

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

LETÍCIA DILDA

**TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA:
Aspectos Trabalhistas e Contábeis**

**FLORIANÓPOLIS
2002**

LETÍCIA DILDA

**TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA:
Aspectos Trabalhistas e Contábeis**

Trabalho monográfico apresentado para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Santa Catarina.

Orientador: Loreci João Borges, Dr.

**FLORIANÓPOLIS
2002**

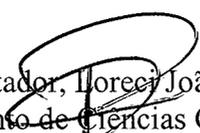
LETÍCIA DILDA

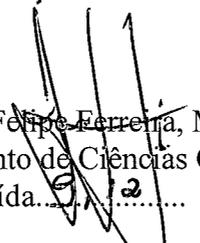
**TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA:
Aspectos Trabalhistas e Contábeis**

Trabalho monográfico apresentado para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Santa Catarina

Esta monografia foi julgada como adequada para a obtenção do título requerido e, portanto, aprovada em sua forma final, obtendo a nota de^{9,0}....., atribuída pela banca constituída pelo orientador e membros abaixo mencionados.

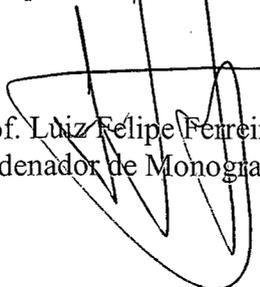
Compuseram a banca:


Prof. Orientador, Doreci João Borges, Dr.
Departamento de Ciências Contábeis, UFSC
Nota atribuída. ^{9,15}.....


Prof. Luiz Felipe Ferreira, M. Sc.
Departamento de Ciências Contábeis, UFSC
Nota atribuída. ^{9,12}.....


Prof. Silvio L. Meyer.
Departamento de Ciências Contábeis, UFSC
Nota atribuída. ^{9,15}.....

Florianópolis, 17, de dezembro de 2002.


Prof. Luiz Felipe Ferreira, M. Sc.
Coordenador de Monografia do CCN

*Dedico este trabalho à minha família.
Assim como o Sol iluminou meu caminho e aqueceu meu coração,
preparando-me para superar o desafio de viver...*

AGRADECIMENTOS

Engrandeceu-me a oportunidade de ter cursado o nível superior Universidade Federal de Santa Catarina, e com muito entusiasmo, aceitei o desafio de tornar-me uma profissional em Contabilidade, e acima de tudo, uma profissional em idéias inovadoras e valores éticos.

Agradeço imensamente aos mestres, que proporcionaram o desenvolvimento de meus pensamentos e conhecimentos, em especial ao meu Orientador e grande amigo que me acompanhou durante toda esta caminhada.

Sou eternamente grata aos meus queridos amigos, que dentro e fora da universidade ofereceram-me força, atenção e carinho, alegrando meus dias e dando-me suporte para superar os momentos difíceis.

Gostaria de agradecer a pessoa amada, a qual estive sempre ao meu lado, compreendendo meus momentos de ausência e apreensão.

Não posso deixar de agradecer, àqueles que, de alguma maneira, contribuíram para o desenvolvimento deste trabalho.

As pessoas aqui mencionadas são especiais, e como tais, certamente podem perceber a minha gratidão. Por mais que eu me esforce, é impossível revelar com esta pequena participação o que elas representam para mim, pois quaisquer palavras são insuficientes.

RESUMO

Atualmente as empresas encontram-se inseridas em um contexto mercadológico globalizado e extremamente competitivo. Diante deste pressuposto, apresenta-se nesta monografia, uma ferramenta auxiliar no processo qualitativo e de redução de custos utilizada pelas organizações: a terceirização de mão-de-obra. A contratação de mão-de-obra terceirizada para o desenvolvimento de tarefas acessórias à atividade principal da empresa surgiu nos Estados Unidos, consolidando-se durante a II Guerra Mundial. O avanço do novo modelo ocasionou um enorme crescimento do setor terciário e inovou as relações laborais. Contudo, enfrenta-se o seguinte problema: a terceirização de mão-de-obra tem uma participação realmente significativa para a minimização dos custos e aumento da qualidade dos produtos ou serviços prestados pelas empresas? Para obter-se uma resposta relativamente segura para esta questão, devem ser considerados os aspectos trabalhistas e contábeis, preceitos legais e tributários relacionados à operacionalização deste molde de gerenciamento de recursos humanos, analisando-se a viabilidade de sua implantação e seus reflexos em todos os setores da organização. Destarte, existem inúmeros fatores que influenciam o sucesso ou fracasso de sua utilização, sendo indispensável um planejamento minucioso precedente a sua incorporação à rotina organizacional. A evolução de técnicas como a terceirização de mão-de-obra no meio empresarial confirma a importância da constante atualização dos profissionais em contabilidade e administração de empresas no que tange à direção adequada da área de pessoal, haja vista a flexibilização de normas e leis pertinentes diante das mudanças fáticas ocasionadas pela sociedade, com objetivo de oferecer suporte adequado às empresas, para que finalmente sejam alcançados como resultado: alto nível de qualidade e preços competitivos.

Palavras-Chave: Terceirização de Mão-de-Obra, Qualidade, Custos, Aspectos Trabalhistas e Contábeis.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1	Relação entre as Partes Envolvidas em um Processo de Terceirização de Mão-de-Obra	32
Figura 2	Relação de Lançamentos Contábeis referentes à Contribuição Previdenciária Retida na Fonte e sobre Folha de Pagamento da Empresa Contratada	48
Figura 3	Modelo GPS para Recolhimento da Contribuição Previdenciária Retida na Fonte	55

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Contribuição dos Segurados Empregado, Empregado Doméstico e Trabalhador Avulso – A partir de 1º de Junho de 2002	42
Tabela 2	Tabela de Contribuição da Empresa, SAT, Terceiros	42
Tabela 3	Demonstrativo de Encargos Sociais e Trabalhistas	67

LISTA DE ABREVIATURAS

AC – Ativo Circulante

C – Crédito

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CBO – Cadastro Brasileiro de Ocupação

CCT – Convenção Coletiva de Trabalho

CEF – Caixa Econômica Federal

CEI – Cadastro Específico do INSS

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CNPJ – Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica

CTN – Código Tributário Nacional

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

D – Débito

DOU – Diário Oficial da União

DRT – Delegacia Regional do Trabalho

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

FPAS – Fundo da Previdência e Assistência Social

GFIP – Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e
Informações à Previdência Social

GPS – Guia da Previdência Social

GRFC – Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS e Informações à Previdência Social

IN – Instrução Normativa

INCRA – Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

LC – Lei Complementar

MPAS – Ministério da Previdência e Assistência Social

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OS – Ordem de Serviço

PC – Passivo Circulante

PIS – Programa de Integração Social

RPS – Regulamento da Previdência Social

SAT – Seguro Acidente de Trabalho

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SENAC – Serviço Nacional do Comércio

SESC – Serviço Social do Comércio

SIMPLES – Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

Resumo	5
Lista de Ilustrações	6
Lista de Tabelas	7
Lista de Abreviaturas	8
CAPÍTULO I	12
1.1 Considerações Iniciais	12
1.2 Tema	13
1.3 Problema	14
1.4 Justificativa	14
1.5 Objetivos	16
1.5.1 Objetivo Geral	16
1.5.2 Objetivos Específicos	17
1.6 Metodologia	17
1.7 Limitações da Pesquisa	20
CAPÍTULO II	21
2.1 O Surgimento da Terceirização.....	21
2.2 Terceirização	23
2.3 Terceirização de Mão-de-Obra e as Relações Trabalhistas	25
CAPÍTULO III	33
3.1 A Formalização do Processo de Terceirização de Mão-de-Obra entre a Empresa Tomadora e a Prestadora de Serviços	33
3.2 Obrigações da Empresa Contratada	34
3.2.1 Registro de Empregados	35
3.2.2 Jornada de Trabalho	35
3.2.3 Rescisão de Contrato de Trabalho	36
3.2.4 Folhas de Pagamento	36
3.2.5 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço	37
3.2.5.1 Contribuição Social	39
3.2.6 Contribuição para a Seguridade Social	41
3.2.6.1 Contribuição Previdenciária Retida na Fonte	43
3.2.6.2 Compensação ou Restituição dos Valores Retidos	46
3.2.7 Elaboração de Demonstrativo Mensal	47
3.2.8 Escrituração Contábil	47
3.2.8.1 Dispensa da Escrituração Contábil	51
3.2.9 Outras Obrigações	52
3.3 Obrigações da Empresa Contratante	54
3.3.1 Retenção e Recolhimento da Contribuição Previdenciária	54
3.3.2 Responsabilidade Solidária frente às Obrigações Previdenciárias.....	55

3.3.3 Responsabilidade Subsidiária frente às Obrigações Trabalhistas	58
3.3.4 Guarda de Documentos	60
3.3.5 Escrituração Contábil	61
3.3.5.1 Dispensa da Escrituração Contábil	63
CAPÍTULO IV	64
4.1 Aspectos Positivos da Terceirização	64
4.1.1 Ganhos na Qualidade	64
4.1.2 Redução de Custos	66
4.2 Aspectos Negativos da Terceirização	68
4.2.1 Perdas na Qualidade	68
4.2.2 Custos Incorridos	70
4.3 Terceirização <i>versus</i> Utilização de Mão-de-Obra Própria	70
CONCLUSÃO	74
BIBLIOGRAFIA	76
ANEXO A	82
ANEXO B	84
ANEXO C	85
ANEXO D	86
ANEXO E	87
ANEXO F	88
ANEXO G	89

CAPÍTULO I

Neste capítulo serão apresentadas as considerações iniciais sobre a terceirização de mão-de-obra, seus aspectos trabalhistas e contábeis de forma generalizada. Será abordado o tema a ser desenvolvido, o problema em questão, a justificativa deste trabalho monográfico, bem como seus objetivos gerais e específicos, a metodologia e as limitações utilizadas para a sua realização.

1.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A globalização da economia mundial e a busca crescente de novos patamares de competitividade exigem das empresas um esforço permanente objetivando a redução dos custos de produção e prestação de serviços. Neste contexto, uma das alternativas surgidas é a terceirização de mão-de-obra, a qual apresenta reais possibilidades de diminuição dos elevados custos empresariais com os encargos sociais e tributários vigentes.

A consequência imediata destes encargos é a elevação dos preços dos produtos e serviços, afetando a capacidade de concorrência mercantil e a saúde financeira da empresa, prejudicando o próprio consumidor e a economia do País.

A terceirização de mão-de-obra vem desempenhando um papel fundamental frente ao desafio constante de minimização dos custos em contraposição à maximização da eficiência dos processos produtivos e qualitativos das organizações. Sua utilização foi incrementada justamente a partir da adoção de programas de qualidade, sendo considerada importante neste aspecto devido à geração de oportunidade de concentração de esforços da empresa tomadora nas suas atividades principais (atividades-fim), delegando a outras

empresas prestadoras de serviços especializados a responsabilidade de execução das demais atividades (atividades-meio).

Atualmente o processo de terceirização é um dos modelos de gestão de que se pode dispor, aplicado em prol da competitividade. Desde que implantada e praticada adequadamente, a terceirização poderá proporcionar benefícios à empresa tomadora dos serviços, tanto no âmbito estratégico como no financeiro.

No entanto, a empresa deverá ser cautelosa ao implementar esta ação, aplicando um plano de treinamento e preparação dos setores envolvidos e gerenciadores do processo, pois certamente ocorrerão mudanças significativas na cultura e nos moldes de gestão organizacional. Destaca-se ainda, a importância do cumprimento rigoroso das exigências a respeito das relações trabalhistas envolvidas neste regime, à luz da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e da Legislação Previdenciária, observando atentamente a regularidade das atividades da empresa prestadora de serviços relativa aos seus empregados e ao cumprimento das suas obrigações sociais e tributárias, estabelecendo ferramentas de controle para a fiscalização e acompanhamento.

1.2 TEMA

As organizações vêm analisando as vantagens e desvantagens da contratação de mão-de-obra através de diferentes métodos, como a terceirização, visando a redução dos seus custos de produção e prestação de serviços. O crescimento desta modalidade, em caráter mundial, tem como consequência principal algumas mudanças nas relações sócio-econômicas, atuando de maneira incisiva nas relações do trabalho.

Pretende-se nesta monografia realizar um estudo bibliográfico sobre terceirização de mão-de-obra, bem como os aspectos trabalhistas, previdenciários e contábeis envolvidos nesta questão.

1.3 PROBLEMA

Frente ao desafio de produzir produtos e prestar serviços de qualidade com preços competitivos, diante do avanço tecnológico e da crescente globalização do mercado, as empresas têm buscado alternativas para satisfazer aos clientes obtendo resultados positivos.

Um dos fatores agravantes na contenção dos custos de produção é o elevado percentual de encargos trabalhistas. Neste contexto, a terceirização de mão-de-obra representa uma alternativa de obtenção de força de trabalho, muitas vezes não acarretando custos excessivos.

Analisando os aspectos trabalhistas e contábeis, a terceirização de mão-de-obra tem uma participação vantajosa no processo de redução de custos nas empresas?

1.4 JÚSTIFICATIVA

Esta pesquisa induz à reflexão a respeito das transformações sócio-econômicas ocorrentes e suas conseqüências relacionadas à estrutura organizacional, visando esclarecer conceitos, atividades, normas, leis e responsabilidades, no que se refere ao modelo de terceirização de serviços executados mediante cessão de mão-de-obra.

Ressalta-se a importância da realização deste estudo através alguns fatores observados: a necessidade de otimização dos processos internos das empresas, aspirando alcançar as metas de desenvolvimento e produção, a carência de conhecimento dos preceitos legais e a dificuldade de cumprimento das obrigações contábeis e tributárias inseridas na legislação referente ao processo de terceirização.

- Desemprego: haja vista o alto índice de desemprego nos últimos anos, as terceirizações vêm proporcionando novos empregos, com o surgimento e crescimento de empresas especializadas no fornecimento de mão-de-obra. Por outro lado, o desemprego é estimulado pelas empresas contratantes, que demitem seus funcionários para efetuar a contratação de serviços de terceiros. Frente a estas alterações nos setores de produção, há indícios de um maior desenvolvimento no setor terciário.
- A modernização tecnológica e de gestão empresarial: a alta velocidade de inovação da tecnologia e a integração mundial vêm, progressivamente, substituindo o homem por equipamentos capacitados a realizar tarefas de maneira ágil e precisa, diminuindo assim a necessidade da quantidade de mão-de-obra utilizada anteriormente nas empresas. A utilização da informática e o aperfeiçoamento dos sistemas de controle operacionais e gerenciais tornaram-se imprescindíveis para a evolução das organizações, conduzindo-as à terceirização de serviços antes realizados internamente, tal como contabilidade, desenvolvimento de *softwares* de controle (buscando programas adequados às atividades da empresa), departamento de recursos humanos, financeiro, organização de documentos, treinamentos, entre outras.
- A fragmentação dos setores de produção: observa-se que as empresas,

principalmente do setor industrial, têm procurado reduzir custos, simplificar e agilizar o processo de produção, fragmentando setores e buscando parcerias externas com outras empresas, o que tem estimulado a terceirização. Um exemplo comum pode ser buscado nas montadoras de automóveis, que atualmente adquirem a maioria das peças de outras indústrias (então fabricadas internamente), fazendo apenas a montagem e os processos finais da produção.

Diante deste contexto, as organizações têm procurado estabelecer em suas metas elevar ao máximo a produção com custos menores, não abandonando a preocupação com a responsabilidade social.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 OBJETIVO GERAL

Este estudo almeja incentivar a pesquisa e incremento de sistemas de custos nas organizações, destacando a importância da reorganização da área de recursos humanos e da alocação correta de mão-de-obra em prol de um alto nível de produtividade através da exposição das vantagens e desvantagens advindas da terceirização de mão-de-obra nas organizações, demonstrando seus reflexos nas esferas trabalhista e contábil.

1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Os objetivos específicos do presente trabalho monográfico são:

- Especificar as considerações e exigências da legislação trabalhista e previdenciária em vigor, mediante serviços oriundos de cessão de mão-de-obra;
- Destacar a importância do cumprimento das obrigações legais e a postura a ser adotada frente à fiscalização, ressaltando os riscos delimitados através da responsabilidade solidária e subsidiária;
- Analisar comparativamente os custos incorridos relativo à terceirização de mão-de-obra em contraposição à utilização de mão-de-obra própria;
- Averiguar a formação de passivos trabalhistas e previdenciários;
- Ressaltar a importância de uma estruturação adequada de pessoal e do processo de terceirização nas organizações.

1.6 METODOLOGIA

Ao iniciar este trabalho, alguns questionamentos afloraram. Primeiramente a concepção de ciência. Segundo Kerlinger (1979, p. 3), “A ciência é um empreendimento preocupado exclusivamente com o conhecimento e a compreensão de fenômenos naturais.”

Partindo deste pressuposto, a ciência visa conhecer e compreender os acontecimentos para, desta forma prever suas conseqüências. O estudo dos fenômenos é realizado através da pesquisa, a qual é definida por Gil (1988, p. 15) como sendo: “[...] o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos.”

O desenvolvimento de uma pesquisa requer um planejamento, para que seja processada de maneira coerente e sistemática, determinando-se todos os recursos e procedimentos necessários ao seu bom desempenho. O planejamento é concretizado através da elaboração de um projeto de pesquisa, que deve, de acordo com Gil (1988, p. 22):

[...] especificar os objetivos da pesquisa, apresentar a justificativa de sua realização, definir a modalidade de pesquisa e determinar os procedimentos de coleta e análise de dados. Deve ainda, esclarecer acerca do cronograma a ser seguido no desenvolvimento da pesquisa e proporcionar a indicação dos recursos humanos, financeiros e materiais necessários para assegurar o êxito da pesquisa.

O projeto de pesquisa é a base de seu desenvolvimento, traçando os caminhos a serem percorridos, de maneira que o trabalho obedeça uma seqüência lógica e coerente, determinando o problema a ser abordado, os objetivos gerais e específicos da pesquisa e a justificativa para sua realização.

Na formulação do projeto de pesquisa deve estar evidenciado qual é o problema a ser explorado ao longo do processo. Para Kerlinger (1979, p. 35):

Em sentido geral, um problema é uma questão que mostra uma situação necessitada de discussão, investigação, decisão ou solução. Enquanto esta definição geral carrega um significado que a maioria de nós consegue entender, é insatisfatória para finalidades científicas porque não é suficientemente definida. Não diz ou implica o que os pesquisadores devem fazer para responder à questão que o problema apresenta. Uma definição mais satisfatória é: “Um problema é uma questão que pergunta como as variáveis estão relacionadas”.

A monografia em curso apresenta como problema os elevados custos da mão-de-obra nas empresas e a tentativa de redução de custos no processo produtivo e na prestação de serviços através da terceirização de serviços executados mediante cessão de mão-de-obra. A partir desta definição, foi estabelecido que tipo de pesquisa seria realizada: exploratória, descritiva ou explicativa. Este estudo pode ser identificado como uma pesquisa exploratória.

Segundo Gil (1988, p. 45), “Estas pesquisas têm o objetivo de proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses.”

O delineamento da pesquisa é determinado pela coleta de dados, podendo ser dividido em dois grupos: o primeiro baseia-se em dados fornecidos por fontes de “papel”, e o segundo por fontes de “pessoas”. Assim, as pesquisas bibliográfica e documental enquadram-se no primeiro grupo, e as pesquisas experimental e *ex-post-facto*, o levantamento e o estudo de caso, identificam-se no segundo grupo. Existe ainda um terceiro grupo, onde estão inseridas as pesquisas participante e ação.

Para possibilitar o desenvolvimento do presente trabalho, foram utilizados como suporte materiais bibliográficos já publicados, através da investigação de respostas para o problema em questão, em livros, artigos, material legislativo e textos obtidos junto a empresas de consultoria jurídico-contábil e via internet, julgando-se, portanto, uma pesquisa bibliográfica. A referida pesquisa, conforme Lakatos e Marconi (1986, p. 45), “Trata-se de levantamento de toda a bibliografia já publicada, em forma de livros, revistas, publicações avulsas e imprensa escrita.”

Ao iniciar um estudo é de fundamental importância a obtenção do maior número de informações possível sobre o assunto escolhido, independentemente das fontes, o que possibilita grande riqueza de conteúdo através de julgamentos diferentes de diversos autores.

Classifica-se a presente pesquisa bibliográfica como um trabalho científico, tratado especificamente por monografia. Para Lakatos e Marconi (1986:45) monografia é:

[...] um estudo sobre um tema específico ou particular, com suficiente valor representativo e que obedece a rigorosa metodologia. Investiga determinado assunto não só em profundidade, mas em todos os seus ângulos e aspectos, dependendo dos fins a que se destina.

A monografia deve explorar exhaustivamente o tema em questão, abordando-o com

profundidade, de forma transparente, objetiva e criativa. A contribuição da monografia, como um trabalho científico, é considerada importante para a ciência e a sociedade, visando resultar na agregação de novos conceitos e valores sobre o tema abordado.

1.7 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Tendo em vista a inviabilidade de tecer comentários sobre todas as modalidades de terceirização de mão-de-obra, esta pesquisa limita-se ao estudo da terceirização através de empresas prestadoras de serviços, mediante cessão de mão-de-obra e empreitada, e de trabalho temporário com vínculo empregatício, utilizando-se os preceitos legais pertinentes às obrigações trabalhistas e previdenciárias vigentes até 31 de outubro de 2002.

CAPÍTULO II

Este capítulo tem o objetivo de esclarecer alguns aspectos e conceitos relativos ao surgimento do fenômeno da terceirização de serviços mediante cessão mão-de-obra e relacioná-los com os preceitos trabalhistas existentes.

2.1 O SURGIMENTO DA TERCEIRIZAÇÃO

Os primeiros sinais do processo que transferia mão-de-obra para fora da empresa surgiram nos Estados Unidos, consolidando-se durante a II Guerra Mundial, quando as indústrias de armamentos necessitaram aumentar significativamente sua produção de materiais bélicos, buscando, então, parcerias externas. No Brasil, as pioneiras foram as indústrias automobilísticas na década de cinquenta, seguidas pelas empresas de limpeza e conservação e de vigilância no final da década de sessenta. Leiria (1993, p. 24) descreve este processo inicial:

A prática de contratar terceiros surgiu nos Estados Unidos, antes da II Guerra Mundial, e consolidou-se como técnica de administração empresarial a partir da década de cinquenta, com o desenvolvimento acelerado da indústria. No Brasil, a rotina da terceirização foi introduzida pelas fábricas multinacionais de automóveis que tendo a agilidade como meta, nada mais são do que montadoras, intencionalmente dependentes da produção de peças entregue a outras inúmeras empresas. Hoje em dia, dificilmente se imagina qualquer empreendimento industrial ou comercial que não possua ramificações ou que não tenha parte de seus serviços ou produtos realizada por terceiros.

A necessidade de inovação das estratégias das organizações para acompanhar um mercado com acelerado nível de crescimento num contexto sócio-econômico de globalização,

levou as empresas a buscarem novos rumos gerenciais. No artigo Globalização (1999), descreve-se:

Em termos muito genéricos a globalização da economia pode ser definida como a Integração das economias no Mundo, através do comércio, dos fluxos financeiros, do intercâmbio de tecnologia e informação e do movimento de pessoas.

Assim, o tradicional sistema hierárquico e os departamentos totalmente estruturados de forma independente dentro das organizações tornaram-se fatores impeditivos de evolução e acompanhamento dos acontecimentos globais. A necessidade de integração, agilidade dos processos internos e externos através da rápida comunicação induziu as empresas a concentrarem esforços nos segmentos de maior importância e aprimorar o sistema coordenador do fluxo de atividades e informações.

Em se tratando da evolução da terceirização, primeiramente, surgiu o *downsizing*, processo de enxugamento dos níveis hierárquicos adotado pelas empresas, com a finalidade de agilizar a tomada de decisões. Deste modo, iniciou-se a análise das atividades da organização, indagando-se sobre a possibilidade de transferência de atividades (que não faziam parte da atividade principal) para terceiros, executando-as externamente. Em seguida apareceu o *outsourcing*, uma expressão inglesa que significa repassar a terceiros processos que não fazem parte da atividade essencial da empresa, para que os esforços sejam concentrados totalmente na gestão e produção principal. Através desta expressão, nasce o tema “terceirização”, criado pela empresa Riocell no Rio Grande do Sul, popularizando-se no País no final dos anos 80 (COGE, 1994).

A propagação do novo modelo foi inevitável, ocasionando uma explosão do setor terciário e o surgimento de uma nova relação entre empresas e laborais.

Para Leite (1994, p. 4):

Embora o conceito de terceirização em si não seja mais novidade, nos últimos anos, pode-se observar um forte movimento em direção à terceirização dos mais diversos serviços. Este fenômeno ocorre em âmbito mundial e é causado, sobretudo, pela grande mudança estrutural no ambiente de negócios.

Portanto, pode-se julgar o avanço da terceirização de mão-de-obra, bem como sua aceitação na nova conjuntura sócio-econômica mundial, uma das conseqüências da revolução causada pelo processo crescente de globalização, integrando nações e criando novos paradigmas de concorrência no mercado dos negócios.

2.2 TERCEIRIZAÇÃO

Terceirizar é repassar a outra empresa ou organização a execução habitual de tarefas relativas a atividades-meio, ou seja, aquelas que não são essenciais a sua sobrevivência, tendo como principal finalidade reduzir custos e aprimorar serviços.

Freqüentemente pode-se observar nas empresas do ramo industrial e comercial a exteriorização de serviços como limpeza, segurança, restaurante (refeitório interno), construção civil, manutenção de máquinas e equipamentos, entre outras. Neste caso, essas atividades são exemplos de atividade-meio, a qual Andrade (2002) define:

[...] é toda aquela que não se dirige propriamente ao núcleo da atividade da empresa, sendo apenas caminho para alcançar a atividade final, não importando que a natureza dos serviços revele a necessidade permanente do trabalho.

Por outro lado, as atividades indispensáveis para o funcionamento, ou seja, aquelas que constituem o motivo da existência da empresa são chamadas atividades-fim, descritas da seguinte forma por Queiroz (1992, p. 47):

Uma forma prática e simples é identificar no Contrato Social da empresa a sua finalidade de negócio, ou seja, o seu objetivo econômico, atividade para a qual a empresa foi criada e organizada, alocando pessoal, custos e definindo as tarefas.

Nem sempre é fácil identificar exatamente quais são as tarefas que compõem as atividades-meio ou as atividades-fim dentro de uma organização, pois como um sistema integrado, as funções estão comumente entrelaçadas. Deve-se realizar uma segregação nítida de atividades por departamentos, pretendendo classificá-las corretamente, a fim de se evitar problemas devido ao fato de estar locando mão-de-obra para realizar operações relativas à atividade fundamental da empresa, caracterizando vínculo empregatício.

Deste modo, Davis (1992, p. 11, grifo do autor) define:

TERCEIRIZAÇÃO é a passagem de atividades e tarefas a terceiros. A empresa concentra-se em suas atividades-fim, aquela para qual foi criada e que justifica sua presença no mercado, e passa a terceiros (pessoas físicas ou jurídicas) **atividades-meio**.

Através deste conceito, observa-se claramente a possibilidade de impulsão produtiva oriunda da terceirização de mão-de-obra, quando a empresa consegue transformar sua capacidade, antes parcial devido à divisão de esforços entre as atividades superficiais e as necessárias, em total, direcionando-a exclusivamente aos atos vitais.

Para Polonio (2000, p. 97):

A terceirização pode ser definida como um processo de gestão empresarial consistente na transferência para terceiros (pessoas físicas ou jurídicas) de serviços que originalmente seriam executados dentro da própria empresa.

A execução interna de serviços que podem ser transferidos a outras entidades muitas vezes consome excessivamente a energia da organização e do pessoal envolvido, acarretando um custo exorbitante. A decisão de repassar estas tarefas a empresas especializadas pode significar a solução, diante de um bom planejamento e programa de comparativo de custos.

Vários nomes são utilizados para denominar a contratação de terceiros pela empresa para prestação de serviços ligados a sua atividade-meio. Fala-se em **terceirização**, subcontratação, terciarização, filialização, reconcentração, desverticalização, exteriorização do emprego, focalização, parceria etc. (MARTINS, 2001, p. 19, grifo nosso).

Depois de compreender-se o verdadeiro sentido do termo terceirização, pode-se entender os diversos títulos a ele atribuídos, indicadores de revolução estrutural interna das organizações e das novas práticas civis surgidas, criando a imagem de sociedade, cumplicidade e parceria entre empresas.

2.3 TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA E AS RELAÇÕES TRABALHISTAS

As primeiras empresas especializadas em prestação de serviços de trabalho temporário surgiram nos Estados Unidos. Posteriormente, o processo tornou-se notório na França, que editou a Lei nº. 72-1, de janeiro de 1972, regulamentando este tipo de relação do trabalho (MARTINS, 2001).

Martins (2001, p. 17, grifo nosso) descreve a primeira manifestação de alteração na legislação trabalhista brasileira em favor das mudanças trazidas pela terceirização ocorreu em 1973, pelo Deputado João Alves através da apresentação do Projeto de Lei nº. 1.347, transformando-se na Lei nº. 6.019, de 03.01.1974 (DOU 04.01.1974):

Verificava-se em 1973, no Brasil, que a locação de mão-de-obra vinha se tornando freqüente, sendo que havia mais de 50.000 trabalhadores nessas condições na cidade de São Paulo, os quais prestavam serviços a 10.000

empresas (Isis de Almeida, 1977:4). As empresas tinham por objetivo conseguir mão-de-obra barata, não se pretendendo furtar às disposições tutelares da legislação trabalhista, que visava proteger o trabalhador. **Nesse contexto é que surge a primeira norma que efetivamente tratou de terceirização – embora não com esse nome-, a Lei nº. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que regulou a prática do trabalho temporário, já utilizado em larga escala no mercado antes da edição daquela regra legal, porém sem qualquer normatização.** Parece que o nosso legislador foi buscar subsídios na lei francesa nº. 72-1 para edição da Lei nº. 6.019/74, dada a semelhança desta com aquela. **A última norma foi regulamentada pelo Decreto nº. 73.841, de 13 de março de 1974.** O objetivo da lei era regular o trabalho temporário – e não fazer concorrência com o trabalho permanente -, principalmente porque certos trabalhadores não tinham interesse ou não podiam trabalhar permanentemente, como o estudante, o jovem em idade de prestação de serviço militar, as donas-de-casa, que não tinham tempo integral para dedicarem ao trabalho, mas apenas parte dele, em função de seus encargos domésticos, os aposentados, que não queriam ter emprego permanente, e até mesmo aqueles que não decidiram a qual profissão iriam dedicar-se.

A referida Lei veio estabelecer desde os conceitos relativos ao trabalho temporário, trabalhador temporário e empresa de trabalho temporário como ditar as normas que regem esta relação até os dias atuais, já que, desde sua publicação, nenhuma outra Lei trouxe qualquer alteração, sendo regulamentada posteriormente pelo Decreto nº. 73.841, de 13.03.1974 (DOU 14.03.1974).

Baseado nesta Lei o Tribunal Superior do Trabalho (TST) pronunciou-se, primeiramente, através do Enunciado 256 em 1986, tratando da contratação de trabalhadores através de empresas prestadoras de serviço. Este Enunciado visava proteger os trabalhadores, qualificando como ilícitas àquelas contratações de mão-de-obra praticadas por meio de empresas interpostas as quais não estivessem previstas na Lei 6.019/74 e não configurassem serviços de vigilância.

Em 1993 foi aprovada a revisão do Enunciado 256 através do Enunciado 331 do TST, cuja redação expõe de maneira explícita as limitações para terceirização de mão-de-obra e as obrigações trabalhistas a ela relacionadas, como segue:

Contrato de prestação de serviços – Legalidade – Revisão do Enunciado nº. 256.

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº. 6.0119, de 3-1-74);

II – A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República);

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº. 7.102, de 20-6-83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistentes a pessoalidade e a subordinação direta.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

Nota-se que o direito trabalhista e previdenciário vem evoluindo para adaptar-se aos novos moldes implementados pelas empresas de prestação de serviços e cooperativas, que também surgiram da aspiração das organizações por menores encargos sociais. Estes núcleos associativistas passaram a ser foco de vigilância constante do Estado, pois se observa algumas vezes o não cumprimento das exigências legais, incorrendo em prejuízos aos direitos dos trabalhadores e, até mesmo, atos que constituem fraude. Portanto, é de suma importância estabelecer a relação contratual entre tomadora, prestadora e trabalhador, à luz da legislação, de forma transparente e precisa, da qual resulte a mais profunda e permanente harmonia e afinidade entre as partes envolvidas.

O processo de terceirização de mão-de-obra exige das referidas partes uma série de procedimentos e responsabilidades, discriminados através de um conceito inicial por Aguiar (2002):

A terceirização refere-se, portanto, à vinculação, através de contrato regulado pelo Direito Civil, de uma empresa especializada em prestar serviços, por isso chamada empresa prestadora, a outra que se utiliza desses serviços, denominada empresa tomadora.

Em decorrência desse contrato, há a transferência para a empresa prestadora de atividades que antes eram executadas pela tomadora de serviços. Passa a ser daquela toda a responsabilidade sobre o serviço. Como contraprestação,

há o pagamento, pela empresa tomadora, dos valores destinados a cobrir as despesas e o lucro da empresa prestadora.

Em se tratando de relações de trabalho, julga-se imprescindível esclarecer alguns aspectos e fatores relativos ao processo de contratação de funcionários, tais como:

A CLT, Art. 2º trata: “Empregador é a pessoa física ou jurídica que, assumindo riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços do empregado.”

A figura do empregador num contrato de trabalho é caracterizada por aquele que assalaria e dirige as atividades do empregado contratado, podendo ser uma pessoa jurídica ou física. Equipara-se ao empregador os profissionais liberais, sociedades recreativas, associativas, beneficentes e condomínios sem fins lucrativos, enfim, aqueles que admitirem empregados.

Verifica-se o conceito de empresa na Lei 8.212, de 24.07.1991, Art. 15, I, § único:

Considera-se empresa a firma individual ou sociedade que assume o risco de atividade econômica urbana ou rural, com fins lucrativos, ou não, bem como os órgãos e entidades da administração pública direta, indireta e fundacional e a associação ou entidade de qualquer natureza ou finalidade.

No caso da terceirização, configura e assume responsabilidade de empregadora a empresa prestadora de serviço a qual fornecerá a mão-de-obra. Porém, a empresa contratante dos serviços detém responsabilidade solidária e subsidiária, isto é, em caso de inadimplência dos encargos trabalhistas ou irregularidades previdenciárias, a contratante poderá ser chamada a responder em juízo por estes débitos.

A CLT, Art. 3º define: “Empregado é toda pessoa física que presta serviços com continuidade a empregador, subordinada a este, recebendo salário.”

O empregado é aquele que presta serviços sob as condições de subordinação hierárquica, de natureza não eventual (continuidade) e com recebimento de salário

(dependência econômica). Estas características constituem a relação de vínculo empregatício que se estabelece entre empregador e empregado.

A empresa tomadora do serviço deverá verificar atentamente as relações firmadas entre os trabalhadores e a prestadora de serviços, para certificar-se de que todas as exigências legais estão sendo cumpridas, evitando futuras ações trabalhistas, requerendo assim o reconhecimento de vínculo empregatício dos trabalhadores ou ainda, salários que a prestadora eventualmente tenha deixado de efetuar o pagamento (responsabilidade subsidiária).

Aguiar (2002) comenta:

O contrato de trabalho é a regra, formando-se sempre que se encontrarem caracterizados os seguintes elementos: vínculo de subordinação entre contratado e contratante, manifestada pelo comando, isto é, pela capacidade de dirigir; continuidade da relação jurídica, não se caracterizando como tal o trabalho que tenha natureza meramente eventual; pessoalidade, isto é, os serviços devem ser prestados pela própria pessoa física contratada, não se admitindo como empregado uma pessoa jurídica; pagamento de salário pelo empregador ao empregado, em razão de se tratar de um contrato oneroso e bilateral.

O contrato individual de trabalho é uma exigência da legislação trabalhista, no qual deverá constar o acordo realizado entre o empregador e o empregado, destacando alguns pontos como: salário, jornada de trabalho, prazo de experiência (se houver), discriminação das normas legislativas pelo qual é regido e qualquer outro termo relevante firmado entre as partes.

Em caso de terceirização, os empregados são vinculados diretamente à empresa prestadora de serviços, portanto o contrato de trabalho será consolidado entre os mesmos. Devido à execução de serviços eventuais e por tempo limitado, pode-se realizar um contrato de trabalho temporário, legalizado pela Lei 6.019/74, Art. 11º. O contrato mencionado deverá obrigatoriamente ser escrito e nele constarem todos os direitos do trabalhador em conformidade com a Lei 6.019/74, além de ser expressamente nula a validade de qualquer

cláusula proibitiva de contratação do empregado pela tomadora de serviço ao fim do prazo do contrato.

A validação da prática deste tipo de contrato está prevista na CLT, Art. 443, § 2º, o qual estabelece três situações permissíveis: em caso de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo de atividades empresariais de caráter transitório e de contrato de experiência. O Art. 445 firma os prazos de validade destes contratos, sendo no máximo de 2 (dois) anos para os contratos de trabalho temporário (podendo ser prorrogados por mais uma vez) e 90 (noventa) dias para os contratos a título de experiência.

Na fixação do contrato, é indispensável constituir-se a figura do trabalhador temporário: é aquele que presta serviços a uma empresa (neste caso, a empresa prestadora de serviço) para atender a necessidade esporádica de substituição do seu pessoal regular ou permanente ou a acréscimo extraordinário de serviço por período não superior a três meses, por intermédio da empresa de trabalho temporário. Ao trabalhador temporário são garantidos direitos semelhantes aos de um trabalhador da mesma categoria (Lei 6.019/74, Art. 12º), tais como: remuneração equivalente; jornada de trabalho de 8 (oito) horas, com remuneração de 20% sobre as horas excedentes à jornada; férias proporcionais; repouso remunerado; adicional noturno; seguro acidente de trabalho; proteção previdenciária; registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS); entre outros.

Ainda em conformidade com a Lei 6.019/74, Art. 4º:

Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.

Deve-se esclarecer, porém, que o trabalho temporário é aquele descrito pela Lei 6.019/74, não caracterizando a terceirização de mão-de-obra propriamente dita, pois

aquele é estabelecido entre a empresa prestadora de serviço e os seus empregados e esta entre a tomadora e os empregados a ela alocados.

As empresas de trabalho temporário são especializadas em prestação de serviços através de cessão de mão-de-obra. De acordo com Polonio (2000, p. 117), cessão de mão-de-obra pode ser definida como:

[...] a colocação à disposição da contratante, em suas dependências ou nas de terceiros, de segurados que realizem serviços contínuos (que constituem necessidade permanente do contratante, ligada ou não a sua atividade-fim, independentemente de periodicidade) relacionados ou não com a atividade-fim da empresa, independentemente da natureza da forma de contratação.

De acordo com COAD (1999, p. 411):

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.

Observa-se que diante da cessão de mão-de-obra destinada à execução de atividades pertinentes à outra empresa, independentemente do local ou natureza, desde que exista uma finalidade específica, conceitua-se empreitada. A empreitada pode ser realizada somente com o fornecimento de mão-de-obra, ou ainda, de mão-de-obra e material, podendo ocorrer em ambos os casos, concomitantemente a utilização de equipamentos ou meios mecânicos, como por exemplo, nas obras de construção civil.

Em consonância com a Ordem de Serviço (OS) nº. 209, de 20.05.99 (DOU de 28.05.99), item I, 8 e 9, do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), que estabelece os procedimentos de arrecadação e fiscalização da retenção incidente sobre o valor dos serviços e das contribuições devidas sobre a remuneração decorrente da prestação de serviços através de cessão de mão-de-obra ou empreitada, define-se empresas contratante e contratada respectivamente como segue:

8 - Entende-se por CONTRATANTE a empresa tomadora de serviços mediante cessão de mão-de-obra ou empreitada.

9 - Entende-se por CONTRATADA a empresa prestadora de serviços que os executa por cessão de mão-de-obra ou empreitada.

A relação tomadora e prestadora deve ser regularizada através de um contrato de prestação de serviços, de natureza civil, o qual será o respaldo legal diante de qualquer ação fiscal, onde deverão constar todas as informações pertinentes a relação triangular tomadora – prestadora – empregado.

Julga-se interessante a apresentação de um modelo gráfico estrutural desta relação:

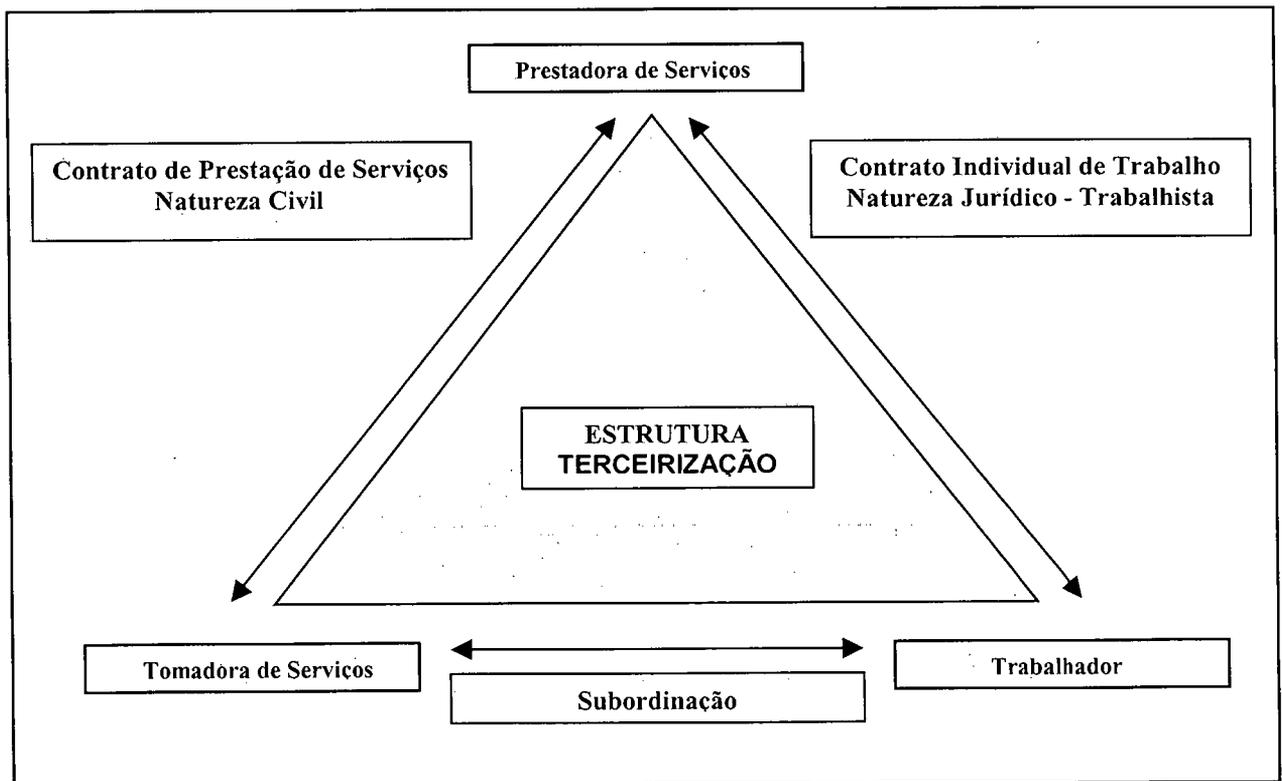


Figura 1 – Relação entre as Partes Envolvidas em um Processo de Terceirização de Mão-de-Obra

Fonte: Elaborado pela autora

CAPÍTULO III

Neste capítulo serão apresentados as obrigações e os riscos assumidos por empresas tomadoras e prestadoras de serviços envolvidas num processo de terceirização de mão-de-obra, bem como a importância do cumprimento das normas legais vigentes.

3.1 A FORMALIZAÇÃO DO PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA ENTRE A EMPRESA TOMADORA E A PRESTADORA DE SERVIÇOS

A relação entre empresas contratante – contratada consolida-se a partir de momento em que existe a prestação de serviços mediante cessão de mão-de-obra por parte da contratada diante de um contrato pré-estabelecido. Para que haja a legalidade da operação é indispensável a presença deste contrato de prestação de serviços regido pela lei civil, onde ambas as partes devem ser pessoas jurídicas e legalmente constituídas.

O objeto contratual deve ser explícito: a prestação de serviço. Nele devem estar as exigências por parte da contratante, quanto aos aspectos da qualidade dos serviços prestados, como, por exemplo, horário a ser cumprido, regras de atendimento ao cliente, uso de uniforme, entre outros.

Entretanto, um fator a ser evitado é a exclusividade de prestação de serviços, a qual é sinônima de dependência econômica, representando riscos para ambas as partes: de reconhecimento de vínculo de emprego junto a empresa contratante e possibilidade de falência e extinção da empresa contratada em caso de não renovação do contrato ou inadimplência da contratante.

O estabelecimento das cláusulas contratuais deve ser livre de qualquer caracterização de vínculo empregatício entre a tomadora e os empregados da prestadora. Esta relação é dirigida pelos contratos de trabalho regidos pela CLT entre a prestadora de serviços e seus funcionários, não havendo assim nenhum impedimento legal para execução do processo. Os serviços são remunerados através de honorários pré-definidos e não havendo o prazo determinado, pode ser rescindido por ambas as partes a qualquer tempo, mediante aviso prévio ou de acordo com as regras nele contidas. Como menciona Gomes (1987 apud POLONIO, 2000, p. 41):

contrato de prestação de serviços stricto sensu, designa-se o contrato mediante o qual uma pessoa se obriga a prestar um serviço a outra, eventualmente, em troca de determinada remuneração exercitando-o com independência técnica e sem subordinação hierárquica.

Considera-se imprescindível na elaboração do contrato de prestação de serviços a delegação das obrigações da empresa tomadora e da prestadora de serviço.

3.2 OBRIGAÇÕES DA EMPRESA CONTRATADA

Como já citado anteriormente, a relação estabelecida entre a empresa que tem como objeto social a prestação de serviços a terceiros e os trabalhadores a ela vinculados, é regida pela CLT. Sendo assim, o cumprimento de todas as obrigações trabalhistas é da responsabilidade da empresa contratada.

A contratada deve, portanto, obedecer às rotinas de admissão e demissão de empregados normalmente, elaborando mensalmente as folhas de pagamento e respeitando os direitos dos funcionários previstos em lei, como décimo terceiro salário, férias, descanso semanal remunerado, jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, licença-maternidade,

Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), entre outras, as quais são discriminadas a seguir:

3.2.1 REGISTRO DE EMPREGADOS

As empresas prestadoras de serviços contratadas devem admitir empregados para atender as empresas contratantes mediante o regime celetista (CLT), registrando-os em livro próprio, fichas ou ainda, em sistema informatizado.

As fichas ou livro de registro de empregados devem permanecer no local da prestação de serviços para fins de comprovação do contrato de trabalho, horário e cargo para o qual o funcionário foi contratado.

Caso a empresa prestadora de serviços esteja sediada no mesmo município da contratante, o registro do empregado pode permanecer na sede da empresa contratada. No entanto, os empregados devem utilizar um crachá onde conste o nome completo, data de admissão e número de cadastro no Programa de Integração Social (PIS).

3.2.2 JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos empregados deverá respeitar os limites impostos pela legislação, correspondendo no máximo a 44 (quarenta e quatro horas) semanais e 8 (oito horas) diárias, podendo haver variação de 2 (duas) horas extras por dia.

O controle de horário deve ser realizado através de livro ou cartão ponto, o qual ficará no local de trabalho. Quando se tratar de prestação de serviços externo, poderá ser

utilizado papeleta ou registro de ponto em posse do empregado, permanecendo na sede da empresa prestadora.

3.2.3 RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Os empregados das empresas prestadoras de serviços e de trabalho temporário farão jus aos direitos previstos na CLT. As empresas devem aplicar ao encerramento do contrato de trabalho as normas vigentes, como aos empregados das empresas em geral.

Destina-se à contratada a responsabilidade pela quitação das verbas rescisórias, dos encargos incidentes e demais obrigações acessórias pertinentes a este ato.

3.2.4 FOLHAS DE PAGAMENTO

Supondo-se que a empresa prestadora de serviços contratada tenha diversos clientes para os quais forneça mão-de-obra, de acordo com suas necessidades, torna-se mais visível a separação dos trabalhadores por grupos, relacionados a cada contratante.

Visando proteger os direitos dos trabalhadores à seguridade social, a legislação previdenciária através do Art. 219, § 5º, do Decreto 3.048 de 06.05.1999 (DOU de 07.05.99) – republicado no DOU de 12.05.99, o qual aprova o Regulamento da Previdência Social (RPS) e dá outras providências, determinou que a empresa contratada deve elaborar folhas de pagamento distintas para cada estabelecimento ou obra de construção civil da empresa tomadora, alocando os empregados ao seu local de trabalho.

Deste modo, cada empresa contratante e seus estabelecimentos terão folha de pagamento própria, onde constarão:

- Nome do segurado;
- Cargo ou função;
- Remuneração, discriminando as parcelas sujeitas ou não à incidência das contribuições previdenciárias e Fundo de Garantia por Tempo Serviço;
- Descontos legais;
- Quantidade de quotas e valor pago a título de salário-família;
- Totalização por rubrica e geral;
- Resumo geral consolidado da folha de pagamento.

Somente poderão elaborar folhas de pagamento unificadas, as empresas prestadoras de serviços que comprovarem a alocação dos mesmos funcionários no mesmo período a estabelecimentos da tomadora em comum.

Os relatórios da folha de pagamento devem ser impressos mensalmente, arquivados de forma ordenada por contratante e mantidos em boa guarda.

3.2.5 FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO

Instituído pela Lei nº. 5.107, de 13.09.1966, passando a ser regido posteriormente pela Lei nº. 8.036, de 11.05.1990 (DOU de 15.05.90), o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) constitui encargo obrigatório para o empregador, neste caso a empresa contratada.

No art. 15 da referida Lei, especifica-se:

Art. 15 - Para os fins previstos nesta Lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar até o dia sete de cada mês, em conta bancária

vinculada, a importância correspondente a oito por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei n.º 4090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei n.º 4749, de 12 de agosto de 1965.

Assim sendo, a empresa tem como responsabilidade efetuar em conta bancária vinculada, o depósito de 8% (oito por cento) sobre a remuneração de cada trabalhador a título de FGTS (ver item 3.2.5.1).

O recolhimento do FGTS é realizado através da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP), elaborada através de sistema informatizado oferecido pela Caixa Econômica Federal (CEF), até o sétimo dia do mês subsequente ao fato gerador, observando a antecipação do vencimento caso não seja dia útil bancário.

Ressalta-se que a contratada deve preencher GFIPs distintas para os estabelecimentos das empresas tomadoras de serviço, onde serão relacionados todos os trabalhadores que nela prestaram serviços durante determinado período. Estão dispensadas do cumprimento desta obrigação, somente aquelas empresas prestadoras de serviços que comprovarem a utilização dos mesmos empregados para atender os diversos estabelecimentos da tomadora dentro do mesmo período, inviabilizando a individualização da remuneração dos trabalhadores em relação a cada contratante.

Além da contribuição mensal a título de FGTS, é devido ao trabalhador dispensado sem justa causa pelo empregador, uma multa de 40% (quarenta por cento) a ser recolhida sobre o montante depositado até a data da rescisão do contrato de trabalho, incluindo-se o FGTS sobre as verbas rescisórias (ver item 3.2.5.1).

As parcelas relativas ao FGTS sobre remuneração rescisória e a respectiva multa são recolhidas via Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS e Informações à Previdência Social (GRFC). Os prazos para o pagamento são: 1 (um) dia após o término do aviso prévio, quando

cumprido; ou 10 (dez) dias corridos, após a data de demissão quando o aviso prévio for indenizado; havendo antecipação em caso da data do vencimento não ser dia útil bancário.

3.2.5.1 CONTRIBUIÇÃO SOCIAL

A sanção da Lei Complementar (LC) nº. 110, de 29.06.2001 (DOU de 30.06.01) expõe a criação de duas contribuições sociais a encargo dos empregadores, destinadas ao custeio das correções das contas vinculadas do FGTS dos trabalhadores que possuíam saldo no período de 01.12.1988 a 28.02.1989, e durante o mês de abril de 1990, em função dos prejuízos advindos dos planos econômicos.

O Art. 1º da LC mencionada trata do aumento de 10% (dez por cento) na alíquota da multa rescisória, elevando-a de 40% (quarenta por cento) para 50% (cinquenta por cento) por tempo indeterminado. Apesar de efetuar o pagamento do encargo em 50% (cinquenta por cento), apenas 40% (quarenta por cento) permanecem na conta do empregado, enquanto 10% destinam-se ao custeio da correção das contas do FGTS.

Destaca-se que existe a exclusão apenas para os empregadores domésticos, onde os mesmos não estão sujeitos a contribuição instituída no artigo supramencionado.

Em conformidade com o Art. 2º da LC 110/2001, haverá ainda a incidência de 0,5% (cinco décimos por cento) sobre a remuneração devida a cada trabalhador no mês anterior, inclusive sobre o 13º. Salário. Esta contribuição é válida para todas as empresas classificadas como não isentas, transformando a alíquota do FGTS de 8% (oito por cento) para 8,5% (oito e meio por cento) até a competência de setembro de 2006.

Enquadram-se como empresas isentas desta contribuição:

- Empresas inscritas no Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (SIMPLES), desde que o faturamento anual não ultrapasse o limite de R\$ 1.200.000,00 (um milhão e duzentos mil reais);
- Empregadores domésticos;
- Empregadores rurais, desde que o faturamento anual não ultrapasse o limite de R\$ 1.200.000,00 (um milhão e duzentos mil reais).

Assim como a primeira contribuição discriminada, prevista na LC 110/2001, a segunda também é destinada ao custeio da correção das contas do FGTS, sendo depositado apenas 8% (oito por cento) ao trabalhador.

Ambas as contribuições sociais deverão respeitar os limites para pagamento estipulados para o recolhimento do FGTS, sendo adicionadas aos valores devidos na GFIP ou GRFC.

Analisando o exposto, entende-se como devidas as Contribuições Sociais pelas empresas prestadoras de serviços, devido ao fato de não poderem ser enquadradas no SIMPLES, como segue no Capítulo V – Das Vedações à Opção, Art. 9º § XII, letra “f” da Lei nº. 9.317, de 05.12.1996 (DOU de 06.12.96):

Art. 9º Não poderá optar pelo SIMPLES a pessoa jurídica:

I-

II-

XII – que realize operações relativas a:

a)

b)

f) prestação de serviço de vigilância, limpeza, conservação e locação de mão-de-obra.

Assim, estão exclusas do SIMPLES as empresas que prestam serviços mediante cessão de mão-de-obra. Considera-se no presente estudo, portanto, para fins de cálculo do

FGTS, a alíquota normal, adicionada aos percentuais determinados pela LC 110/2001 a título de Contribuição Social.

3.2.6 CONTRIBUIÇÃO PARA SEGURIDADE SOCIAL

As contribuições efetuadas a título de INSS têm a finalidade de custear o sistema de benefícios sociais oferecidos pela União, ou seja, são utilizadas para atender exclusivamente às ações de saúde, previdência e assistência social.

Visando a sustentação deste sistema, a Lei 8.212/91 que dispõe sobre a arrecadação previdenciária, estabeleceu a participação dos empregados e das empresas da seguinte maneira:

- Desconto em folha de pagamento dos segurados empregados, com base no salário-de-contribuição percebido no mês;
- Contribuição sobre o total da folha de pagamento, incluindo remuneração paga a trabalhadores autônomos e/ou sócios gerentes (pró-labore);
- Outras formas as quais não constituem objeto deste estudo (contribuição sobre a produção rural, sobre as receitas de patrocínio).

Os segurados empregados, com vínculo empregatício, contribuem mensalmente para Previdência Social através de desconto em folha de pagamento realizado pela empregadora. As parcelas integrantes do salário de contribuição do segurado estão relacionadas no Art. 214 do Decreto 3.048/99, indicando a formação da base de cálculo para a aplicação das alíquotas do desconto. As alíquotas vigentes estão definidas na Portaria nº. 610, de 14.06.2002 (DOU de 18.06.02) do Ministério de Estado da Previdência e Assistência Social (MPAS), conforme segue:

**Tabela 1 – Contribuição dos Segurados Empregado, Empregado Doméstico e
Trabalhador Avulso
A partir de 1º de Junho de 2002**

Salário de Contribuição (R\$)	Alíquota para fins de recolhimento ao INSS (%)
Até 468,47	7,65
De 468,48 até 600,00	8,65
De 600,01 até 780,78	9,00
De 780,79 até 1.561,56	11,00

Fonte: Adaptado da Portaria MPAS nº. 610 de 14.06.2002

Em se tratando da contribuição à seguridade social cabível à empresa, é determinada de acordo com a atividade exercida, estabelecendo-se um percentual sobre o total da folha de pagamento. O recolhimento desta contribuição, juntamente com aquela descontada dos empregados, deve ser efetuado até o dia 2 (dois) do mês subsequente, ressaltando sua prorrogação caso o dia do vencimento não seja dia útil bancário.

O total do percentual a recolher, referindo-se à categoria das empresas em observação – prestadoras de serviços, é composto como discriminado na tabela abaixo:

Tabela 2 - Tabela de Contribuição da Empresa, SAT, Terceiros

Discriminação	Composição	Alíquota para fins de recolhimento de INSS (%)
▪ Empresa	▪ Calculado sobre o total da folha mensal, inclusos os rendimentos pagos a autônomos e pró-labore.	▪ 20,00
▪ Seguro Acidente de Trabalho (SAT)	▪ Estabelecido pelo grau de riscos ambientais da atividade laborativa.	▪ 1,00 – risco leve ▪ 2,00 – risco médio ▪ 3,00 – risco grave
▪ Fundo da Previdência e Assistência Social (FPAS) ❖ Código Terceiros: 515 ❖ Código FPAS: 0115	▪ Formado pelo conjunto de contribuições destinadas a Terceiros.	▪ 2,5 – Salário Educação ▪ 0,2 – Incra ▪ 1,00 – Senac ▪ 1,5 – Sesc ▪ 0,6 – Sebrae

Fonte: Adaptado Art. 22 da Lei 8.212/91; Art. 22, § II da Lei 8.212/91, com alteração pela Lei 9.732 de 11.12.1998 e Orientação Normativa nº. 12 do INSS; Art. 94 da Lei 8.212/91, com alteração pela Lei 9.528 de 10.12.1997 e art. 274 do RPS.

Para fins deste trabalho, será estimado à empresa um custo relativo à Seguridade Social de 27,8%(vinte e sete vírgula oito por cento) sobre a folha de pagamento.

Assim, a empresa contratada tem a obrigação de recolher regularmente os valores devidos à previdência social, elaborando GPS consolidada, com as parcelas relativas ao desconto efetuado de todos os seus segurados empregados relacionados à prestação de serviços na mesma competência, bem como, dos empregados segurados da área administrativa, os sócios gerentes e autônomos.

3.2.6.1 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA RETIDA NA FONTE

A fim de garantir a contribuição previdenciária das empresas prestadoras de serviços a terceiros, mediante cessão de mão-de-obra ou empreitada, inclusive das empresas de trabalho temporário, o INSS estabeleceu através do Art. 31 da Lei 9.711 de 20.11.1998 (DOU de 21.11.98), a qual alterou a Lei 8.212/91, que as empresas contratantes, a partir de fevereiro de 1999, devem reter a contribuição das empresas contratadas, promovendo a antecipação da arrecadação da referida contribuição.

A alíquota utilizada para retenção é 11% (onze por cento) sobre o valor bruto da nota fiscal, fatura ou recibo de prestação de serviços emitida pela contratada, deduzidas da base de cálculo apenas as parcelas discriminadas no documento relativas a: custo de parcelas *in natura* fornecidas pela contratada de acordo com os programas de alimentação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); fornecimento de material previamente estabelecido em contrato e cujo valor não supere o de aquisição comprovado por documento fiscal; e utilização de equipamentos necessários à execução dos serviços e com valor correspondente previsto em contrato.

O recolhimento da referida contribuição deverá ser efetuado pela contratante em nome da empresa cedente da mão-de-obra, considerando-se como competência a mesma da data de emissão do documento. As empresas estão dispensadas de efetuar a retenção e o recolhimento das contribuições com valor inferior à R\$ 29,00 (vinte e nove reais), ou ainda, quando a empresa contratada não possui empregados e os serviços são prestados pelos sócios simultaneamente ao fato de seu faturamento no mês anterior ter sido inferior a 2 (duas) vezes o limite do salário de contribuição.

Quando a empresa contratada emitir a nota fiscal, fatura ou recibo de prestação de serviços deve destacar o valor da retenção, com o título “Retenção para a Previdência Social”, no entanto, não deve deduzir este valor do respectivo documento. A emissão de mais de uma nota fiscal dentro do mesmo período de competência pode ocasionar o recolhimento pela soma dos valores das notas.

A legislação previdenciária relaciona as atividades sujeitas à retenção da contribuição mencionada, quando prestados mediante cessão de mão-de-obra ou empreitada nos Arts.102 da Subseção III e 103 da Subseção IV da Instrução Normativa (IN) nº. 71, de 10.05.2002 (DOU de 15.05.02) conforme segue:

- Limpeza, conservação ou zeladoria;
- Vigilância ou segurança;
- Construção civil;
- Serviços de cunho rural;
- Digitação;
- Preparação de dados para processamento;
- Acabamento, embalagem ou acondicionamento de produtos;
- Cobrança;
- Coleta ou reciclagem de lixo ou de resíduos;

- Copa;
- Hotelaria;
- Corte ou ligação de serviços públicos;
- Distribuição;
- Treinamento ou ensino;
- Entrega de contas e de documentos;
- Ligação ou leitura de medidores;
- Manutenção de instalações, de máquinas ou de equipamentos;
- Montagem;
- Operação de máquinas, equipamentos e veículos;
- Operação de pedágio ou de terminais de transporte;
- Operação de transporte de cargas e de passageiros;
- Portaria, recepção ou ascensorista;
- Recepção, triagem ou de movimentação;
- Promoção de vendas ou de eventos;
- Secretaria e expediente;
- Saúde;
- Telefonia ou de telemarketing.

Com base na relação supracitada, as empresas devem observar atentamente sua obrigação diante da Previdência Social, aplicando corretamente os preceitos legais e criando métodos de controle para certificar-se de que os valores retidos estão sendo realmente recolhidos pela contratada, além de relatórios auxiliares para manter atualizados os valores para futura compensação ou restituição.

3.2.6.2 COMPENSAÇÃO OU RESTITUIÇÃO DOS VALORES RETIDOS

As regras para compensação e restituição dos valores de INSS retidos na fonte estão previstas na IN 67 de 10.05.2002 (DOU de 10.05.02), que dispõe sobre a compensação e restituição das importâncias destinadas à Previdência Social, a restituição e reembolso de salário-família e salário-maternidade, com posterior alteração dada pela IN 80 de 27.08.2002 (DOU 28.08.02), as quais são expostas a seguir.

Quando houver a retenção da contribuição para o INSS, devidamente destacada em nota fiscal, fatura ou recibo de prestação de serviço, a empresa contratada pode utilizar integralmente os valores retidos para compensação do valor devido à Previdência Social sobre a folha de pagamento da contratante, na mesma competência a qual efetuada a retenção, excluindo-se a parcela correspondente à contribuição a Terceiros.

Na insuficiência de saldo para compensação, a empresa pode deduzir a parcela paga a título de salário família dos valores destinados a Terceiros.

Após a apuração e compensação do montante retido no período de competência, se ainda restar saldo a compensar, a empresa pode compensá-lo com correção (seguindo os mesmos critérios adotados pela Previdência Social para recolhimentos em atraso) nas competências subseqüentes, respeitando-se o limite máximo mensal de 30% (trinta por cento) do valor devido, excluindo-se a parcela de Terceiros, dedução do salário família e antes da compensação referente à competência tratada, ou solicitar restituição junto ao INSS.

Tanto os valores devidos sobre a folha de pagamento, como aqueles retidos, que foram objeto de compensação ou de restituição, devem ser informados na GFIP separadamente para cada estabelecimento tomador de serviço.

A empresa tem o prazo de 5 (cinco) anos, a contar da data do recolhimento do valor retido, para realizar a respectiva compensação ou pleitear a restituição junto ao INSS.

3.2.7 ELABORAÇÃO DE DEMONSTRATIVO MENSAL

Mensalmente a empresa contratada que presta serviços deve elaborar um relatório demonstrativo por empresa tomadora de serviço, assinado pelo seu representante legal, discriminando:

- Nome e CNPJ da contratante;
- Data da emissão da nota fiscal, fatura ou recibo de prestação de serviço;
- Número da nota fiscal, fatura ou recibo de prestação de serviço;
- O valor bruto, a retenção e o valor líquido recebido relativo a cada nota fiscal, fatura ou recibo de prestação de serviço;
- Totalização dos valores e sua consolidação.

A falta da apresentação ou elaboração deste constitui infração ao Art.32, III, da Lei 8.212/91, sendo que, os eventuais pedidos de restituição da contribuição previdenciária estão condicionados à apresentação deste demonstrativo.

3.2.8 ESCRITURAÇÃO CONTÁBIL

Supondo-se que a empresa contratada está obrigada a manter escrituração contábil deve registrar:

- O valor bruto dos serviços;
- O valor da retenção;
- O valor líquido da nota fiscal, fatura ou recibo de prestação de serviços a receber;
- O valor devido à Previdência Social sobre a folha de pagamento.

A empresa deve, ao emitir a nota fiscal, fatura ou recibo de prestação de serviços registrar na contabilidade sob o regime de competência da seguinte maneira:

Registro Contábil	Débito (D)	Crédito (C)
▪ Valor dos serviços prestados		▪ Resultado do Exercício Receita Bruta de Venda Receita Servs. Prestados
▪ Valor da retenção	▪ Ativo Circulante (AC) Impostos a Compensar INSS Retido na Fonte a Compensar	
▪ Valor líquido a receber	▪ Ativo Circulante Clientes Cliente A	
▪ INSS sobre folha de pagamento	▪ Resultado do Exercício Custo dos Servs.Prestados Encargos Sociais INSS	▪ Passivo Circulante (PC) Obrigações Sociais INSS a Recolher

Figura 2 – Relação de Lançamentos Contábeis referentes à Contribuição Previdenciária Retida na Fonte e sobre Folha de Pagamento da Empresa Contratada

Fonte: Elaborado pela autora

Ao realizar os registros pertinentes às contribuições previdenciárias, a empresa constatará se há saldo a restituir ou a recolher comparando os valores apresentados nas contas de INSS Retido na Fonte a Compensar e INSS a Recolher.

Se os valores contidos na conta INSS Retido na Fonte a Compensar forem efetivamente compensados, devem ser baixados em contrapartida à conta de INSS a Recolher.

No entanto, se ainda permanecer saldo na conta de INSS Retido na Fonte a Compensar, este deve ser compensado nas competências posteriores ou restituído. Para maior controle, caso a empresa opte pela restituição, deve transferir o referido saldo para conta INSS Retido na Fonte a Restituir (AC).

Para fins de esclarecimento deste tópico, será apresentado o seguinte exemplo:

Exemplo 1

A empresa contratada LD Ltda. tem como atividade a prestação de serviços de limpeza através de cessão de mão-de-obra. Ela presta serviços periodicamente à empresa contratante JK Ltda.

No dia 30 de outubro de X2, a empresa contratada LD Ltda. emitiu uma nota fiscal de prestação de serviços de limpeza com vencimento em 14 de novembro de X2 contra a empresa contratante JK Ltda. no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais), com retenção para Previdência Social de 11% sobre o valor bruto da nota.

Discriminação	Em Reais
Serviços de limpeza ref. Outubro/X2	3.000,00 (1)
Retenção para a Previdência Social 11%	330,00 (2)
Total da Nota	3.000,00 (3)

O valor do INSS sobre a folha de pagamento do mês de outubro de X2 da empresa contratada LD Ltda. é:

Discriminação	Base de Cálculo Em Reais	INSS a Recolher Em (%)	INSS a Recolher Em Reais
INSS descontado dos empregados		8,65	908,25 (4)
INSS da empresa	(6+7)		2.140,00 (5)
Empregados	10.500,00	20,00	2.100,00 (6)
Pró-Labore	200,00	20,00	140,00 (7)
SAT	10.500,00	2,00	210,00 (8)
Contribuição a Terceiros	(10+11+12+13+14)		609,00 (9)
Salário Educação	10.500,00	2,50	262,50 (10)
Incra	10.500,00	0,20	21,00 (11)
Senac	10.500,00	1,00	105,00 (12)
Sesc	10.500,00	1,50	157,50 (13)
Sebrae	10.500,00	0,60	63,00 (14)
Dedução Salário Família	(11,26 x 10)		112,60 (15)
Total a Recolher	(4+5+8+9-15)		3.754,65 (16)

Assim a empresa contratada LD Ltda. deve realizar os seguintes lançamentos contábeis:

a) 30/10/X2 – Provisão da Nota Fiscal e do INSS Retido na Fonte

D – Clientes (AC) (3-2)	R\$ 2.670,00
D – INSS Retido na Fonte a Compensar (AC) (2)	R\$ 330,00
C – Receita de Serviços Prestados (Resultado) (1)	R\$ 3.000,00

b) 31/10/X2 – Provisão do INSS sobre Folha de Pagamento

D – INSS (Resultado) (5+8+9)	R\$ 2.959,00
C – INSS a Recolher (PC) (5+8+9)	R\$ 2.959,00

D – Salários a Pagar (PC) (4)	R\$ 908,25
C – INSS a Recolher (PC) (4)	R\$ 908,25

D – INSS a Recolher (PC) (15)	R\$ 112,60
C – Salários a Pagar (PC) (15)	R\$ 112,60

c) 31/10/X2 – Compensação do INSS Retido na Fonte

D – INSS a Recolher (PC) (2)	R\$ 330,00
C – INSS Retido na Fonte a Compensar (AC) (2)	R\$ 330,00

d) 04/11/X2 – Pagamento do INSS referente à competência outubro/X2

D – INSS a Recolher (PC) (16-2)	R\$ 3.424,65
C – Caixa ou Banco (AC) (16-2)	R\$ 3.424,65

e) 14/11/X2 – Recebimento da Nota Fiscal

D – Caixa ou Banco (AC) (3-2)	R\$ 2.670,00
C – Clientes (AC) (3-2)	R\$ 2.670,00

Neste exemplo a empresa contratada tinha saldo para compensação integral do valor de INSS Retido na Fonte.

3.2.8.1 DISPENSA DA ESCRITURAÇÃO CONTÁBIL

Nos casos em que a empresa prestadora de serviços estiver dispensada legalmente de manter escrituração contábil, a mesma deve elaborar mensalmente um demonstrativo contendo os seguintes dados:

- Nome e CNPJ da contratante;
- Número e data de emissão da nota fiscal, fatura ou recibo de prestação de serviços;
- O valor bruto, a retenção e o valor recebido relativo à nota fiscal, fatura ou recibo de prestação de serviços;
- Totalização dos valores e sua consolidação por estabelecimento contratante.

Consideram-se desobrigadas a apresentar escrituração contábil perante o INSS (baseado na legislação comercial, Leis 9.317/96 e 8.981/95), desde que efetuada a devida escrituração dos recebimentos e pagamentos ocorridos mensalmente em Livro Caixa e o registro dos estoques em Livro de Registro de Inventário, as micro e pequenas empresas optantes pelo SIMPLES ou as empresas optantes pela tributação com base no Lucro Presumido.

A obrigação e as finalidades da apresentação e elaboração deste demonstrativo estão descritas no item 3.2.7 deste Capítulo.

3.2.9 OUTRAS OBRIGAÇÕES

Existem ainda outras normas pertinentes às relações do trabalho que devem ser cumpridas pelas empresas prestadoras de serviços a terceiros, as quais seguem:

- Anotação na CTPS: a empresa deve fazer as anotações referentes à admissão do funcionário (dados da empresa; cargo; data de admissão; número da ficha ou folha na qual o empregado está registrado; código do Cadastro Brasileiro de Ocupação (CBO) correspondente ao cargo; salário inicial), Contribuição Sindical, mudanças de cargo, alterações de salário, períodos aquisitivo e de concessão de férias, prazo do contrato de trabalho (quando houver), data de demissão, acidente de trabalho ou doença profissional (quando houver), e quaisquer outras anotações que o empregador julgar relevantes.
- Livro de Inspeção do Trabalho: a empresa deve possuir o referido livro para eventuais fiscalizações do MTE, no qual serão anotados os documentos examinados, as observações e possíveis notificações determinadas pelo Auditor-Fiscal do Trabalho.
- Cadastramento no PIS: a empresa deve providenciar o cadastro de todos os trabalhadores, cuja lei obriga o depósito do FGTS pelas empresas.
- Remessa do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED): instituída pela Lei 4.923, de 23.12.1965 (DOU de 29.12.65), a remessa do CAGED é obrigatória a todas as empresas. Portanto, a empresa contratada deve enviar ao MTE mensalmente em arquivo magnético, até o dia 7 (sete) do mês subsequente – via internet ou entrega a Delegacia Regional do Trabalho (DRT) – a relação nominal por estabelecimento de todos os trabalhadores admitidos e demitidos no período. A

guarda do comprovante de entrega do CAGED deverá ser por 36 meses a contar da data de remessa.

- Entrega da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS): de acordo com o Decreto 76.900 de 23.12.1975, as empresas devem fornecer ao MTE, geralmente no mês de março, por meio eletrônico, a relação de todos os funcionários que nela trabalharam durante o ano anterior, juntamente com dados a eles pertinentes (sexo, idade, cor, remuneração), definidos através pronunciamento do MTE por meio de Portaria.
- Entrega do Formulário de Seguro-Desemprego: ao demitir um trabalhador sem justa causa, a empresa deve entregá-lo este documento.
- Elaborar Programa de Controle de Medicina e Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA): visando primeiramente preservar a saúde e segurança dos trabalhadores e ainda, cumprir o disposto nas Normas Regulamentadoras (NR) nº. 07 e 09, respectivamente, do MTE, as empresas devem ter estes programas internos e executar rigorosamente suas rotinas periódicas de controle.
- Fornecimento de Vale-Transporte: deve ser concedido aos empregados o vale-transporte para o deslocamento casa-trabalho, conforme regulamentação pelo Decreto nº. 95.247, de 17.11.1987.
- Observação das Convenções Coletivas de Trabalho (CCT): devem ser observadas as diretrizes impostas pelas CCT da categoria, quando existentes.
- Desconto e recolhimento de um dia de salário recebido pelo trabalhador no mês de março de cada ano, a título de Contribuição Sindical.

3.3 OBRIGAÇÕES DA EMPRESA CONTRATANTE

A empresa optante pela contratação de mão-de-obra através de empresas especializadas em prestação de serviços a terceiros, inclusive aquelas de trabalho temporário, deve estar precavida às diversas obrigações legais a que está sujeita. Há uma grande responsabilidade na prática deste tipo de relação laboral envolvendo obrigações tributárias principais e acessórias, as quais descreve-se abaixo:

3.3.1 RETENÇÃO E RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

A empresa contratante é obrigada reter 11% (onze por cento) sobre o valor da nota fiscal, fatura ou recibo de prestação de serviços emitida pela contratada conforme exposto no item 3.2.6.1 deste Capítulo. Os documentos emitidos pela contratada a título de adiantamento também estarão sujeitos à referida retenção.

A retenção da contribuição previdenciária na fonte também está prevista no Art. 219, Seção II do Decreto 3.048/99 (RPS), conforme segue:

Art. 219 - A empresa contratante de serviços executados mediante cessão ou empreitada de mão-de-obra deverá reter onze por cento do valor bruto da nota fiscal, fatura ou recibo de prestação de serviços e recolher a importância retida em nome da empresa contratada, observado o disposto no § 5º do art. 216.

Ocorrendo a emissão de nota fiscal, fatura ou recibo de prestação de serviços de mais de uma empresa contratada na mesma competência, a contratante deve confeccionar GPS distintas para cada um dos estabelecimentos, efetuando todos os recolhimentos no dia 2 (dois) do mês subsequente à retenção.

Caso haja dentro do mesmo mês a emissão de mais de uma nota fiscal, fatura ou recibo de prestação de serviços da mesma contratada, a empresa tomadora dos serviços pode efetuar o recolhimento em uma única guia.

A GPS deve ser preenchida e recolhida em nome da empresa contratada como segue o modelo abaixo:

Modelo GPS	
Campo 1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Razão Social da Contratada Endereço – Telefone da Contratada ▪ Razão Social da Contratante
Campo 3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Código: 2631 – Contribuição retida sobre nota fiscal, fatura ou recibo da Contratada inscrita em CNPJ ▪ Código: 2658 – Contribuição retida sobre nota fiscal, fatura ou recibo da Contratada inscrita em CEI
Campo 4	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Competência: mês e ano da emissão da nota fiscal, fatura ou recibo da Contratada (mm/aaaa)
Campo 5	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CNPJ ou CEI da Contratada
Campo 6	<ul style="list-style-type: none"> ▪ O valor da retenção

Figura 3 – Modelo GPS para Recolhimento da Contribuição Previdenciária Retida na Fonte

Fonte: Adaptado Ordem de Serviço (OS) INSS-DAF 205 de 10.03.1999 (DOU de 24.03.99).

3.3.2 RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA FRENTE ÀS OBRIGAÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

Na relação de terceirização de mão-de-obra, a questão de maior complexidade é a responsabilidade pelo pagamento dos encargos previdenciários sobre a remuneração dos trabalhadores vinculados à empresa de prestação de serviços contratada.

Como se mencionou anteriormente, esta responsabilidade, a princípio, é da empresa prestadora de serviços. No entanto os Arts. 124 e 125 do Código Tributário Nacional (CTN) regulam:

Art. 124. São solidariamente obrigadas:

I – as pessoas que tenham interesse comum na situação que constitua o fato gerador da obrigação principal;

II – as pessoas expressamente designadas por lei.

Parágrafo único. A solidariedade referida neste artigo não comporta benefício de ordem.

Art. 125. Salvo disposição de lei em contrário, são os seguintes os efeitos da solidariedade:

I – o pagamento efetuado por um dos obrigados aproveita aos demais.

Nota-se com clareza a intenção de evitar-se a qualquer modo a inadimplência das obrigações tributárias do sujeito passivo (a empresa contratada), cabendo à empresa tomadora de serviços a responsabilidade solidária.

A admissão da responsabilidade da tomadora pelos débitos previdenciários da prestadora de serviços foi prevista inicialmente no Art. 31 da Lei 8.212/91. A retenção da contribuição previdenciária na fonte introduzida pela Lei 9.711/98 pretendia substituir a responsabilidade solidária, promovendo a antecipação do tributo através da retenção de 11% sobre o valor bruto da nota fiscal, fatura ou recibo de prestação de serviços emitido pela contratada. Desta maneira, a Lei citada faculta a responsabilidade à empresa contratante, condicionada à realização da retenção e do recolhimento da contribuição.

Todavia, o Art.16 da Lei 6.019/74 prevê que em caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora de serviços é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições devidas à Previdência Social referentes ao período no qual o trabalhador esteve sob suas ordens, bem como as remunerações e indenizações correspondentes.

Portanto, a empresa contratante deve criar métodos de avaliação e controle para certificar-se da idoneidade da fornecedora de serviços, a fim de eximir-se de qualquer indisposição legal, pois mesmo com respaldo à referida legislação, pode ainda ser chamada a responder pelos encargos devidos ao INSS.

Cabe ressaltar o fato da empresa tomadora estar expressamente obrigada a efetuar a retenção e recolhimento da contribuição previdenciária, efetuando-a de modo oportuno e regularmente, não lhe sendo lícito alegar qualquer omissão para se eximir do recolhimento, ficando diretamente responsável pelas importâncias não retidas ou retidas em desacordo com a legislação vigente. Ainda, aplica-se ao não recolhimento de valores retidos a constituição de crédito tomando-se como base o valor bruto dos serviços constante na nota fiscal, fatura ou recibo.

Observam-se, destarte, divergências a respeito da responsabilidade solidária, não se fazendo satisfatoriamente clara a legislação. Com o objetivo de enaltecer o exposto, apresenta-se a seguir uma Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina (TRT-SC) como exemplo:

Responsabilidade solidária. empresa tomadora de serviços. Inexistência. A solidariedade resulta da lei ou da vontade das partes. Salvo na hipótese de prévio ajuste entre as partes contratantes, a empresa tomadora de serviços não responde solidariamente pelos débitos da empresa de trabalho temporário, embora a ela se atribua uma responsabilidade subsidiária, diante de eventual impossibilidade de cumprimento das obrigações trabalhistas. Ac. 2ª T. 9140/95. Proc. TRT/SC/RO-EV 4620/94. Unânime. Rel.: Juiz Umberto Grillo. Publ. 21.12.95.

Neste caso, julgou-se a empresa contratante livre da responsabilidade sobre as obrigações previdenciárias, pois a mesma não estava de acordo em responder solidariamente pelos débitos da contratada, ato cujo respaldo encontra-se na própria legislação previdenciária. Nota-se, porém, que o juiz não eximiu a empresa tomadora da eventual inadimplência das obrigações trabalhistas, assumindo assim a responsabilidade subsidiária.

3.3.3 RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA FRENTE ÀS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Ao contrário da abordagem realizada pela Previdência Social, a legislação trabalhista é bastante clara e rígida ao delegar à empresa contratante responsabilidade sobre as obrigações trabalhistas da contratada, ou seja, a responsabilidade subsidiária.

Pode-se fundamentar através do disposto nos Art. 124 e 125 do CTN, conforme visto no item 3.3.2 deste Capítulo. Como orientação relativa ao assunto, trabalha-se atualmente com o inciso IV do Enunciado 331 do TST exposto no item 2.3 do Capítulo II, e no Art. 16 da Lei 6.019/74, no qual é firmada a responsabilidade do tomador de serviços pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. Já a CLT, traz em seu Art. 455, a responsabilidade subsidiária do empreiteiro principal quanto às obrigações relativas aos empregados contratados pelo subempreiteiro, podendo ser utilizado analogicamente à relação de terceirização entre empresa tomadora e prestadora de serviços.

Aguiar (2002) comenta:

Além disso, a empresa tomadora tem a obrigação de indagar a capacidade econômica e financeira da prestadora de serviços, sob pena de ser responsabilizada com base nas teorias da culpa in eligendo (em que o tomador deve responsabilizar-se pela escolha inadequada da empresa que irá prestar os serviços) e in vigilando (por falta de fiscalização da idoneidade da empresa).

Por fim, mas talvez o mais forte dos argumentos, deve-se lembrar do princípio basilar do Direito do Trabalho que é o de proteção ao trabalhador, o qual deve ser garantido contra as arbitrariedades do empregador.

A primeira hipótese de existir um chamado à empresa tomadora de serviços é no caso de falência da empresa prestadora de serviços ou de trabalho temporário, devendo então a primeira responder aos débitos trabalhistas correspondentes aos empregados a ela alocados

em determinado período, incluindo-se as indenizações e remunerações consoantes à legislação trabalhista.

Ocorre ainda, o risco de constatar-se irregularidades na contratação de empregados através da empresa prestadora de serviços ou de trabalho temporário (caso o processo de terceirização seja considerado ilícito), ou indícios de vínculo empregatício entre trabalhador e o tomador de serviços, caracterizados por: subordinação direta, pessoalidade entre o trabalhador e a empresa contratante; prática de tarefas diferentes daquelas para as quais o empregado foi contratado; contratação de trabalhadores para execução de serviços relativos à atividade principal da empresa tomadora. Nestas situações, a empresa contratante responde isoladamente pelos encargos correspondentes, principalmente em se tratando de processos de reclamações trabalhistas.

Julga-se conveniente apresentar uma Jurisprudência do TST-SC sobre o assunto:

Responsabilidade subsidiária. Tomador dos serviços. Caracterização. O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. (Enunciado n.º 331, inciso IV, do c. TST)

Ac. 3ª T. 04891/02, 09.04.02. Proc. TRT-SC-RO-V-07337/01. Unânime. Rel.: Juíza Marta Maria Villalba Fabre. Publ. DJ/SC 13.05.02 - P. 123. Origem: 1ª Vara de Blumenau.

No caso exposto, a ré foi condenada a responder subsidiariamente à empresa contratada, comprovada a existência do contrato civil de exclusividade de prestação de serviços durante o pacto contratual. A tomadora dos serviços incorreu no pagamento dos encargos trabalhistas.

3.3.4 GUARDA DE DOCUMENTOS

Para fins de comprovação junto às eventuais fiscalizações do INSS e do MTE, destarte possível elisão das responsabilidades solidária e subsidiária, a contratante deve manter em arquivo e boa guarda, por ordem cronológica e por contratada, durante o prazo prescricional estabelecido pela legislação previdenciária e trabalhista, os documentos relacionados:

- Notas fiscais, faturas ou recibos de prestação de serviços, dos quais constem os valores relativos à contribuição previdenciária devidamente destacados;
- Originais das guias de recolhimento da contribuição previdenciária retida na fonte (devem ser enviadas as respectivas cópias às empresas contratadas);
- Cópias das GFIPs quitadas e das Relações de Empregados correspondentes aos estabelecimentos da contratante;
- Cópias das GPSs da contratada quitadas;
- Cópias das folhas de pagamento relativas aos estabelecimentos da contratante;
- Cópias dos recibos de pagamento de salário dos empregados alocados ao estabelecimento da contratante;
- Cópias dos comprovantes de remessa do CAGED.

O respeito a este procedimento reflete o cumprimento das obrigações acessórias à retenção da contribuição previdenciária.

3.3.5 ESCRITURAÇÃO CONTÁBIL

Supondo-se que a empresa tomadora de serviços está obrigada a manter escrituração contábil deve registrar:

- O valor bruto dos serviços;
- O valor da retenção;
- O valor líquido da nota fiscal, fatura ou recibo de prestação de serviços a pagar.

Ao receber a nota fiscal, fatura ou recibo de prestação de serviços da empresa fornecedora, a contratante deve registrá-la contabilmente sob o regime de competência da seguinte forma:

Registro Contábil	Débito (D)	Crédito (C)
▪ Valor dos serviços prestados	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Resultado do Exercício ▪ Despesas Administrativas ▪ Serviços de Terceiros 	
▪ Valor da retenção		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Passivo Circulante (PC) ▪ Obrigações ▪ INSS Retido na Fonte a Recolher
▪ Valor líquido a pagar		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Passivo Circulante (PC) ▪ Fornecedores ▪ Fornecedor A

Figura 3 – Relação de Lançamentos Contábeis referentes à Contribuição Previdenciária Retida na Fonte da Empresa Contratante

Fonte: Elaborado pela autora

Para demonstrar com maior clareza esta operação, utilizar-se-á como base as operações do Exemplo 1 do item 3.8.2, através da efetivação dos lançamentos contábeis da empresa contratante JK Ltda, desenvolvendo-se o exemplo a seguir:

Exemplo 2

Discriminação	Em Reais
Serviços de limpeza ref. Outubro/X2	3.000,00 (1)
Retenção para a Previdência Social 11%	330,00 (2)
Total da Nota	3.000,00 (3)

Assim a empresa Contratante JK Ltda. deve realizar os seguintes lançamentos contábeis:

a) 30/10/X2 – Provisão da Nota Fiscal e do INSS Retido na Fonte

D – Serviços de Terceiros (Resultado) (1)	R\$ 3.000,00
C – INSS Retido na Fonte a Recolher (PC) (2)	R\$ 330,00
C – Fornecedores (PC) (3-2)	R\$ 2.670,00

b) 04/11/X2 – Pagamento do INSS Retido na Fonte referente à competência outubro/X2

D – INSS Retido na Fonte a Recolher (PC) (2)	R\$ 330,00
C – Caixa ou Banco (AC) (2)	R\$ 330,00

c) 14/11/X2 – Pagamento da Nota Fiscal

D – Fornecedores (PC) (3-2)	R\$ 2.670,00
C – Caixa ou Banco (AC) (3-2)	R\$ 2.670,00

Se a contabilidade da empresa não discriminar em seus registros os valores de cada nota fiscal, fatura ou recibo de prestação de serviços e respectivamente cada retenção, devem ser elaborados controles auxiliares consolidando a discriminação dos mesmos.

3.3.5.1 DISPENSA DA ESCRITURAÇÃO CONTÁBIL

Quando a empresa tomadora de serviços estiver dispensada legalmente de realizar a escrituração contábil, a mesma deve preparar por competência um relatório demonstrativo, assinado pelo seu representante legal e pelo contador, contendo as seguintes informações:

- Nome e CNPJ da contratada;
- Número e data de emissão da nota fiscal, fatura ou recibo de prestação de serviços;
- O valor bruto, a retenção e o valor recolhido correspondente à nota fiscal, fatura ou recibo de prestação de serviços;
- Totalização dos valores e sua consolidação por estabelecimento das contratadas.

Para fins de dispensa da escrituração contábil, consideram-se os preceitos legais expostos no item 3.2.8.1.

CAPÍTULO IV

Neste capítulo serão abordadas as vantagens e desvantagens da adoção do processo de terceirização de mão-de-obra através de empresas prestadoras de serviços e de trabalho temporário, analisando seus reflexos qualitativos e quantitativos nas organizações.

4.1 ASPECTOS POSITIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO

Ao decidir-se pela implantação de um processo de substituição de mão-de-obra própria por mão-de-obra terceirizada, a empresa deve estar ciente das mudanças internas e culturais a que está sujeita. A opção por esta modalidade muitas vezes tem o objetivo de redução dos custos de produção ou serviços prestados, porém, a qualidade do desenvolvimento das atividades está estreitamente envolvida.

4.1.1 GANHOS NA QUALIDADE

Na realização de um planejamento, anterior a implantação da terceirização de mão-de-obra, são definidos:

- Os objetivos principais a serem alcançados, no sentido de aumento do volume de produção ou prestação de serviços, com foco na preservação da qualidade;
- As áreas terceirizáveis, através da análise das atividades-meio integrantes do processo operacional da empresa, considerando-se ainda a atividade da prestadora de

serviços a ser contratada. Considera-se que a atividade-meio da empresa tomadora deve ser igual a atividade-fim da prestadora de serviços;

- O perfil dos trabalhadores para desenvolvimento das atividades selecionadas, como sexo, idade, habilidades pessoais e profissionais;
- A investigação da empresa prestadora de serviços ou trabalho temporário a ser contratada, obtendo informações sobre: a situação econômico-financeira em que se encontra, a regularidade das operações praticadas, as referências de outros clientes para os quais presta serviços, a fim de atestar sua idoneidade e competência;
- O projeto de adaptação dos funcionários internos, promovendo conscientização e treinamento, a fim de minimizar eventuais choques culturais entre os funcionários da contratada e da contratante.

Segundo Queiroz (1992: 39), os ganhos empresariais são basicamente estes:

- Fornecedores especializados;
- Administração da qualidade nos serviços prestados;
- Estrutura básica e ágil;
- Reutilização produtiva dos espaços;
- Investimentos direcionados para a atividade-fim;
- Supervisão envolvida no produto e preocupada com a qualidade;
- Resultados competitivos.

Destarte, conforme o autor, observam-se diversos ganhos qualitativos ao contratar empresas especializadas para desenvolver tarefas secundárias dentro da organização.

À medida que o relacionamento entre as empresas envolvidas torna-se harmonioso, onde as expectativas da empresa contratante são supridas pelo trabalho executado pela contratada, os resultados positivos destacam-se gradualmente.

A utilização de critérios estabelecidos pela contratante para avaliação da empresa prestadora de serviços, com base no planejamento previamente efetuado, oferece maior segurança na consolidação do relacionamento entre as duas empresas.

4.1.2 REDUÇÃO DE CUSTOS

Diante da constante busca pela diminuição de custos e despesas de produção ou prestação de serviços pelas empresas, torna-se imprescindível destacar os benefícios da terceirização de mão-de-obra frente à redução de custos com a área de recursos humanos.

Este nos parece o aspecto mais complexo de um processo de terceirização, pois ao tempo em que o processo implica na redução dos encargos trabalhistas e previdenciários para a terceirizadora, resulta, também, em acréscimo de encargos da mesma ou de natureza diversa para o terceirizado, [...]. (POLONIO, 2000, p. 99).

Em virtude da contratação de mão-de-obra através de empresas especializadas em prestação de serviços a terceiros ou trabalho temporário, visando a minimização dos custos ou aumento da qualidade, ocorre a transferência das obrigações trabalhistas e previdenciárias da empresa contratante para a terceirizada, em troca de honorários pré-estabelecidos contratualmente. Porém, não se deve ignorar que esta “transferência de custos” é parcial, considerando-se as responsabilidades solidária e subsidiária assumidas pela empresa tomadora.

Ao tratar-se dos efeitos causados pela terceirização de mão-de-obra, a empresa contratante deixará de incorrer em alguns custos com folha de pagamento, como se averigua na tabela abaixo:

Tabela 3 – Demonstrativo de Encargos Sociais e Trabalhistas

(%) Sobre o Salário	
A Obrigações Sociais	
Previdência Social	20,00
Salário-educação	2,50
Acidente de Trabalho – SAT (média)	2,00
SESC ou SESI	1,50
SENAC ou SENAI	1,00
SEBRAE	0,60
INCRA	0,20
FGTS	8,00
Contribuição Social	0,50
Subtotal A	36,30
B Tempo Não Trabalhado I	
Repouso Semanal	18,91
Férias	9,45
Feriados	4,36
Abono de Férias	3,64
Aviso Prévio	1,32
Auxílio Enfermidade	0,55
Subtotal B	38,23
C Tempo Não Trabalhado II	
13º. Salário	10,91
Despesa de Rescisão Contratual	2,57
Subtotal C	13,48
D Reflexos dos Itens Anteriores	
Incidência Cumulativa Grupo A/B	13,87
Incidência do FGTS s/ 13º. Salário	0,93
Subtotal D	14,80
Total Geral	102,81

Fonte: Adaptado da Tabela de Encargos Sociais – Incidência sobre a folha de pagamentos – Boletim ITCi – Matéria atualização 14/2001.

Com base no demonstrativo apresentado, pode-se verificar que um empregado, registrado em conformidade com a legislação, custa para o empregador cerca de 102,81% (cento e dois vírgula oitenta e um por cento) a mais que o valor de seu salário nominal a título

dos encargos sociais e trabalhistas. Ressalta-se que existem ainda benefícios como vale transporte e vale alimentação, entre outros, não computados no cálculo apresentado.

4.2 ASPECTOS NEGATIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO

É utópico visualizar o processo de terceirização de mão-de-obra apenas pelos fatores de influência positiva. É necessário que haja bastante prudência e cautela na tomada de decisão pela sua adoção, analisando os prós e contras de todos os seus aspectos.

A introdução, planejamento ou condução inadequada do processo pode resultar em diversos tipos de prejuízos à organização, tanto na qualidade da produção ou prestação de serviços quanto no aumento dos respectivos custos.

4.2.1 PERDAS NA QUALIDADE

Nota-se como principais reflexos de um projeto de terceirização mal sucedido a desmotivação dos funcionários internos da empresa tomadora, queda na qualidade da produção ou prestação de serviços, e conseqüente insatisfação dos clientes.

A preservação do espírito de cooperativismo entre os colaboradores, subordinados à empresa contratante e à terceirizada, é fundamental para o bom desempenho e aprimoramento das funções individuais e coletivas. Os conflitos internos, muitas vezes gerados pelo choque cultural entre as empresas envolvidas, provocam a baixa estima e autodegradação dos funcionários, induzindo à diminuição do ritmo produtivo e à falta de interesses em comum à organização.

A estruturação e a organização da área de recursos humanos é de suma importância para realização dos controles de qualidade e da aplicação da ética profissional dentro das empresas, principalmente daquelas que atravessam um processo de terceirização.

Seguramente, a empresa que se depara com problemas relacionados à área de recursos humanos, enfrenta problemas também com os clientes. A referência não é só à perda na qualidade dos bens de consumo oferecidos, mas também em questões como atendimento, agilidade nas entregas, apresentação pessoal, entre outros.

De acordo com Leiria (1993, p. 54), a terceirização pode apresentar os seguintes aspectos negativos:

- Aumento de risco a ser administrado;
- Dificuldades no aproveitamento dos empregados já treinados;
- Demissões na fase inicial;
- Mudança na estrutura do poder;
- Falta de parâmetros de preço nas contratações iniciais;
- Custo das demissões;
- Relação com sindicatos;
- Má escolha de parceiros;
- Má administração do processo;
- Aumento da dependência de terceiros.

Sob esta ótica, deve-se realizar previamente o balanceamento das relações a serem firmadas com a contratação de uma empresa especializada na prestação de serviços, e as possíveis conseqüências na área de pessoal dentro da empresa contratante.

4.2.2 CUSTOS INCORRIDOS

Ao optar pela terceirização de mão-de-obra, primeiramente, a empresa contratante tem o ônus do pagamento dos honorários assumidos no contrato de prestação de serviços com a empresa contratada. Porém, não se podem desconsiderar as obrigações e riscos pertinentes a esta relação. Trata-se das responsabilidades solidária e subsidiária comentadas em itens anteriores.

Mediante os fatos que originam estas obrigações legais, deve-se observar minuciosamente as práticas legais adotadas pela empresa prestadora de serviços, para que futuramente, a empresa contratante não incorra em contingências desnecessárias e imprevistas.

O rígido cumprimento das obrigações legais correspondentes deve ser seguido, a fim de evitar problemas com autuações decorrentes das fiscalizações do MTE e da Previdência Social.

4.3 TERCEIRIZAÇÃO *VERSUS* UTILIZAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA PRÓPRIA

Com base no exposto, será realizada neste item uma demonstração comparativa dos custos incorridos para terceirização mão-de-obra mediante um contrato pré-estabelecido com uma empresa prestadora de serviços ou de trabalho temporário *versus* os custos oriundos da contratação de mão-de-obra própria para executar as mesmas tarefas.

Após a apuração dos respectivos custos, será realizada uma análise para verificar se é vantajosa ou não a implantação de um modelo de terceirização neste caso.

Para elaboração deste exemplo, foi utilizada como base a Tabela 3, do item 4.1.2 deste Capítulo.

Exemplo 3

A empresa contratante JK Ltda. pretende contratar a empresa contratada RDE Ltda., a qual é especializada em serviços de vigilância, para preencher 4 (quatro) vagas para execução de serviços internos.

Os honorários propostos pela empresa contratada RDE Ltda., são de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) mensais, a serem pagos até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente à prestação dos serviços.

Cientes de que a contratação própria de funcionários para ocupação dos cargos mencionados deve ser efetuada com base nos salários normativos determinados em Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, considera-se para as admissões o salário de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) cada.

Cabe à administração da empresa contratante JK Ltda. verificar se a negociação é vantajosa financeiramente ou não.

Empresa Contratante JK Ltda.

Hipótese 1 – Terceirizar a Área de Vigilância

Custo Incorrido	Em Reais
Honorários	2.500,00
Retenção para Previdência Social 11%	275,00
Líquido a pagar a Contratada Ltda.	2.225,00

Hipótese 2 – Contratar Funcionários

Custo Incorrido	(%) Sobre o Salário	Em Reais
A Salários	100,00	1.400,00
B Obrigações Sociais		
Previdência Social	20,00	280,00
Salário-educação	2,50	35,00
Acidente de Trabalho – SAT (média)	2,00	28,00
SESC ou SESI	1,50	21,00
SENAC ou SENAI	1,00	14,00
SEBRAE	0,60	8,40
INCRA	0,20	2,80
FGTS	8,00	112,00
Contribuição Social	0,50	7,00
Subtotal B	36,30	508,20
C Tempo Não Trabalhado I		
Repouso Semanal	18,91	264,74
Férias	9,45	132,30
Feriados	4,36	61,04
Abono de Férias	3,64	50,96
Aviso Prévio	1,32	18,48
Auxílio Enfermidade	0,55	7,70
Subtotal C	38,23	535,22
D Tempo Não Trabalhado II		
13°. Salário	10,91	152,74
Despesa de Rescisão Contratual	2,57	35,98
Subtotal D	13,48	188,72
E Reflexos dos Itens Anteriores		
Incidência Cumulativa Grupo A/B	13,87	194,18
Incidência do FGTS s/ 13°. Salário	0,93	13,02
Subtotal E	14,80	207,20
Total dos Encargos Sociais e Trabalhistas	102,81	1.439,34
Total Geral	202,81	2.839,34

No presente exemplo, observa-se que ao terceirizar a área de vigilância a empresa contratante JK Ltda. economiza R\$ 339,34 (trezentos e trinta e nove reais e trinta e quatro centavos) se comparar com o custo de contratar o número desejado de funcionários.

Deve-se analisar ainda, os custos administrativos que a empresa contratante JK Ltda. deixará de incorrer ao contratar a empresa RDE Ltda. Partindo deste pressuposto, a empresa contratante JK Ltda., deve efetuar um levantamento de custos relacionados à contratação mão-de-obra própria, tais como:

- Gastos com treinamento dos funcionários;
- Uniformes e material para realização dos serviços (como por exemplo, material para segurança dos funcionários);
- Gastos com programas de saúde e prevenção de riscos dos funcionários;
- Gastos com vale transporte e alimentação dos funcionários;
- Gastos com material de expediente, espaço físico e equipamentos utilizados pelo departamento pessoal;
- Controle das rotinas trabalhistas e previdenciárias realizadas pelo departamento pessoal da empresa;
- Tempo dispensado pelo departamento de recursos humanos para seleção, treinamento e controle das atividades dos funcionários.

Desta forma, a administração deve aceitar a proposta da empresa contratada RDE Ltda., considerando o negócio vantajoso.

O modelo apresentado pode ser adotado pelas empresas como ferramenta na tomada de decisão, considerando ainda, os fatores qualitativos e o planejamento mencionados.

CONCLUSÃO

As exigências do mercado globalizado têm assumido progressivamente o primeiro lugar na relação dos objetivos a serem alcançados pelas empresas.

A qualidade dos produtos ou serviços prestados tem sido bastante visada, observando-se não somente os aspectos palpáveis ao consumidor, mas ainda, o atendimento ao cliente, o tempo de entrega dos produtos e a agilidade na prestação dos serviços, a margem de erro no desenvolvimento e na apresentação dos produtos e serviços, entre outros. Portanto, é imprescindível que a empresa preocupe-se em manter um controle qualitativo das suas atividades operacionais, adequado a sua realidade, as metas e resultados que almeja obter.

Por outro lado, deseja-se o alcance do ponto máximo da qualidade com a possibilidade de execução das atividades organizacionais com custos reduzidos.

Este é o grande desafio das empresas nos dias atuais: o binômio do aumento da qualidade e minimização dos custos, constituindo uma ótima combinação de fatores estimulantes à competitividade frente à acirrada concorrência mercadológica e à alta velocidade de transformações tecnológicas.

Sob esta ótica, não é difícil imaginar as inúmeras maneiras que empresários, administradores e estudiosos vêm criando para vencer estas barreiras e obter um lugar de destaque no mundo dos negócios.

Uma das inovações, voltada às pretensões expostas, das últimas décadas foi a terceirização de mão-de-obra. A transferência da execução de tarefas paralelas ao processo produtivo de dentro da empresa para uma outra especializada em cessão de mão-de-obra ou trabalho temporário foi uma alternativa criada para tentar reduzir os custos com a contratação de funcionários.

Quando se materializa a tomada de decisão favorável à terceirização da força laboral através de uma empresa prestadora de serviços mediante cessão de mão-de-obra ou de trabalho temporário, deve haver uma pré-conscientização de todos os níveis hierárquicos da organização, desde aquele que será terceirizado até o gestor da operação.

O novo pensamento inserido na empresa decorrente da adoção da terceirização deve-se às novas responsabilidades assumidas por ambas as partes, diante dos aspectos gerenciais, legais, tributários e contábeis. Desta forma, ressalta-se a importância do conhecimento das implicações existentes na implantação deste processo.

Neste estudo pretendeu-se explicar com praticidade e clareza as diversas abordagens sobre terceirização de mão-de-obra, visando indicar os passos a serem seguidos para efetivação de um bom desempenho, no que tange à legislação trabalhista e previdenciária, e por fim, analisar as vantagens e desvantagens oriundas da sua implantação.

No desenvolvimento da pesquisa, observou-se que o sucesso da implementação da terceirização de áreas secundárias dentro das empresas está diretamente relacionado com o seu acompanhamento e a sua regularidade.

Considera-se ainda que as empresas adequadamente preparadas para receber a terceirização obtêm vantagens administrativas e financeiras. Por outro lado, aquelas que possuem uma área de recursos humanos desestruturada, um planejamento gerencial mal elaborado, práticas tributárias e contábeis irregulares, ou um controle de custos ineficaz, corre sérios riscos de ter prejuízos ao optar pelo processo de terceirização.

Finalmente conclui-se que a realização deste trabalho monográfico foi de grande valia para ampliação dos conhecimentos a respeito da terceirização de mão-de-obra, nos âmbitos trabalhista e contábil. Destarte, observa-se que o assunto é bastante extenso e capaz de proporcionar um amplo leque de informações para novas pesquisas, visando suprir a carência existente de pesquisas direcionadas ao mesmo.

BIBLIOGRAFIA

AGUIAR, Mauricio Sanchotene de. **Terceirização: Alguns Aspectos Jurídicos**. Disponível na internet em: <<http://www.ufsm.br>>. Acesso em: 16 de outubro de 2002.

ANDRADE, Dárcio Guimarães de. **Terceirização: Atividade-Fim e Atividade-Meio**. Disponível na internet em: <<http://www.mg.trt.gov.br>>. Acesso em: 16 de outubro de 2002.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6023**: informação e documentação: referências: elaboração. Rio de Janeiro, 2002.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 10520**: informação e documentação: citação em documentos: apresentação. Rio de Janeiro, 2002.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 14724**: informação e documentação: trabalhos acadêmicos: apresentação. Rio de Janeiro, 2002.

Boletim Informativo Tributário Contábil Informatizado. **Consolidação das Leis Trabalhistas**.

Boletim Informativo Tributário Contábil Informatizado. **Construção Civil - Orientações Previdenciárias: Matéria elaborada com base na legislação vigente em: 27.05.2002**. Florianópolis: atual. 10, 2002.

Boletim Informativo Tributário Contábil Informatizado. **Encargos Sociais - Incidência Sobre a Folha de Pagamentos: Matéria elaborada com base na legislação vigente em: 25.07.2001**. Florianópolis: atual. 14, 2001.

Boletim Informativo Tributário Contábil Informatizado. **INSS Retido na Fonte - Contabilização**. Florianópolis: atual. 04, 2000.

Boletim Informativo Tributário Contábil Informatizado. **Prestação de Serviços - Recolhimento Previdenciário: Matéria elaborada com base na legislação vigente em: 30.01.2002**. Florianópolis: atual. 02, 2002.

BRASIL. Decreto 3.048 de 06.05.1999, publicado no DOU de 07 de maio de 1999, republicado no DOU de 12.05.99. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências.

BRASIL. Decreto 76.900 de 23 de dezembro de 1975. Dispõe sobre a Relação Anual de Informações Sociais.

BRASIL. Decreto nº. 73.841, de 13 de março de 1974, publicado no DOU 14 de março de 1974. Regulamenta a Lei nº 6019, de 03 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário.

BRASIL. Decreto nº. 95.247, de 17 de novembro de 1987, publicado no DOU de 18 de novembro de 1987. Regulamenta a Lei nº 7418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o Vale-Transporte, com a alteração da Lei nº 7619, de 30 de setembro de 1987.

BRASIL. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943, publicado no DOU de 09 de agosto de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

BRASIL. Enunciado 256, aprovado pela Resolução Administrativa nº. 04/86, publicado no Diário da Justiça da União de 30 de setembro de 1986 e retificado no mesmo veículo em 10 de outubro de 1986 e 4 de novembro de 1986. Dispõe sobre a legalidade do Contrato de Prestação de Serviços.

BRASIL. Enunciado 331, aprovado pela Resolução Administrativa nº. 23/93, de 17 de dezembro de 1993, publicado no Diário da Justiça da União de 21 de dezembro de 1993. Revisão do Enunciado nº. 256.

BRASIL. Instrução Normativa nº. 67 de 10 de maio de 2002, publicada no DOU de 10 de maio de 2002. Dispõe sobre a compensação e restituição das importâncias destinadas à Previdência Social, a restituição e reembolso de salário-família e salário-maternidade.

BRASIL. Instrução Normativa nº. 69, de 10 de maio de 2002, publicada no DOU de 15 de maio de 2002. Dispõe sobre as normas e os procedimentos aplicáveis à atividade de construção civil de responsabilidade de pessoa jurídica e de pessoa física.

BRASIL. Instrução Normativa nº. 71, de 10 de maio de 2002, publicada no DOU de 15 de maio de 2002. Dispõe sobre normas gerais de Tributação Previdenciária e de Arrecadação no âmbito do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

BRASIL. Instrução Normativa nº. 80, de 27 de agosto de 2002, publicada no DOU de 28 de agosto de 2002. Altera as Instruções Normativas INSS/DC de nºs 65, 66, 67, 68, 69, 70 e 71, todas de 10 de maio de 2002.

BRASIL. Lei 4.923, de 23 de dezembro de 1965, publicada no DOU de 29 de dezembro de 1965. Cadastro permanente das admissões e dispensas de empregados, medidas contra desemprego e de assistência aos desempregados.

BRASIL. Lei 6.019 de 03 de janeiro de 1974, publicada no DOU de 04 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências.

BRASIL. Lei 8.212 de 24 de julho de 1991, publicada no DOU de 25 de julho de 1991, republicada no DOU de 14 de agosto de 1998. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.

BRASIL. Lei 8.981 de 20 de janeiro de 1995, publicada no DOU de 23 de janeiro de 1995. Altera a legislação tributária federal e da outras providências.

BRASIL. Lei 9.528 de 10 de dezembro de 1997, publicada no DOU de 11 de dezembro de 1997. Altera dispositivos das Leis n^{os} 8212 e 8213, ambas de 24 de julho de 1991, e da outras providências.

BRASIL. Lei 9.711 de 20 de novembro de 1998, publicada no DOU de 21 de novembro de 1998. Dispõe sobre a recuperação de haveres do Tesouro Nacional e do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, a utilização de Títulos da Dívida Pública, de responsabilidade do Tesouro Nacional, na quitação de débitos com o INSS, altera dispositivos das Leis n^{os} 7986, de 28 de dezembro de 1989, 8036, de 11 de maio de 1990, 8212, de 24 de julho de 1991, 8213, de 24 de julho de 1991, 8742, de 7 de dezembro de 1993, e 9639, de 25 de maio de 1998, e dá outras providências, mediante conversão da Medida Provisória n^o 1663-15, de 22.10.98.

BRASIL. Lei 9.732 de 11 de dezembro de 1998, publicada no DOU de 14 de dezembro de 1998. Altera dispositivos das Leis n^{os} 8212 e 8213, ambas de 24 de julho de 1991, e da Lei 9317, de 05 de dezembro de 1996, e dá outras providências.

BRASIL. Lei Complementar n^o. 110, de 29 de junho de 2001, publicada no DOU de 30 de junho de 2001. Institui contribuições sociais, autoriza créditos de complementos de atualização monetária em contas vinculadas do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e dá outras providências.

BRASIL. Lei n^o. 5.107, de 13 de setembro de 1966 . Cria o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

BRASIL. Lei n^o. 8.036, de 11 de maio de 1990, publicada no DOU de 15 de maio de 1993. Dispõe sobre o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e dá outras providências.

BRASIL. **Lei nº. 9.317, de 05 de dezembro de 1996, publicada no DOU de 06 de dezembro de 1996.** Dispõe sobre o regime tributário das microempresas e das empresas de pequeno porte, institui o Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte-SIMPLES e da outras providências.

BRASIL. **Norma Regulamentadora nº. 07.** Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

BRASIL. **Norma Regulamentadora nº. 09.** Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.

BRASIL. **Ordem de Serviço nº. 205 de 10 de março de 1999, publicada no DOU de 24 de março de 1999.** Aprova o Manual de Preenchimento da Guia da Previdência Social - GPS.

BRASIL. **Ordem de Serviço nº. 209, de 20.05.99, publicado no DOU de 28 de maio de 1999.** Estabelece procedimentos de Arrecadação e Fiscalização da Retenção incidente sobre o valor dos Serviços e das contribuições devidas sobre a remuneração decorrente da Prestação de Serviços através de Cessão de Mão-de-obra ou Empreitada.

BRASIL. **Orientação Normativa nº. 12, de 18 de março de 1999, publicada no DOU de 23 de março de 1999.** Disciplina procedimentos relacionados ao acréscimo de alíquota destinada ao financiamento de aposentadoria especial.

BRASIL. **Portaria nº. 610, de 14 de junho de 2002, publicada no DOU de 18 de junho de 2002.** Divulga Tabela de salário-de-contribuição da Previdência Social de Junho/2002. Brasília: MPAS, 2002.

BRASIL. **Terceirização: trabalho temporário: orientação ao tomador de serviços: apresentação de Vera Olímpia Gonçalves.** Brasília: MTE, SIT, 2001.

COAD, Informativo Semanal: Legislação Trabalhista e Previdência Social. **Contribuição – Fiscalização – Cessão de Mão-de-Obra.** v. 21. 1999.

COAD, Informativo Semanal: Legislação Trabalhista e Previdência Social. **Terceirização – Normas Gerais.** v. 31. 2002.

COGE, Comitê de Gestão Empresarial - Subcomitê de Recursos Humanos. **Terceirização: uma abordagem para o setor elétrico.** Rio de Janeiro: [s.n], 1994.

DAVIS, Frank Stephen. **Terceirização e multifuncionalidade: Idéias práticas para a melhoria da produção e competitividade da empresa.** São Paulo: STS, 1992.

FRANCO, Vera Helena de Mello & CARRAZZA, Roque Antonio. **Constituição federal, código comercial, código tributário nacional.** 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: RT, 2000.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 1987.

GLOBALIZAÇÃO. Disponível na internet em:
<<http://alunos.por.ulusiada.pt/21504392/index.htm>>. Acesso em: 13 de abril de 2002.

IOB. **Legislação Trabalhista e Previdenciária. Documento Trabalhistas, previdenciários e relativos ao FGTS – Prazos mínimos de conservação.** Boletim 39, 1997.

IOB. **Legislação Trabalhista e Previdenciária. Fiscalização do trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros.** Boletim 39, 1997.

KERLINGER, Fred Nichols. **Metodologia da pesquisa em ciências sociais: um tratamento conceitual.** 4. ed. São Paulo: EPU, 1979.

LAKATOS, Eva Maria & MARCONI, Maria de Andrade. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 1986.

LEIRIA, Jerônimo Souto. **Terceirização: uma alternativa de flexibilidade empresarial.** 6. ed. atual. Porto Alegre: Sagra, 1993.

LEITE, Jaci C. **Terceirização em informática.** São Paulo: Makron Books, 1994.

LUSIA, Angelete. **O Imposto Único das Micro ou Pequena Empresas – Manual Prático sobre o SIMPLES.** COAD, Rio de Janeiro: 1997.

MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho.** 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2001.

POLONIO, Wilson Alves. **Terceirização: aspectos legais, trabalhistas e tributários.** São Paulo: Atlas, 2000.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual de Terceirização**. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: STS, 1992.

Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **Jurisprudência: Responsabilidade Solidária**. Disponível na internet em: <<http://www.trt12.gov.br>>. Acesso em: 02 de outubro de 2002.

Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. **Jurisprudência: Responsabilidade Subsidiária**. Disponível na internet em: <<http://www.trt12.gov.br>>. Acesso em: 02 de outubro de 2002.

ANEXO A – Modelo de Contrato de Prestação de Serviços

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

Objeto

Execução de

As Partes

De um lado, estabelecida à, inscrita no CNPJ nº., a seguir denominada simplesmente **CONTRATANTE**, e de outro estabelecida à, inscrita no CNPJ nº., denominada **CONTRARADA**, representadas por seus respectivos prepostos ao final assinados.

Obrigações

Cláusula 1ª

A contratada obriga-se a executar os serviços citados no objeto, nas instalações da contratante.

Cláusula 2ª

Os serviços serão avaliados pela contratante.

Cláusula 3ª

A contratada fornecerá à contratante, para o desenvolvimento dos serviços, a mão-de-obra, os materiais, os equipamentos e instrumentos necessários.

Cláusula 4ª

A contratada manterá os seus empregados normalmente uniformizados.

Cláusula 5ª

A contratada assume a responsabilidade pelos recolhimentos previdenciários e encargos trabalhistas, referentes a todos os seus empregados alocados nas instalações da contratante.

Cláusula 6ª

O estabelecimento desse contrato não gera, sob nenhuma hipótese, o vínculo empregatício dos empregados da contratada em relação à contratante.

Cláusula 7ª

A contratada assume a responsabilidade perante a contratante de quaisquer danos causados por seus empregados.

Cláusula 8ª

A contratante pagará à contratada, mensalmente o valor de R\$, sempre no dia de cada mês.

Reajuste**Cláusula 9ª**

O valor citado na cláusula anterior será reajustado conforme a variação do (a)

Prazo**Cláusula 10ª**

O prazo de vigência deste contrato será de meses, a partir do dia / /

Rescisão**Cláusula 11**

O presente contratante poderá ser rescindido, independentemente de qualquer notificação judicial ou extrajudicial, pelo não cumprimento por qualquer das partes de qualquer cláusula deste instrumento, mediante comunicação escrita com antecedência de

Foro**Cláusula 12**

As partes elegem o foro da cidade de para dirimir quaisquer pendências judiciais decorrentes deste contrato.

E por estarem as partes de comum acordo, assinam este contrato em duas vias de igual teor e na presença de duas testemunhas.

....., de de 19....

Contratante

.....

Contratada

.....

Testemunhas

.....

.....

**ANEXO B – Modelo de Controle da Documentação Necessária na
Contratação de Terceiros**

DOCUMENTAÇÃO		
DESCRIÇÃO	CESSÃO DE MÃO-DE-OBRA	EMPREITEIRA
1. Contrato Social	X	X
2. Cartão do CNPJ/MF	X	X
3. Alvará Municipal	X	X
4. Certidão Negativa da Justiça do Trabalho	X	X
5. Certidão Negativa de Débito no INSS – CND	X	X
6. Certidão Negativa de Tributos e Contribuições Federais	X	X
7. Certidão Negativa do FGTS – CRF	X	X
8. Certidão Negativa do ICMS (se for o caso)	X	X
9. Certidão Negativa do ISS (onde for exigido)	X	X
10. Certidão Negativa do Processo de Títulos	X	X
11. Certidão Negativa do Registro de Distribuição (Fórum)	X	X
12. Registro no Órgão de Classe (se exigir)	X	X
13. Atestado de Capacitação Técnica – CREA	X	
14. Registro no Ministério do Trabalho e emprego – MTE	X	X
15. Registro no Sindicato de Classe	X	
16. Anotação de Responsabilidade Técnica	X	X
17. Ficha de Registro de Funcionários	X	X
18. Quadro de Horários de Funcionários	X	X
19. Imposto Sindical quitado	X	X
20. Exames Médicos Admissionais e Periódicos	X	X
21. Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional	X	X
22. Programa de Prevenção de Riscos Ambientais	X	X
23. Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção	X	X

Fonte: Adaptado de Manual para Contratação de Serviços Terceirizados e Concessão de Estágios – Muller Contabilidade Ltda.

ANEXO E – Modelo de Demonstrativo de Notas Fiscais/Faturas/Recibos de Serviços Prestados

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL – MPAS				
INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS				
DEMONSTRATIVO DE NOTAS FISCAIS/FATURAS/RECIBOS DE SERVIÇOS PRESTADOS (ANEXO IV IN67)				
1- INFORMAÇÕES BÁSICAS				
1. NOME ou RAZÃO SOCIAL DO CONTRATADO (prestadora de serviço):				
2. CNPJ/CEI:			3. COMPETÊNCIA (MÊS e ANO):	
4. NOME ou RAZÃO SOCIAL DA CONTRATANTE (tomadora de serviço):				
NOTA FISCAL / FATURA		7. VALOR BRUTO (R\$)	8. VALOR RETIDO (R\$)	9. CNPJ DA CONTRATANTE
5. Nº	6. DATA DA EMISSÃO			
TOTAL (Transportar p/ o "BLOCO 3" DO RRR) ®				
2 – INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES				
DECLARO, SOB AS PENAS DA LEI, SEREM VERDADEIRAS AS INFORMAÇÕES ACIMA E OS DOCUMENTOS APRESENTADOS				
10. LOCAL e DATA:			11. ASSINATURA DO SUJEITO PASSIVO ou REPRESENTANTE LEGAL:	
12. NOME e RG:				

ANEXO F – Modelo Requerimento de Restituição de Retenção

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL – MPAS INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL – INSS		1. PROTOCOLO (USO DO INSS)			
REQUERIMENTO DE RESTITUIÇÃO DA RETENÇÃO – RRR					
1- INFORMAÇÕES BÁSICAS					
2. NOME OU RAZÃO SOCIAL:				3. CNPJ/CEI:	
4. ENDEREÇO:				5. CPF:	
6. BAIRRO/DISTRITO:		7. MUNICÍPIO:		8. UF:	
9. CEP:		10. E-MAIL:		11. FONE E PESSOA P/CONTATO:	
12. BANCO (NOME E Nº):		13. AGÊNCIA (NOME E Nº):		14. CONTA CORRENTE:	
2 – JUSTIFICATIVA DO PEDIDO					
Valor excedente da(s) retenção(ções) sofrida(s) sobre Nota(s) Fiscal(is) de Prestação de Serviço(s) em relação ao valor devido sobre a folha de pagamento.					
3 – DISCRIMINATIVO DOS DOCUMENTOS (VALOR ORIGINÁRIO)					
15. COMP	16. CNPJ / CEI CONTRATADA (MATRIZ / FILIAL)	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO DEVIDA AO INSS (A)	18. VALOR RETIDO E/OU RECOLHIDO (B)	19. VALOR COMPENSADO (C)	VALOR DA RESTITUIÇÃO (D) D = B – C
4 – INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES					
21. OPTANTE PELO SIMPLES :				22. CONTABILIDADE REGULAR:	
()	NÃO	()	SIM	()	NÃO
				()	SIM
Declaro, sob as penas da lei, serem verdadeiras as informações acima e os documentos apresentados e que não foram pleiteadas por via judicial e nem compensadas as importâncias ora requeridas.					
23. LOCAL e DATA:			24. ASSINATURA DO SUJEITO PASSIVO ou REPRESENTANTE LEGAL:		
25. NOME e RG:					

ANEXO G – Modelo de GPS

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL – MPAS INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS GUIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - GPS		3 CÓDIGO DE PAGAMENTO	
		4 COMPETÊNCIA	
		5 IDENTIFICADOR	
1 NOME OU RAZÃO SOCIAL/FONE/ENDEREÇO:		6 VALOR DO INSS	
		7	
		8	
		9 VALOR DE OUTRAS ENTIDADES	
2 Vencimento (Uso do INSS)		10 ATM, MULTA E JUROS	
ATENÇÃO: É vedada a utilização de GPS para recolhimento de receita de valor inferior ao estipulado em Resolução publicada pelo INSS. A receita que resultar valor inferior deverá ser adicionada à contribuição ou importância correspondente nos meses subsequentes, até que o total seja igual ou superior ao valor mínimo fixado.		11 TOTAL	
			12 .AUTENTICAÇÃO BANCÁRIA
Instruções para Preenchimento			

Fonte: <<http://www.mpas.gov.br>>