

JANEIRO 2019

ACATE

SILVA
SANTANA
& TESTON

ADVOGADOS

EBOOK

TERCEIRIZAÇÃO

ÍNDICE

- 03** A ABRANGÊNCIA DA **TERCEIRIZAÇÃO MUDOU?**
- 04** QUAL O IMPACTO DA **DECISÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL?**
- 05** MAS POSSO **DEMITIR E READMITIR** UM FUNCIONÁRIO COMO TERCEIRIZADO?
- 06** E O **VÍNCULO DE EMPREGO?**
- 08** **EXISTEM OBRIGAÇÕES** PARA QUEM DESEJA TERCEIRIZAR?
- 09** OS TRABALHADORES **TERCEIRIZADOS TÊM DIREITOS?**
- 10** **PEJOTIZAÇÃO E TERCEIRIZAÇÃO** SÃO A MESMA COISA?
- 11** COMO **MINIMIZAR OS RISCOS DE UMA CONTRATAÇÃO** DE TERCEIROS?

A ABRANGÊNCIA DA **TERCEIRIZAÇÃO** **MUDOU?**

Até o advento da reforma trabalhista a terceirização poderia ocorrer nas atividades que não se confundissem com os objetivos principais da tomadora de serviços. Daí a distinção entre “atividades-fim” e “atividades-meio”. Esse conceito foi criado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), não havendo legislação específica nesse sentido.

Após as alterações legislativas em 2017, atualmente passou a ser admitida a terceirização de absolutamente todas as atividades da empresa. Acabou, portanto, toda a confusão gerada com os conceitos de “atividades-fim” e “atividades-meio”.

QUAL O IMPACTO DA **DECISÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL?**

O Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu recentemente que a proibição da terceirização das “atividades-fim” nas empresas prevista pela Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) fere a Constituição Federal.

Desse modo, o STF definiu que é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho em pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas.

A decisão repercutirá imediatamente nos processos em andamento e as demandas que venham a versar sobre o temerão que ser julgados a partir deste precedente.



MAS POSSO **DEMITIR E READMITIR** UM FUNCIONÁRIO COMO TERCEIRIZADO?

A legislação determina que a recontração de trabalhador que atuou com ou sem vínculo de emprego na condição de terceirizado ou sócio de empresa somente pode ocorrer após 18 (dezoito) meses a contar do término do contrato.

E O VÍNCULO DE **EMPREGO?**

A configuração de um vínculo de emprego, até então, era um risco quase inseparável da terceirização, sobretudo porque a fronteira entre os conceitos de “atividade-meio” e de “atividade-fim” era bastante nebulosa.

Com a reforma trabalhista, a legislação passou a determinar que não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.

Consolidou-se, portanto, a “segurança jurídica” que faltava à terceirização.

ATENÇÃO!

É de suma importância que a empresa contratante dos serviços terceirizados supervisione o cumprimento das obrigações trabalhistas pela contratada, porque poderá responder pelo pagamento caso a terceirizada não honre com seus compromissos!

EXISTEM OBRIGAÇÕES PARA QUEM DESEJA TERCEIRIZAR?

A empresa contratante deverá observar as seguintes diretrizes:

(I) não utilizar os trabalhadores terceirizados em atividades distintas das que foram objeto do contrato com a prestadora de serviços;

(II) garantir condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou outro local previamente conveniado em contrato;

(III) a tomadora de serviços será subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas relativas ao período em que ocorrer a prestações dos serviços.

OS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS TÊM DIREITOS?

Quando as atividades forem realizadas nas dependências da tomadora dos serviços, as condições de trabalho dos terceirizados não podem diferir do tratamento dispensado aos empregados em relação a alguns encargos.

Nesse sentido, deverão ter direito à alimentação (quando oferecida em refeitórios), utilizar o transporte, atendimento médico ou ambulatorial (existente nas dependências da contratante ou em outro local por ela designado), treinamento adequado (ofertado por sua empregadora quando a atividade exigir), além de condições sanitárias, de medidas de proteção à saúde, segurança e instalações adequadas à prestação de serviços.

COMO **MINIMIZAR** **OS RISCOS** DE UMA **CONTRATAÇÃO** DE TERCEIROS?

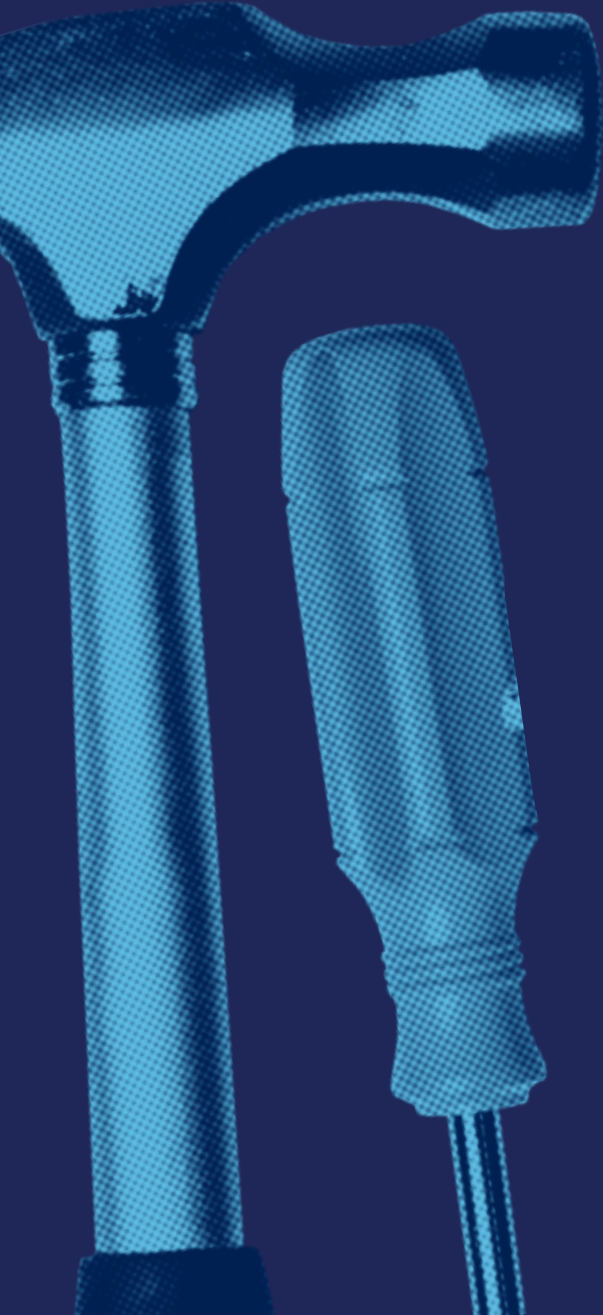
Na contratação de empresa terceirizada, a empresa tomadora de serviços deve ter o cuidado de contratar empresa idônea, cumpridora dos direitos trabalhistas, pois caso não haja o pagamento das verbas trabalhistas, a contratante poderá ser responsabilizada.

Também é importante que o contrato entre as empresas seja bem ajustado para evitar maiores problemas.

Quanto à pejetização, maior ainda devem ser os cuidados tomados, pois a reforma trabalhista não alterou os requisitos configuradores do vínculo de emprego.

Logo, o prestador de serviços não pode ser tratado como um empregado, sob o risco de a relação entre as partes ser reconhecida como de emprego.

PEJOTIZAÇÃO E TERCEIRIZAÇÃO SÃO A MESMA COISA?



Não. A “pejotização” é a contratação de serviços executados pelo próprio sócio ou empresário individual – no caso, uma pessoa física que constitui uma pessoa jurídica especialmente orientada para a prestação de serviços à tomadora –, muitas vezes de forma exclusiva, habitualmente, de modo subordinado e mediante pagamento, circunstâncias estas que o aproximariam da figura de um empregado, porém, sem todos os encargos financeiros decorrentes de um vínculo de emprego. A legislação não veda este tipo de contratação, contudo, além de ser necessário o cumprimento da quarentena de 18 (dezoito) meses para a contratação de ex-trabalhador, a empresa não deve tratar esse prestador de serviços como um empregado, mas sim como um terceiro. Atenção! Aconselha-se muito cuidado com a configuração do elemento “subordinação” na prestação de serviços nessa modalidade!

QUEM SOMOS?

A equipe Silva, Santana & Teston Advogados é formada por profissionais altamente especializados, a grande maioria com pós-graduação (especialização e mestrado), nas mais conceituadas instituições de ensino, estando prontos e perfeitamente capazes de atender seus clientes nas mais diversas áreas do direito.

Desde a sua fundação tem priorizado a constante busca de soluções jurídicas da mais alta qualidade e eficiência que levem em consideração as peculiaridades, a cultura, o negócio e as metas dos seus clientes, antecipando cenários que gerem valor agregado. Seguindo tal premissa, investe maciçamente na formação de seus profissionais, na tecnologia de informação e de telecomunicações e na estrutura física do escritório.

www.sst.adv.br

Conteúdo produzido pelo escritório
SILVA, SANTANA & TESTON
ADVOGADOS.

Apoiador Institucional Ouro Acate