



BICALHO
ADVOCADOS

DUE DILIGENCE NA CONTRATAÇÃO DE TERCEIRO

Ao contratar uma empresa terceirizada, deve-se observar alguns critérios para evitar ou reduzir uma complicação futura.

É sabido que a contratação de mão obra especializada, tem diversas vantagens para a empresa contratante, pois ajuda a eliminar a ociosidade, aumentar a produtividade, reduz ou até mesmo elimina gastos com seleção, recrutamento e treinamento de novos empregados, evita problemas com faltas, férias, libera a empresa contratante a se focar na sua especialidade principal, pois a empresa terceirada é especialista naquele tipo de serviços.

Porém, para tirar o que há de melhor na contratação de mão de obra, é necessário tomar algumas precauções e para isso deve ser realizada uma busca de informações sobre uma empresa, esta busca de informações é chamada de Due Diligence.

As vantagens ao se terceirizar serviços são realmente muitas!

Porém, é preciso tomar alguns cuidados para evitar muita dor de cabeça no futuro. Por isso deve-se realizar a due diligence.

Em Suma a due diligence serve para tentar ao máximo reduzir e/ou evitar, por exemplo: uma condenação na esfera trabalhista, previdenciária, cível, criminal, etc., ou seja, serve para evitar dor de cabeça futura.



CONTRATAÇÃO PJ (PESSOA JURÍDICA), MEI (MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL) OU CLT (TRABALHADOR COM CARTEIRA ASSINADA)

Muitas empresas recorrem atualmente à contratação de PJ/MEI como uma forma simplificada e mais barata de obter mão de obra necessária, principalmente para processos operacionais. Mas essa possibilidade não pode ser vista como outra forma de ter empregados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), apenas com outro tipo de formalização. A contratação de PJ/MEI é uma das principais estratégias das empresas para reduzir os custos da empresa com folha de salário.

A contratação de um empregado PJ/MEI oferece diversas vantagens para a empresa (redução de custos, menor burocracia, maior liberdade para oferecer benefícios, mais flexibilidade na jornada de trabalho, diminuição da carga de trabalho do RH), mas também é preciso analisar com muito cuidado a decisão, já que também há desvantagens e riscos presentes (riscos de responder reclamação trabalhista, impessoalidade da relação, falta de subordinação, falta de exclusividade,

mudança de tipo de contratação). A contratação de pessoas jurídicas tem regras próprias, além de direitos e deveres diferentes aos envolvidos na comparação com as relações entre empregadores e empregados. Logo, a empresa contratante tem de respeitá-las para evitar ser penalizada ou ter de reconhecer direitos de vínculo empregatício a contratados PJ/MEI. penalizada ou ter de reconhecer direitos de vínculo empregatício a contratados PJ/MEI.



CLT

PJ

QUAL A DIFERENÇA ENTRE PJ E MEI?

MEI é uma das formatações possíveis de uma Pessoa Jurídica. Mas nem todas as pessoas podem ser MEI, porque há uma legislação específica para o Microempreendedor Individual. Todo MEI é uma Pessoa Jurídica, mas o contrário não é verdadeiro. Por exemplo: Médicos, Nutricionistas, Advogados, Contadores... não podem ser MEI.



COMO GARANTIR QUE SUA EMPRESA ESTÁ DENTRO DA LEI NA CONTRATAÇÃO DE PJ/MEI?

Mesmo que tudo esteja previsto no contrato, é preciso tomar certos cuidados para garantir que a contratação e o trabalho sejam executados nos ditames da lei. Primeiramente, é necessário que a rotina de trabalho seja adequada para a prestação de serviço de profissionais PJ/MEI, ou seja, não deixar que seja configurada uma relação trabalhista.

Outro ponto que precisa de atenção é quando a empresa decide dispensar seus empregados que operam pela CLT e recontratá-los como PJ/MEI. Nessa hipótese o empregador precisa respeitar uma carência de 18 meses, contados a partir da data de rescisão do contrato de trabalho, caso contrário, a constituição da PJ/MEI será desconsiderada.

ACORDO EXTRAJUDICIAL

Com a entrada em vigor da lei 13.467/17, criou-se algumas inovações, como por exemplo o art. 652 “f” da CLT que criou o acordo extrajudicial.

Antes da reforma não era permitido o empregado e seu empregador realizar acordo extrajudicial, e caso fosse feito algum acordo, o trabalhador conseguia na justiça, salvo exceções, anular o acordo firmado e a empresa acabava condenada ao pagamento referente ao que foi acordado.

Mesmo acordos realizados por intermédio do sindicato da categoria, só tinha quitação quantos as parcelas expressamente consignadas no termo do acordo.

A reforma também criou os arts. 855-B e 855-E, segundo o qual o Judiciário Trabalhista pode ser acionado para homologação de acordo extrajudicial, possibilitando a outorga da quitação na forma ajustada.

Para tanto, cada parte deve ser representada por seu advogado.



A APLICAÇÃO DA LGPD NO CONTRATO DE TRABALHO

A LGPD não dispõe especificamente sobre as relações de trabalho, mas sim, da proteção de dados em todos os setores da economia e do Direito o que inclui a seara trabalhista.

A aplicação da LGPD na relação trabalhista vai desde antes mesmo da celebração do contrato de trabalho até o final da relação laboral.

O empregador deve manter todos e quaisquer dados em sigilo, desde o momento do recrutamento, celebração do contrato e após a demissão.

Com o advento da LGPD é necessário que os empregadores façam uma revisão nos contratos de trabalho ativos para adequá-los aos termos da LGPD.

As empresas devem ser cautelosas quanto à transmissão de dados a terceiros, como acontece na contratação de planos de saúde, seguro de vida, ao contador, entre outros.

as empresas devem ter a maior cautela possível quanto ao tratamento dos dados, pois a LGPD estabelece punições demasiadamente pesadas, com aplicação de multa que podem chegar a R\$ 50 milhões, conforme estabelece o art. 52, II da LGPD.

“Há mais de dez anos, promovendo soluções jurídicas para o ambiente corporativo e aperfeiçoando ações para assessorar de forma clara e eficaz o seu negócio. A Bicalhos Advogados Associados molda suas operações ao tamanho da sua empresa.”

BICALHO

A D V O G A D O S

São Paulo

Tel.: (11) 3449-5151 / 98516-3563 / 94023-8383

E-mail: bicalho@bicalhoadvocacia.com.br

Rua Nove de Julho, 72 - 4º Andar - Cj. 45,
Santo Amaro, São Paulo - SP - CEP 04739-010

www.bicalhoadvocacia.com.br

Sorocaba

Tel.: (15) 3019-8671 / (11) 98516-3563

E-mail: bicalhoadvogados@gmail.com

Av. Gisele Constantino nº 1850, Cj. 1210, Prq. Bela Vista,
Votorantim/Sorocaba-SP, CEP: 18110-650

www.bicalhoadvogados.com.br