de direito privado, pela prestação de:

Serviços de limpeza;

Conservação;

Manutenção;

Segurança;

Vigilância;

Transporte de valores e locação de mão-de-obra;

Pela prestação de serviços de assessoria creditícia, mercadológica, gestão de crédito, seleção e riscos, administração de contas a pagar e a receber;

Pela remuneração de serviços profissionais, conforme definição prevista no art. 647, do RIR/99.

O valor da CSLL, da Cofins e do PIS retidos será determinado mediante a aplicação, sobre o montante a ser pago, do percentual total de 4,65%, (quatro inteiros e sessenta e cinco centésimos por cento), correspondente à soma das alíquotas de 1% (um por cento), 3% (três por cento) e 0,65% (sessenta e cinco centésimos por cento), respectivamente.

Não estão obrigadas a efetuar a retenção as pessoas jurídicas optantes pelo SIMPLES.

3. TERCEIRIZAÇÃO ATRAVÉS DE COOPERATIVAS DE SERVIÇO

3.1. Constituição

As cooperativas de serviço e trabalho foram constituídas para terceirizar serviços (Lei 8.949/94 que acrescentou o art. 442 à CLT) os quais são executados pelos cooperados e gerenciados pela cooperativa.

O princípio cooperativo é o seu associado ter a possibilidade de auferir ganho superior àquele que teria se oferecesse sua força de trabalho isoladamente. Na realidade o cooperado, na sua remuneração individual, deveria perceber valores suficientes para compensar a perda dos direitos trabalhistas que lhe seria devido se laborasse como funcionário.

3.2. Características do cooperado

Não subordinação do associado a ordens na sua atividade individual.

Não pode existir a pessoalidade, o serviço a ser prestado na tomadora não pode ser exercido sempre pelo mesmo associado, mas por funcionários diversos com a mesma qualificação.

A eventualidade deve ser a característica da prestação de serviços da Cooperativa, caso contrário está intimamente ligada com a atividade-fim da tomadora de uma forma permanente (configurando assim o vínculo trabalhista).

Os cooperados devem estar cientes de seus direitos e deveres inerentes às suas condições – devem ter a mesma identidade profissional ou econômica.

Os associados devem estar cientes quando aderirem às suas renúncias em relação a direitos trabalhistas, esta adesão deve ser espontânea.

A empresa tomadora do serviço não pode ter tido qualquer vínculo com ex-empregados que ingressam na cooperativa nem com ex-empregados, agora sócios fundadores ou Diretores da Cooperativa contratada.

3.3. Vantagens na contratação de uma cooperativa de serviços e trabalho

Terceirizam-se serviços especializados.

Enquanto regulares o risco trabalhista é administrado.

A cooperativa de serviços e trabalho pode ser livremente organizada pela associação de trabalhadores, que voluntariamente e conscientemente resolvem constituí-la.

O tomador poderá avaliar e gerenciar via gestor.

A cooperativa negocia a remuneração dos cooperados.

Há o comprometimento solidário dos cooperados para com o contrato assinado com o tomador pela cooperativa.

3.4. Contratação ilegal de cooperativas

Quando constituída por ex-empregados do tomador, a mando e com financiamento deste, com associação imposta, reduzindo salários, benefícios, direitos adquiridos e encargos trabalhistas.

Quando a cooperativa é criada por um empreiteiro de mão-de-obra, chamado "gato". O cidadão é o dono da cooperativa e força a associação dos trabalhadores, os quais perdem benefícios e vantagens trabalhistas.

Contratação da cooperativa com exclusividade.

O tomador impõe a subordinação trabalhista pela dependência econômica.

Supervisão direta dos serviços prestados pelos cooperados.

Quando a cooperativa contatada é constituída por ex-funcionários, mesmo com as melhores intenções fica presumida a fraude.

3.5. Retenção INSS – não obrigatoriedade

A empresa tomadora que contratar os serviços de uma cooperativa de trabalho não deverá reter INSS sobre o valor da fatura, não há previsão legal para tal retenção.

3.6. Recolhimento do INSS – encargo do tomador – 15%

A partir de 01.03.2000, a contribuição INSS a cargo da empresa contratante é de 15% sobre o valor bruto da nota fiscal, relativamente aos serviços prestados por cooperativas

de trabalho, como se trata de uma despesa da empresa contratante, não há que se falar em contabilização do respectivo valor do INSS, pela cooperativa de trabalho. Na empresa contratante, tal valor constituirá custo ou despesa operacional.

3.7. Retenção IRRF – 1,5%

Alíquota de 1,5% (um inteiro e cinco décimos por cento) sobre as importâncias pagas ou creditadas, relativas a serviços pessoais.

3.8. Retenção ISS – somente quando não cooperado

A prestação de serviços a cooperados não caracteriza operação tributável pelo ISS, já que, expressamente, a Lei 5.764/71, em seu artigo 79, especifica que os atos cooperativos não implicam operação de mercado, nem contrato de compra e venda. Não sendo exigida a retenção do ISS.

3.9. Retenção PIS e COFINS – 3,65%

Deve ser retido o PIS e a COFINS das cooperativas de trabalho, não sendo devida apenas a retenção da CSLL. (Por força do art. 21 da Lei 10.865/2004, que alterou o art. 32 da Lei 10.833/2003, a partir de 01.05.2004 não mais será exigida a retenção da parcela da CSLL sobre pagamentos às cooperativas)

3.10. Recolhimento INSS - encargo da cooperativa com seu associado 11% ou 20%

A cooperativa de trabalho é obrigada, a título de INSS, a descontar 11% (onze por cento) do valor da quota distribuída ao cooperado por serviços por ele prestados, por seu intermédio, a empresas e 20% (vinte por cento) em relação aos serviços prestados a pessoas físicas e recolher o produto dessa arrecadação no dia quinze do mês seguinte ao da competência a que se referir, prorrogando-se o vencimento para o dia útil subseqüente quando não houver expediente bancário no dia quinze.

4. TERCEIRIZAÇÃO ATRAVÉS DE TRABALHO TEMPORÁRIO

4.1. Modalidade

O Contrato de Trabalho Temporário é um contrato a prazo determinado entre a fornecedora e a empresa tomadora. O vínculo criado entre as partes tem a natureza civil, de prestação de serviço.

O Trabalho Temporário é regulado pela Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974 e regulamentada pelo Decreto 73.841, de 13/03/74.

As empresas que fornecem mão-de-obra temporária podem ser pessoas físicas ou jurídicas e deverão ser necessariamente urbanas, sendo proibido tal tipo de contratação no trabalho portuário por força da Lei 8.630/93, art. 45.

A empresa de trabalho temporário é FORNECEDORA ou LOCADORA de mão-de-obra e a empresa cliente é a TOMADORA.

4.2. Direitos Trabalhistas

Ficam assegurados ao trabalhador temporário, conforme artigo 12, os seguintes direitos:

Remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;

Jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 50% (vinte por cento);

Férias proporcionais, nos termos do artigo 25 da Lei nº 5107, de 13 de setembro de 1966;

Repouso semanal remunerado;

Adicional por trabalho noturno;

Indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;

Seguro contra acidente do trabalho;

Proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 (art. 5º, item III, letra "c" do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973).

Registrar-se-á na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador sua condição de temporário.

4.3. O contrato de trabalho temporário

O art. 2° da Lei 6.019/74 e o art. 1° do Decreto 73.841/74 determinam as únicas duas hipóteses de contratação da mão-de-obra temporária:

A necessidade transitória de substituição de pessoa regular permanente e

O acréscimo extra-ordinário de serviços.

A necessidade transitória de substituição de pessoa permanente ocorre, por exemplo, quando determinado funcionário sai em férias ou há afastamento por doença, podendo ser substituído por um empregado temporário.

O objetivo do legislador é no sentido de que os empregos permanentes devem ser preservados.

Com relação ao acréscimo extra-ordinário de serviços, o Ministério do Trabalho baixou a Instrução Normativa n° 03, de 29 de agosto de 1997, a qual estabelece no seu art. 9°, que para os efeitos dos artigos 2° e 4° da Lei 6.019/74, considera-se acréscimo extraordinário de serviço, não só aquela demanda oriunda de fatores imprevisíveis, como também os denominados "picos de venda" ou "picos de produção".

4.4. Prazo de validade

O art.27 do Decreto 73.841 de 13.03.74, estipula que o contrato entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora ou cliente, com relação a um mesmo emprego, não poderá exceder de 3 (três) meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra. (mesmo texto legal consta do art. 10 da Lei 6. 019/74).

Pela Portaria DNMO 66 de 24/05/74, no seu item 6, ficou autorizada a prorrogação do prazo de validade do contrato temporário por mais 03 meses, totalizando, assim, 6 meses.

A Portaria SRT/MTB n° 01 de 02.07.77, no seu item 6.1, determinou que a prorrogação está automaticamente autorizada caso a empresa tomadora ou cliente comunicar ao órgão do Mtb a ocorrência de um dos seguintes pressupostos:

Prestação de serviços destinada a atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente que exceder de 3 meses; ou

Manutenção das circunstâncias que geraram acréscimo extraordinário dos serviços e ensejaram a realização de contrato de trabalho.

4.5. Segurança e saúde no trabalho – trabalhador temporário

No local de trabalho a Tomadora é responsável por todos aqueles que prestarem serviços temporários, solidariamente com a fornecedora de mão-de-obra, quanto às obrigações de segurança e saúde no trabalho contidas nas NORMAS REGULAMENTADORAS, assim, todas as normas relativas à segurança e saúde no trabalho são de responsabilidade da Tomadora.

4.6. Retenções e ônus tributários na contratação trabalho temporário

A contratação de prestadores de serviço temporário, não traz encargos tributários à empresa tomadora, porém esta deve ficar atenta com as retenções exigidas por lei (retenção de INSS, IRRF, PIS, COFINS, CSLL, ISS), pois se não as cumprir, deverá recolher os tributos, mesmo os não retidos.

4.7. Retenção INSS – 11%

A empresa contratante de serviços prestados mediante cessão de mão-de-obra ou empreitada, inclusive em regime de trabalho temporário, a partir da competência fevereiro de 1999, deverá reter 11% do valor bruto da nota fiscal, da fatura ou do recibo de prestação de serviços e recolher à Previdência Social a importância retida, em documento de arrecadação identificado com a denominação social e o CNPJ da empresa contratada.

4.8. Retenção IRRF – 1%

Sofrerão a retenção de 1%, as importâncias pagas ou creditadas por pessoa jurídica a outras pessoas jurídicas, civis ou mercantis, pela prestação de serviços de limpeza e conservação de bens imóveis, exceto reformas e obras assemelhadas; segurança e vigilância; e

por locação de mão-de-obra de empregados da locadora colocados a serviço da locatária, em local por esta determinado.

4.9. Retenção ISS - 2% a 5%

O serviço temporário contratado pelo tomador sofrerá a retenção do ISS, devendo o ISS estar destacado na nota fiscal do prestador, descontado da fatura e recolhido aos cofres municipais, qualquer dúvida sobre a retenção ou não, o tomador ou prestador deverão formulador consulta ao órgão de tributação do município no qual está sendo prestado o serviço.

4.10. Retenção PIS, COFINS, CSLL – 4,65%

A partir de 01.02.2004, a prestação de serviços de locação de mão-de-obra (trabalho temporário), limpeza, conservação, segurança, vigilância, transporte de valores estão sujeitos à retenção na fonte da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL), da Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins) e da Contribuição para o PIS, os pagamentos efetuados pelas pessoas jurídicas a outras pessoas jurídicas de direito privado.

O valor da CSLL, da Cofins e do PIS retidos será determinado mediante a aplicação, sobre o montante a ser pago, do percentual total de 4,65%, (quatro inteiros e sessenta e cinco centésimos por cento), correspondente à soma das alíquotas de 1% (um por cento), 3% (três por cento) e 0,65% (sessenta e cinco centésimos por cento), respectivamente.

5. TERCEIRIZAÇÃO ATRAVÉS DE TRABALHO AVULSO SINDICALIZADO

5.1. Forma

Os trabalhadores devem ser agenciados via sindicato, mediante acordo coletivo, conforme art. 513 § único da CLT, onde é colocada a mão-de-obra agenciada à disposição do tomador, que vai administrá-la durante o prazo contratado com o Sindicato. Neste caso, não há contratação de produto, mas somente a mão-de-obra avulsa sindicalizada, não existindo prazo determinado, ao contrário do trabalho temporário, mas o contrato celebrado com o Sindicado precisa ter um prazo acordado entre as partes.

5.2. Retenção INSS – inexistente

Conforme art. 185, da Instrução Normativa 100/2003, reeditado a partir de 01.08.2005 pelo art. 176 da SRP 3 IN /2005, não se aplica o instituto da retenção à contratação de serviços prestados por trabalhadores avulsos por intermédio de sindicato da categoria.

5.3. Recolhimento do INSS – encargo do tomador – 20%

O art. 93, caput e inciso I, da Instrução Normativa – INSS nº 100/2003, reeditado a partir de 01.08.2005 pelo art. 176 da SRP 3 IN /2005,determina que as contribuições sociais previdenciárias a cargo da empresa ou equiparada é de:

20% (vinte por cento) sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas, a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestam serviços.

5.4. Retenção IRRF – inexistente

Os Sindicatos são imunes de impostos, conforme norma Constitucional, Art. 150, VI, c, CF/88, portanto não há a retenção do IRRF.

5.5. Retenção ISS – inexistente

Os Sindicatos são imunes de impostos, conforme norma Constitucional, Art. 150, VI, c, CF/88, portanto não há a retenção do ISS.

5.6. Retenção PIS, COFINS, CSLL – 4,65%

A partir de 01.02.2004, os pagamentos efetuados pelas pessoas jurídicas a outras pessoas jurídicas de direito privado, pela prestação de serviços de limpeza, conservação, manutenção, segurança, vigilância, transporte de valores e locação de mão-de-obra, pela prestação de serviços de assessoria creditícia, mercadológica, gestão de crédito, seleção e riscos, administração de contas a pagar e a receber, bem como pela remuneração de serviços profissionais, estão sujeitos à retenção na fonte da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL), da Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins) e da Contribuição para o PIS.

A obrigação de retenção aplica-se inclusive aos pagamentos efetuados por:

I - associações, inclusive entidades sindicais, federações, confederações, centrais sindicais e serviços sociais autônomos;

II - sociedades simples, inclusive sociedades cooperativas;

III - fundações de direito privado; ou

IV - condomínios de edifícios.

6. TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO RURAL

6.1. Considerações

As relações de trabalho no meio rural são reguladas por uma lei própria de natureza especial, a lei nº 5.889/73, sendo regulamentada pelo Decreto 73.626/74. Aplica-se a CLT nas relações de trabalho rural naquilo que não for contrário às normas especiais contidas na Lei 5.889/73.

O art. 17, da citada lei, estabelece que todo trabalhador rural que prestar serviços a empregador rural estará amparado por ela, fazendo jus a todos os direitos trabalhistas. Dessa forma, se o trabalhador prestar serviços por meio de uma cooperativa, estará renunciando a direitos que, em virtude de sua natureza e do citado artigo são irrenunciáveis. Daí a impossibilidade legal da prestação de serviços a partir de cooperativas de trabalho no meio rural.

A locação de serviços, e não de mão-de-obra, permitida por lei, no meio rural é que se refere às atividades de caráter esporádico que demandam especialização ou as que não se incluem na atividade-fim do produtor rural, conforme Enunciado 331 do TST.

A lei não permite no meio rural a locação de mão-de-obra, chamado de aluguel de trabalhadores por um terceiro. A recomendação é no sentido de evitar a contratação dos trabalhadores chamados de "gatos", dos falsos empreiteiros e das cooperativas de mão-de-obra, devendo produtor rural optar pela contratação direta, através do contrato por Safra, evitando prejuízos e futuros conflitos.

Uma solução encontrada pelos agricultores que necessitam do trabalho rural, por ocasião de suas colheitas, foi à constituição de um Consórcio de Empregadores Rurais, conforme realizado nos Estados do Paraná, Minas Gerais e São Paulo. Sobre esse assunto, descrevemos o seguinte artigo abaixo.

6.2. Consórcio de Empregadores Rurais

Como alternativa às falsas cooperativas, que acabaram por agravar os prejuízos dos empregadores rurais, propuseram o consórcio de empregadores, que consiste numa sociedade de produtores rurais para gestão coletiva de mão-de-obra.

O registro de constituição da sociedade tem sido efetuado por meio de termo de responsabilidade solidária, registrado em cartório, com a identificação de cada produtor

pessoa física. O instrumento de contrato contém, necessariamente, a especificação do objeto, tarefas a serem desenvolvidas, cotas de produção a serem cumpridas e salário, bem como o prazo de duração. Empregador e trabalhador rural negociam diretamente o valor e a modalidade do salário, garantindo-se, em qualquer caso, o salário mínimo da hora, dia ou semana.

A anotação em CTPS é feita em nome do trabalhador e um dos produtores pessoa física, nomeado para tanto, acrescido da expressão "e outros".

Houve dificuldades iniciais em razão do entendimento do INSS de que o consórcio era legalmente permitido, mas sobre ele seriam incidentes as taxações inerentes à empresa urbana, por constituir-se em empresa prestadora de serviços.

A questão ficou superada em razão de debates que foram travados tanto no Poder Judiciário como em vários encontros entre o Ministério do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e os representantes das categorias profissionais e patronais do campo.

No dia 24 de setembro de 1999, foi firmado, na Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, o que se convencionou chamar PACTO RURAL DE SÃO PAULO, em que se estabeleceram as bases para a proliferação do contrato de equipe patronal rural.

A Circular nº 56/99 do INSS revela a flexibilização do entendimento inicial, contemplando a figura do consórcio de empregadores e os requisitos para sua matrícula como contribuinte rural. Segundo afirmações de representantes da FAESP e da FETAESP, a figura viabilizará a criação imediata de 300 mil empregos rurais no Estado de São Paulo, pois os pequenos produtores, que não teriam como contratar trabalhadores em razão da constante intermitência de suas necessidades de trabalho, poderão se agrupar, contratando a mão-de-obra de forma partilhada, dividindo-se os encargos e distribuindo-se os custos do trabalho proporcionalmente à utilização efetiva.

O trabalhador terá todos os seus direitos garantidos, inclusive um contrato duradouro de trabalho, prestando serviços a todos os tomadores que compõem o consórcio.

O Ministério do Trabalho normatizou a matéria por meio da Portaria 1.964, de 01.12.99. A portaria em questão indica todos os requisitos formais a serem obedecidos para a instituição dos consórcios.

7. TERCEIRIZAÇÃO ATRAVÉS DE AUTÔNOMOS

7.1. Considerações

A contratação de um trabalhador autônomo está disciplinada nos arts. 593 a 609 do Novo Código Civil Brasileiro – Lei 10.406/2002, nos quais tratam da prestação de serviço.

As situações mais comuns da contratação de autônomos, sem o vínculo empregatício, refletem-se com os profissionais liberais: contadores, engenheiros, médicos, advogados, entre outros, bem assim, os representantes comerciais autônomos, no setor de vendas.

A empresa deve contratar o autônomo, desde que o serviço não é caracterizado pela subordinação, dependência econômica, pessoalidade, continuidade e, também, devidamente documentados perante todos os órgãos controladores (Registro de Autônomo na Prefeitura, inscrito no INSS, Receita Federal e órgão de classe- CRC, OAB, etc.).

7.2. Retenção INSS – 11% até limite máximo salário contribuição

A partir de 01.04.2003, a empresa é obrigada a arrecadar a contribuição previdenciária do contribuinte individual (Pessoa Física - autônomo) a seu serviço, mediante desconto na remuneração paga, devida ou creditada a este segurado, conforme artigo 9°, do Decreto 3.048/99.

A contribuição, em razão da dedução prevista no § 4° do art. 30 da Lei n° 8.212, de 1991, corresponde a 11% (onze por cento) do total da remuneração paga, devida ou creditada, a qualquer título, no decorrer do mês, ao segurado contribuinte individual, observado o limite máximo do salário-de-contribuição da previdência até 30.04.2005 é de R$ 2.400,00, isto significa que o desconto máximo do autônomo é de R$ 264,00 (R$ 2.400,00 x 11%).

7.3. Retenção IRRF – tabela progressiva

A Contratante deverá reter o IRF dos pagamentos efetuados aos trabalhadores autônomos. O imposto será calculado mediante a utilização da tabela progressiva mensal (descrita abaixo):

Tabela vigente a partir de 01.01.2005

Base de cálculo (R$)	Alíquota %	Parcela a deduzir (R$)
Até 1.164,00	-	-
De 1.164,01 até 2.326,00	15,0	174,60
Acima de 2.326,00	27,5	465,35

A base de cálculo do imposto de renda na fonte é determinada mediante a dedução das seguintes parcelas do rendimento tributável:

1) a quantia de R$ 117,00 (cento e dezessete reais) por dependente, desde que o autônomo apresente à empresa a Declaração de Encargos de Família para fins de Dedução de I.R;

2) as contribuições para a Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

No caso de prestação de serviços de transportes, em veículo próprio, locado ou adquirido com reserva de domínio ou alienação fiduciária, o rendimento bruto corresponderá a, no mínimo:

- 40% do rendimento decorrente do transporte de carga; e
- 60% do rendimento quando relativo a transporte de passageiros.

7.4. Encargos INSS de 20% na contratação autônomo

Sobre o valor total da prestação do serviço autônomo, a empresa arcará com uma contribuição destinada à seguridade social de 20% (vinte por cento), conforme estipula o art. 201, inciso II, do Decreto nº 3.048/99, com redação data pelo Decreto nº 3.265/99.

8. TERCEIRIZAÇÃO ATRAVÉS DE REPRESENTANTE COMERCIAL

8.1. Considerações

A representação comercial autônoma pode ser exercida por pessoa física ou jurídica, sem relação de emprego, que desempenha, em caráter não eventual, por conta de uma ou mais pessoas, a mediação para a realização de negócios mercantis, agenciando propostas ou pedidos para transmiti-los aos representados, praticando ou não atos relacionados com a execução dos negócios, conforme art. 1°, da Lei 4.886/65, com as alterações trazidas pela Lei 8.420/92.

8.2. Impedimentos

Estão impedidos de exercer a representação comercial, conforme art. 4°, Lei 4.886/65:

O que não pode ser comerciante;

O falido não reabilitado;

O que tenha sido condenado por infrações penal de natureza difamante, tais como:

Falsificação;

Estelionato;

Apropriação indébita;

Contrabando;

Roubo;

Furto;

Extermínio ou crimes também punidos com a perda de cargo público;

O que estiver com o respectivo registro comercial cancelado como penalidade.

8.3. Condições do contrato

O contrato de representação comercial, além dos elementos comuns e outros, a juízo dos interessados, constarão, obrigatoriamente:

Condições e requisitos gerais da representação;

Indicação genérica ou específica dos produtos ou artigos objeto da representação;

Prazo certo ou indeterminado da representação;

Indicação da zona ou zonas em que será exercida a representação;

Garantia ou não, parcial ou total, ou por prazo certo, da exclusividade de zona ou setor de zona;

Retribuição e época do pagamento, pelo exercício da representação, dependente da efetiva realização dos negócios, e recebimento ou não, pelo representado, dos valores respectivos (art. 32 e parágrafo da Lei nº 4.886/65)

Os casos em que se justifique a restrição de zona concedida com exclusividade;

Obrigações e responsabilidade das partes contratantes;

Exercício exclusivo ou não da representação a favor do representado;

Indenização.

8.4. Prazo

O contrato por prazo determinado, uma vez prorrogado, tácito ou expressamente, torna-se prazo indeterminado.

Considera-se, também, por prazo indeterminado todo contrato que suceder a outro, com ou sem determinação de prazo, dentro de 6 meses.

(Art. 27, Parágrafos 2º e 3º).

8.5. Indenização

No Contrato a prazo determinado, ocorrendo rescisão, por parte do representado, sem justo motivo ao representante é devida indenização cujo montante não será inferior a 1/12 avos do total da retribuição (comissões), devidamente atualizada, auferida durante o tempo em que exerceu a representação (art. 27, item "j" e artigos. 33, § 3º, e 46 Lei 4.886/65, alterados pela Lei nº 8.420/92.

No Contrato por prazo determinado, a indenização corresponderá à importância equivalente à média, mensal da retribuição (comissões) auferida até a data da rescisão, multiplicada pela metade dos meses resultantes do prazo contratual (art. 27, § 1º).

8.6. Exclusividade

Conforme artigo 41, ressalvada expressa vedação contratual, o representante comercial pode exercer sua atividade para mais de uma empresa e empregá-la em outros misteres ou ramos de negócios.

Prevendo o contrato de representação a exclusividade de zona ou zonas, quando este for omisso, faz jus o representante à comissão pelos negócios aí realizados, ainda que diretamente pelo representado ou por intermédio de terceiros.

8.7. Rescisão justo motivo

Constituem motivos justos para a rescisão do contrato de representação comercial, pelo representado (Art. 35):

a) desídia do representante no cumprimento das obrigações decorrentes do contrato;

b) prática de atos que importem descrédito comercial do representado;

c) falta de cumprimento de quaisquer obrigações inerentes ao contrato de representação comercial;

d) condenação definitiva por crime considerado informante; e

e) força maior.

É facultado ao representante contratar com outros representantes comerciais a execução dos serviços relacionados com a representação.

8.8. IRRF – 1,5%

Sobre as importâncias pagas ou creditadas por pessoa jurídica a outras pessoas jurídicas a título de comissões, corretagens, ou qualquer outra remuneração pela representação comercial ou pela mediação na realização de negócios civis e comerciais, incide a retenção do IRRF – Imposto de Renda Retido na Fonte de 1,5% (um inteiro e cinco décimos por cento) do valor do rendimento.

8.9. Demais retenções – não incidência

Sobre os valores pagos a representantes comerciais não incide as retenções relativas INSS, ISS, PIS, COFINS e CSLL.

9. CONCLUSÃO

9.1. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo, buscando instalar uma catarse jurídica em torno da Terceirização, coloca em questão a concepção jurídica culturalista, segundo o que, o Direito deve estar em consonância com a realidade social e econômica vivenciada em dado momento pela comunidade que visa regular.

O atual momento histórico é marcado por uma contraditória reconstrução subjetiva das relações jurídicas mundiais.

Diante da aparente inexorabilidade da globalização, parece evidente que a única alternativa seja buscar inserir-se com vantagem competitiva nesse processo, de modo a conquistar mais mercado e, conseqüentemente, empregos e qualidade de vida para a população brasileira.

É nesse contexto que a Terceirização se apresenta como um imperativo decorrente da atual conjuntura econômica: como um fenômeno necessário e imprescindível para tornar as empresas nacionais mais ágeis e competitivas.

O fenômeno da Terceirização tem tido sua definição distorcida pela inexistência de um conceito jurídico e pela edição de numerosas normas permissivas de contratação indireta de bens e serviços, que, equivocadamente, têm sido rotuladas como "terceirizantes" por doutrinadores justrabalhistas.

Aproveitando as condições impostas pelo processo de globalização, dentre as quais a necessária implementação da Terceirização, aqueles que buscam o lucro fácil na mera intermediação de mão-de-obra e ainda os que instituem empresas para fins inconfessáveis fazem uso de normas autorizativas da mera contratação indireta de bens e serviços, afirmando estarem "terceirizando". Assim soa mais aceitável, pois se trataria de uma imposição da globalização e não de uma vontade deliberada em lucrar com o suor humano.

Os efeitos negativos demonstram claramente a frontal agressão aos interesses da coletividade e, conseqüentemente, ao fim último do Direito – a promoção da harmonia social. Daí a premente necessidade de dar ao fenômeno da Terceirização o tratamento normativo adequado, conceituando-o, delimitando seu alcance e positivando seus limites jurídicos.

É, enfim, necessário e urgente que o Poder Legislativo, juntamente com os doutrinadores e juristas, ponham-se a produzir as normas, pareceres e julgados que conduzam a Terceirização ao cumprimento da sua função social e econômica – a de implementar o

diferencial competitivo às empresas brasileiras expostas à concorrência global, tornando-as, assim, um fator de promoção do bem comum.

Quando se diz que o Direito deve acompanhar a evolução dos fatos sociais é preciso lembrar que o Direito não é uma ciência descritiva da dinâmica social, mas, ao contrário, é uma ciência prescritiva de condutas sociais e é, acima de tudo, um instrumento purificação do homem.

Se por um lado não se concebe o Direito divorciado da realidade dos fatos, por outro, não haveria qualquer utilidade para um Direito que não visasse uma sociedade melhor.

10. REFERÊNCIAS

BOOG, Gustavo. O desafio da competência. São Paulo, Best Seller, 1990.

DINIZ, José Janguê Bezerra – "O fenômeno da terceirização, Revista LTr, São Paulo, LTr, 60(2):209, fev. 1996)" (Terceirização, Tendências em Doutrina e Jurisprudência"in Trabalho & Doutrina. Processo. Jurisprudência. São Paulo: Saraiva, 1999, junho, vol. 21.

GONÇALVES, Gilson. Curso Prático de Direito do Trabalho. Juruá Editora, 1998.

LEIRIA, Jerônimo Souto. Terceirização – Uma alternativa de flexibilidade empresarial. Porto Alegre: Ed. Ortiz, 1991.

MARTINS, Sérgio Pinto. A Terceirização e o direito do trabalho. 3a ed. São Paulo: Malheiros, 1997.

MARTINS, Sérgio Pinto - A Terceirização e o Direito do Trabalho, 4º ed., São Paulo: Atlas, 200.

PELEGRINO, Antenor. Trabalho Rural, Orientações Práticas ao Empregador. 8ª. ed: Editora Atlas, 1999.

ROBORTELLA, Luis Carlos Amorim – Terceirização. Tendências em Doutrina e Jurisprudência – in Trabalho & Doutrina. Processo. Jurisprudência. São Paulo: Saraiva, 1999, junho, Vol. 21.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC – Os trabalhadores e a terceirização. CUT, Fevereiro / 93.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Lei de Introdução ao Código Civil. Decreto-Lei nº. 4.657, de 4 de setembro de 1.942. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>.

BRASIL. Código Civil. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>.

BRASIL. Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971. Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>.

BRASIL. Lei nº 5.889, de 08 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>.

BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Enunciado 256, de 22 de setembro de 1986. Contrato de prestação de serviços. Legalidade – Revisto pelo Enunciado nº 331. Res. 4/1986 DJ 30-09-1986. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Enunciado 331, de 21 de dezembro de 1993. Contrato de prestação de serviços. Legalidade – Revisão do Enunciado nº 256. Res. 23/1993 DJ 21-12-1993. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>.

Site: www.ambito-juridico.com.br

Ricardo Tadeu Marques da Fonseca

Procurador-Chefe do Ministério Público do Trabalho da 15ª Região

Especialista e Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo.

Professor de Pós-graduação da Universidade São Francisco em Campinas.

11. ANEXOS

11.1. Anexo I – QUADRO-RESUMO TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA

Descrição	Atividade-fim	Subordinação	Exclusividade	Continuidade	Supervisão	Atuação
Fornecedor de serviços	Não pode atuar	Proibida	Proibida	Contrato pode ser renovado periodicamente	Proibida, apenas avaliação resultados	Dentro e fora da empresa
Cooperativa de Trabalho e Serviço	Não pode atuar	Proibida	Proibida	Não deve existir	Proibida, apenas avaliação resultados	Dentro da empresa
Autônomo - Pessoa Física	Não pode atuar	Proibida	Proibida	Dentro da empresa: proibida Fora: permitida Ex..Serviços Contábeis	Proibida, somente avaliação resultados	Dentro ou fora da empresa
Trabalho Temporário Lei 6.019/74	Pode atuar	Permitida a Subordinação	Proibida	No máximo 03 meses prorrogável para + 3 meses	Permitida	Dentro da empresa
Trabalho Avulso Sindicalizado art. 513 CLT	Pode atuar	Permitida subordinação	proibida	permitida	Permitida	Dentro ou fora da empresa
Estágio – Lei 6.494/74	Pode atuar	Permitida subordinação	Permitida exclusividade	Enquanto o estagiário estiver cursando	Permitida	Dentro da empresa
Representante comercial Leis 4.886/65 e 8.420/92	Pode atuar	Proibida	Apenas Exclusividade de zonas e produto – art. 27 e 31	Prazo indeterminado	Proibida, apenas avaliação resultados	Fora da empresa