
Carlos Chinaite: Terceirizar pagamentos trabalhistas pode ser arriscado

Quem paga errado, paga duas vezes. Essa é uma frase que se escuta muito pelos fóruns e cortes do país, mas em nenhum outro lugar ela é tão consagrada como na Justiça do Trabalho.

Recentemente, surgiram alguns novos serviços online para empregadores domésticos, que oferecem não só a assessoria técnica, mas também a terceirização do pagamento em si, pela emissão de um boleto bancário contemplando, de modo somado, tudo o que é devido pelo empregador. Até aqui, nada de errado em se contratar um serviço que facilite a burocracia presente nessas relações. Mas apesar da praticidade oferecida, dois princípios básicos na relação trabalhista e tributária trazem dúvidas quanto à segurança desse tipo de serviço.

O primeiro é o da responsabilidade do empregador. Não importa a existência de contratos bem elaborados, assinaturas ou qualquer outro subterfúgio legal. Quem paga a conta, se algo der errado, é o empregador que está tomando o serviço, ou seja, nesse caso, o empregador doméstico, pois é a única pessoa que dirige a prestação pessoal de serviços.

O segundo e não menos importante é o da discriminação das verbas. Independentemente do valor pago no boleto, que pode ser até maior, se não estiver precisamente atrelado aos valores discriminados no recibo que é assinado pelo funcionário e sincronizado ao valor que efetivamente vai para as mãos dele, eventuais diferenças podem ser pleiteadas judicialmente mesmo que o volume de dinheiro total corresponda ao que, no final, o funcionário tinha para receber.

Em outras palavras, se o empregador paga R\$ 1 mil a título de salário + R\$ 300 de hora extra + R\$ 200 de adicional noturno naquele mês específico e no recibo devidamente assinado, mas não está discriminado qual valor refere-se a quê, não adianta ter o comprovante de pagamento de um boleto de R\$ 1,5 mil. Nesse caso, a chance de pagar duas vezes é muito grande.

As ferramentas de controle e contas para o cumprimento das rotinas trabalhistas são de grande valor para os empregadores, mas passar a um terceiro o cumprimento efetivo dessas obrigações é manter a condição de único responsável pelo cumprimento da lei trabalhista, porém sem controle necessário para tanto, ou seja, do modo mais irresponsável possível, até porque a legislação trabalhista determina a guarda de documentos pelo empregador por prazos que podem chegar a dez anos.

Além disso, a própria ausência de regulamentação para esse tipo de terceirização, a ausência de transação direta entre quem paga e quem presta o serviço e erros não detectáveis por um longo prazo podem gerar um passivo trabalhista e tributário de grande escala, sem possibilidade de dividir responsabilidade no processo em que forem cobrados tais valores. A praticidade pode não valer o risco.

Um ponto final para reflexão sobre esse tema é imaginar o óbvio: se fosse tão simples assim, pagar um boleto e não se preocupar mais com o assunto, por que as empresas fariam tanto investimento em áreas de recursos humanos e sistemas que custam verdadeiras fortunas? Por que não simplesmente terceirizar o pagamento e quitar um boleto pela internet?

Date Created

04/07/2013