



Orientações Consultoria de Segmentos
Terceirização

02/10/2019

Sumário

1.	Questão.....	3
2.	Normas apresentadas pelo cliente.....	3
3.	Análise da Legislação	3
3.1	Terceirização.....	4
3.2	Atividades que podem ser terceirizadas.....	4
3.3	Quem comunica a contratação ao eSocial, na Terceirização	4
3.4	Controle de frequência de funcionários terceirizados	4
4.	Responsabilidade da empresa Tomadora de Serviços.....	5
4.1	Obrigações entre Prestador e Tomador do Serviço	5
4.2	Informações EFD-Reinf.....	5
5.	Informações eSocial.....	6
5.1	Tabela de Lotações Tributárias.....	6
5.2	Ambientes de Trabalho	6
5.3	Remuneração do Trabalhador	6
6.	Conclusão	Erro! Indicador não definido.
7.	Informações Complementares	9
8.	Referências	9
9.	Histórico de alterações.....	9

1. Questão

Abordaremos nesta análise qual a definição de Terceirização, se pode e como deve ser tratado a questão de alocação dos funcionários nas empresas contratantes.

2. Normas apresentadas pelo cliente

A indicação da legislação pertinente ao caso é de inteira responsabilidade do Cliente solicitante

3. Análise da Legislação

Prestação de Serviço tercerizada

O processo de terceirização ocorre quando uma empresa transfere para outra a responsabilidade pela realização de algum serviço. É uma espécie de contrato no qual está previsto a prestação de trabalho específico que será realizado pelos funcionários da empresa contratada.

Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.

“Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

Até a aprovação da Lei nº 13.429, a terceirização era regulamentada pela Súmula 331 do Tribunal do Trabalho (TST). A Lei permitia a terceirização, mas de forma restrita somente poderia ocorrer para as atividades-meio da empresa, aquelas que não estão diretamente ligadas à sua finalidade, como serviços de limpeza, manutenção e segurança.

Súmula nº331 do TST

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

3.1 Terceirização

É um recurso adotado por empresas e grandes corporações, esse modelo de serviço é utilizado para maximizar resultados de empresas e organizações, além de ser uma alternativa para minimizar gastos e despesas com encargos trabalhistas.

A mão de obra terceirizada nada mais é do que delegar responsabilidade de uma determinada empresa a terceiros, ou seja, é quando uma organização contrata os serviços de outras companhias para realizar alguma atividade sem que ela tenha nenhuma relação ou vínculo.

O principal objetivo deste tipo de negócio é terceirizar atividades secundárias para que as organizações possam focar e concentrar todos os seus esforços nos serviços mais importantes que ela possui.

3.2 Atividades que podem ser terceirizadas

Com a implementação da nova lei, qualquer atividade de um estabelecimento poderá ser terceirizada, não havendo mais restrições em relação à atividade-fim.

3.3 Quem comunica a contratação ao eSocial, na Terceirização

A Lei 13429/2017, conhecida como Lei da Terceirização, tenta solucionar as questões tratadas pela Lei 6019/74, lei do Trabalho Temporário.

O eSocial, em sua Tabela 1 – Categoria de Trabalhadores já prevê o trabalhador temporário (Lei 6019/74) e o trabalho por Contrato a Termo (Lei 9601/98), sendo ambos lançados através do Evento 2300, ou seja, classificados como Trabalhador Sem Vínculo – TSV no programa.

A mesma tabela serve de parâmetro para os lançamentos advindos da Lei nº 13.429/17 em relação ao trabalho terceirizado.

O artigo 10º da Lei expressa que o funcionário cedido pela empresa de terceirização é seu empregado, não havendo vínculo entre ele e a empresa contratante.

Porém, o parágrafo 7º desse artigo coloca expressamente a contratante como responsável subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas do trabalhador cedido devendo reter 11% de encargos sociais do valor da nota fiscal emitida pela empresa de terceirização e recolher, em nome desta, tais encargos.

Dessa forma devendo ser informadas por ambas as empresas, cada uma em sua categoria de trabalhador.

3.4 Controle de frequência de funcionários terceirizados

O monitoramento da jornada de trabalho dos funcionários e a fiscalização das horas trabalhadas é de completa responsabilidade da empresa contratada para a prestação de serviços. Afinal, é de responsabilidade da prestadora de serviços arcar com as horas extras, descontos por faltas e como o pagamento de benefícios dos trabalhadores terceirizados, questão essa que depende de controle de horas.

4. Responsabilidade da empresa Tomadora de Serviços

A Terceirização de Serviços é como um triângulo, no qual em uma das pontas temos a contratante, na outra a contratada, e na última o colaborado terceirizado.

A relação funciona da seguinte forma, a contratante fecha um acordo com a empresa terceirizadora, e essa empresa contrata um colaborador para que ele preste serviços à essa contratante.

Com isso, o funcionário mantém vínculo empregatício apenas com a empresa terceirizadora. Isso faz com que todas as responsabilidades trabalhistas relacionadas à esse empregado sejam da terceirizadora, e não da empresa que contrata o serviço.

A contratante terá responsabilidade subsidiária, somente responderá pelos débitos trabalhistas após ser constatada a impossibilidade de cobrar a tomadora de serviços, esgotados os meios judiciais para a quitação das verbas.

Algumas informações de obrigações por parte dos prestadores e tomadores se concentravam exclusivamente no eSocial. Recentemente, algumas obrigações deixaram o eSocial e passaram a integrar as informações prestadas na EFD-REINF.

4.1 Obrigações entre Prestador e Tomador do Serviço

Com a implantação da EFD-Reinf as informações das retenções realizadas deveram ser informadas ao fisco mensalmente, informações essa que deverá ser mais detalhadas e nem sempre estão apenas em poder do prestador ou do tomador. Ambos precisarão de informações um do outro para atender as exigências trazidas por essas obrigações acessórias.

4.2 Informações EFD-Reinf

As empresas Tomadoras de Serviços, deverão preencher as informações relativas às retenções da Contribuição Previdenciária. Sendo necessário declarar algumas informações como o CNPJ do Tomador de Serviços, o valor bruto das Notas Fiscais e a base de cálculo da Contribuição Previdenciária correspondente a cada tomador.

A mesma coisa acontecerá com o Prestador de Serviço que também deverão prestar informações quanto às Retenções da Contribuição correspondente a cada tomador.

Além disso, deverá inserir informações:

- De eventuais valores de materiais ou de equipamentos próprios ou de terceiros, fornecidos pela contratada, que não integram a base de cálculo;
- Valores do custo da alimentação fornecida pela contratada, que serão deduzidas da base de cálculo da retenção.
- Valores do custo do fornecimento do transporte pela contratada, que serão deduzidas da base de cálculo da retenção, desde que comprovados.
- Valores de retenção destacada em nota fiscais, relativos aos serviços subcontratados, quando houver, que irá deduzir a retenção apurada no mês, desde que todos os documentos envolvidos se refiram à mesma competência e ao mesmo serviço.

5. Informações eSocial

O eSocial é o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas, o projeto integrante do Sistema Público de Escrituração Digital (Sped), executado pelo governo federal

Seu objetivo é manter um Ambiente Nacional Virtual para recebimento de informações previdenciárias, trabalhistas e tributárias de empresas.

5.1 Tabela de Lotações Tributárias

No eSocial, além de outros cadastros, existe o cadastro de tabela de lotações Tributárias. Nela será necessário além das suas lotações própria, criar as lotações tributária para cada tomador de serviços e, de preferência, uma por contrato ou posto de trabalho.

O prestador deverá, além das informações próprias, informar as lotações tributárias de todos os seus tomadores de serviços.

5.2 Ambientes de Trabalho

O prestador de serviços deverá criar, os Ambientes de Trabalho com as especificações de riscos existentes nos ambientes onde serão alocados os colaboradores.

Essas informações serão extraídas em conformidade com o PPRA e LTCAT disponibilizados pelos contratantes.

Conforme a NR 7 – NORMA REGULAMENTADORA – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

7.1.3. Caberá à empresa contratante de mão de obra prestadora de serviços informar a empresa contratada dos riscos existentes e auxiliar na elaboração e implementação do PCMSO nos locais de trabalho onde os serviços estão sendo prestados.

Em conformidade com a NR n°7, caberá ao tomador de serviço a obrigação de fornecer às empresas prestadores as informações dos riscos existentes no ambiente onde serão alocados os trabalhadores e as empresas contratantes devem auxiliar as empresas contratadas os respectivos PCMSO's dos locais de trabalho onde os serviços serão prestados.

5.3 Remuneração do Trabalhador

O principal arquivo que trata o eSocial é o de informações dos pagamentos e descontos realizados aos colaboradores. Se o colaborador prestar serviços em mais de um contratante dentro de um único mês, o prestador de serviços deverá preencher as tabelas de lotações tributárias de todos os tomadores por onde o trabalhador transitou.

Sendo assim, será necessário informar, de forma proporcional os proventos e descontos do colaborador para cada um dos tomadores por onde ele transitou.

6. Transferência de funcionário entre estabelecimento da mesma empresa

As empresas poderá transferir seus empregados para localidades diversas da inicialmente prevista em contrato de trabalho, uma vez observadas as condições mencionadas de mútuo consentimento entre as partes, e sem causar prejuízos, direto ou indireto, ao empregado.

Caracteriza –se a transferência quando o deslocamento do empregado de um estabelecimento para o outro implica em mudança de domicílio.

Conforme a CLT

Art. 469 - Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio .

§ 1º - Não estão compreendidos na proibição deste artigo: os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço. (Redação dada pela Lei nº 6.203, de 17.4.1975)

§ 2º - É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

§ 3º - Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação. (Parágrafo incluído pela Lei nº 6.203, de 17.4.1975)

O empregado que exerce cargos de confiança deve estar ciente em seu contrato de trabalho de que quando houver necessidade de seus serviços em outro local de trabalho, será obrigado a aceitar a transferência mesmo que tenha de mudar de domicílio.

Nas atividades em que esteja explícita ou implícita a prestação de serviços em diversas localidades, a transferência é um ato unilateral do empregador, sem necessidade de anuência do empregado.

6.1 Adicional de Transferência

O empregador ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% dos salários, que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar a transferência.

Embora o adicional de transferência não se incorpore em definitiva à remuneração, por se tratar de adicional e ser pago enquanto perdurar a transferência, ele deve ser incorporado para cálculo de médias, 13º salário.

Nas atividades em que é inerente o deslocamento de empregados, não é devido o adicional, desde que está condição conste em contrato de trabalho, exemplo Obras de Construção Civil.

6.2 Ajuda de custo

É uma única parcela, sem limite de valor, concedida ao empregado transferido para outra localidade, para custear as despesas de mudança.

7. Transferência por sucessão legal de empresas

A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados. A transferência dos empregados para a sucessora da empresa sucedida é admitida quando esta sucessão for na forma da lei, por cisão, fusão e incorporação.

8. Transferência entre empresas do mesmo Grupo Econômico

Grupo econômico é quando uma ou mais empresas, tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica. Em suma, quando uma empresa participa no Capital Social de outra empresa como Pessoa Jurídica.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego

9. Conclusão

O processo de terceirização ocorre quando uma empresa transfere a responsabilidade de um trabalho específico para outra empresa que oferece a mão de obra especializada.

O principal objetivo deste tipo de negócio é terceirizar atividades secundárias para que as organizações possam focar seus esforços nos serviços mais importantes que ela possui.

Com a implementação da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, qualquer atividade de um estabelecimento poderá ser terceirizada.

Entendemos que tanto a prestadora de serviço como a tomadora deverá comunicar a contratação através do eSocial, cada uma em sua categoria de trabalhador.

O controle de frequência será de responsabilidade da prestadora, que é a responsável pelo vínculo do funcionário e arcará com os pagamentos das horas extras, descontos e benefícios.

As informações que se refere a contribuição previdenciária, deverá ser declarada no sistema EFD-Reinf, tanto pelo prestador de serviço como pelo tomador.

A transferência dos colaboradores poderá ocorrer em comum acordo, quando houver mudança de município será devido o pagamento de adicional de transferência pra aquele colaborar.

A transferência pode ser realizada em empresas do mesmo grupo econômico, entre filiais e no caso de sucessão de empresas.

E proibido a locação de funcionários em tomadores de serviços que não possui contrato vinculado com o CNPJ que o colaborador possui o vínculo, caso necessário enviar um funcionário para substituir um outro e extremamente importante que o colaborador seja transferido para o CNPJ que possui contrato vinculado com o prestador.

E no eSocial caberá ao prestador enviar o cadastro dos colaboradores e preencher as tabelas de lotações tributárias por tomador , caso o funcionário prestou serviço em mais de um tomador as informações de salário / descontos deveram ser informadas de forma proporcional, vinculado no tomador que prestou serviço.

Caberá ao Tomador disponibilizar ao prestador o PPRA e LTCAT para criar os ambientes de trabalho com as especificações de riscos existentes no ambiente que será executada a prestação de serviço.

10. Informações Complementares

“O conteúdo deste documento não acarreta a assunção de nenhuma obrigação da Totvs perante o Cliente solicitante e/ou terceiros que porventura tiverem acesso ao material, tampouco representa a interpretação ou recomendação da TOTVS sobre qualquer lei ou norma. O intuito da Totvs é auxiliar o cliente na correta utilização do software no que diz respeito à aderência à legislação objeto da análise. Assim sendo, é de TOTAL RESPONSABILIDADE do Cliente solicitante, a correta interpretação e aplicação da legislação em vigor para a utilização do software contratado, incluindo, mas não se limitando a todas as obrigações tributárias principais e acessórias.”

Na visão dos processos junto ao ERP, poderão ter impactos tanto na Folha de Pagamento como na forma de envio das informações ao eSocial, EFD-Reinf.

11. Referências

<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr7.htm>

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm

12. Histórico de alterações

ID	Data	Versão	Descrição	Chamado
MGT	02/10/2019	1.00	Contratação de Serviço Terceirizado	6954945

MGT	25/11/2019	2.00	Contratação de Serviço Tercerizado	7503224
-----	------------	------	------------------------------------	---------