

Adriana Velozo



- Sócia da ADMVELOZO Consultoria Condominial e Empresarial
- Pós-graduada em Direito e Processo Civil e especialista em Direito Empresarial
- Especializanda em Gestão de Pessoas, Conflitos e Liderança pela PUCRS
- Coordenadora da Escola Superior da Advocacia (ESA), Presidente da Comissão de Empreendedorismo da OAB Jacareí e Membro da Comissão de Empreendedorismo da OAB São Paulo
- Colunista do Jornal Semanário de Jacareí e da Revista LIFE, de São José dos Campos





especialista em Direito Empresarial e Condominial

Agosto Lilás nos condomínios

Durante o Agosto Lilás, a especialista em Condominial Adriana Velozo chama atenção para o papel de síndicos, funcionários e moradores na identificação de sinais de violência doméstica. A orientadora recomenda agir com prudência, preservar a vítima e acionar as autoridades em situações de risco, evitando especulações e comentários em grupos de moradores. Para mais informação e prevenção também fazem parte da gestão condominial responsável.





09 DE OUTUBRO
QUINTA-FEIRA
ÀS 18H30
AUDITÓRIO SENAI JACAREÍ,
RUA ANTÔNIO FOGAÇA DE ALMEIDA, Nº 355,
BARRIO JARDIM AMÉRICA

TEMA:
**Violência
não tem
desculpa!**

RODA DE CONVERSA

DR(A) ADRIANA VELOZO - ADVOGADA ESPECIALISTA EM DIREITO CONDOMINIAL

ISR(A) CLEUSA RODRIGUES DE SOUSA - ASSISTENTE SOCIAL

ISR(A) VANESSA GASPAR - PRESIDENTE DO SEJA

IDR(A) MARIA APARECIDA - PRESIDENTE DA ONG ESPAÇO MULHER

ISR(A) PAULA GUEDES - SARGENTO APOSENTADO DA RESERVA

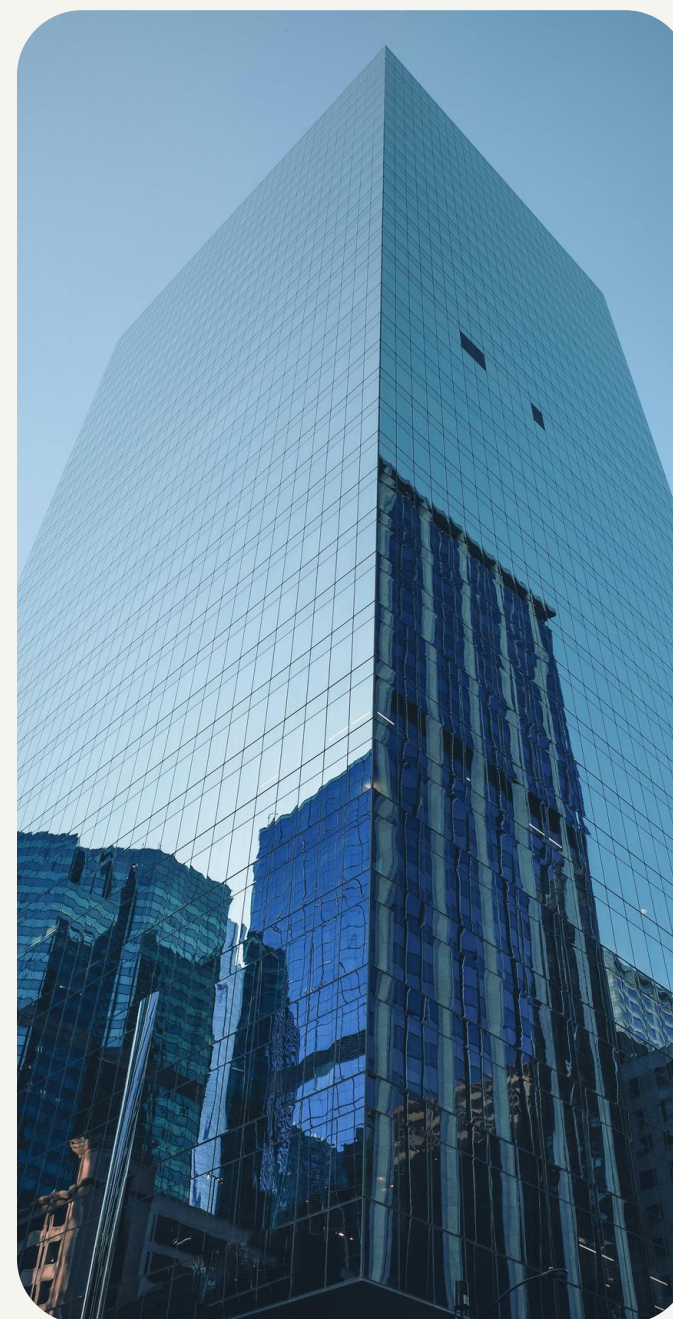




QUEM
SOU

RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DOS CONDOMÍNIOS

- Contratação direta
- Terceirização
- Fiscalização
- Prevenção de passivos



**Se o trabalhador
não é empregado
do condomínio,
o condomínio está
livre de
responsabilidade?**



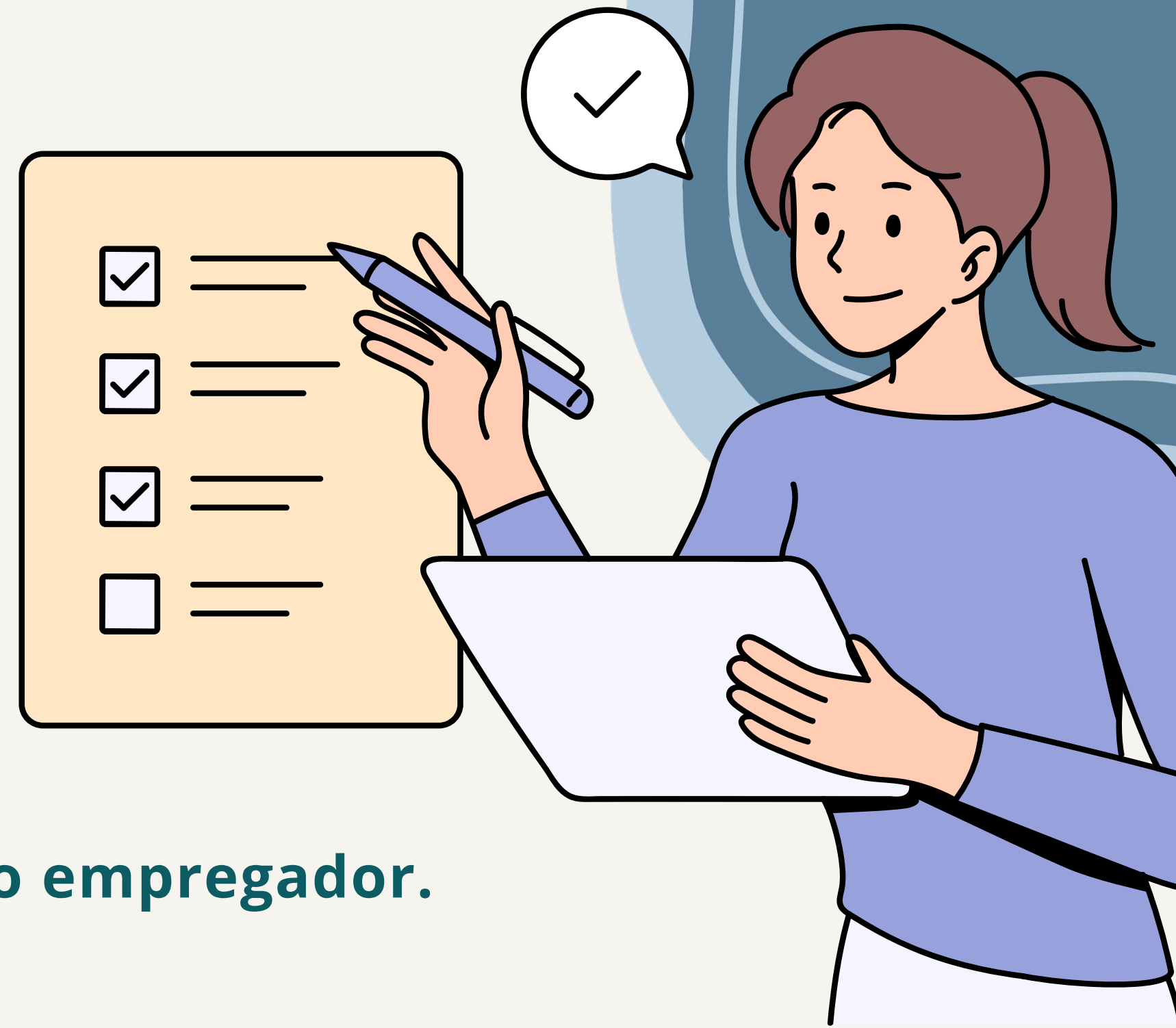
NÃO!

O modelo de
contratação
muda. O risco
não desaparece.



Contratação direta: quando o condomínio é empregador

- Registro e documentação do empregado
- Salário, jornada, horas extras, férias e 13º salário
- FGTS, obrigações previdenciárias e normas coletivas
- Saúde e segurança do trabalho
- Rescisão e verbas decorrentes



Na contratação própria, o condomínio é o empregador.

Terceirização — quem é quem?



O trabalhador é empregado da prestadora, mas o condomínio não fica completamente fora do risco.



Terceirizar não é transferir o risco.
É transferir a execução do serviço.

GESTÃO DO RISCO

Terceirização exige gestão

1

ESCOLHER

avaliar a empresa

2

CONTRATAR

regras claras

3

DOCUMENTAR

rotina de controle

4

FISCALIZAR

acompanhar
obrigações

5

AGIR

corrigir
irregularidades



A terceirização não elimina a
responsabilidade de gestão
do condomínio.

ANTES DE CONTRATAR

Como escolher a terceirizada



CNPJ, regularidade, certidões e referências

Histórico e capacidade econômica

Processos trabalhistas relevantes

Convenção coletiva aplicável

Estrutura operacional e capacidade de substituição



Preço baixo sem estrutura pode virar custo alto depois.

O contrato como ferramenta de prevenção

Objeto, escopo e responsabilidades de cada parte

Forma de fiscalização e documentação periódica

Segurança e condições de trabalho

Substituição de trabalhadores

Consequências do descumprimento e hipóteses de rescisão



Contrato mal feito não é economia.
É passivo adiado.

Fiscalização — o ponto mais importante

Relação dos trabalhadores alocados

Documentação trabalhista pertinente

Comprovantes relacionados a FGTS e documentos previdenciários

Férias e rescisões, conforme a rotina definida

Registros de ocorrências e notificações



Fiscalização sem documentação é uma fiscalização difícil de provar.

TERCEIRIZADOS

Subordinação — ponto de atenção

Síndico não define escala diretamente

Condomínio não escolhe quem será contratado

Condomínio não controla férias

Síndico não aplica advertência ou punição

Trabalhador não recebe ordens do síndico ou ou exerce função diversa



RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

E se a terceirizada não pagar?

1º EMPRESA PRESTADORA



2º CONDOMÍNIO, CONFORME O CASO



A análise depende do caso concreto, do período da prestação e dos requisitos jurídicos aplicáveis.

O famoso “eu não sabia”

EU NÃO SABIA...

...que a empresa estava irregular.

...que havia problema no pagamento.

...que faltava documentação.

...que existia risco de passivo.



Na gestão trabalhista, não basta não saber.
É preciso demonstrar que fiscalizou.



Caso prático — o que vocês fariam?

O condomínio possui quatro porteiros terceirizados. Há oito meses, a empresa apresenta documentação incompleta, mas continuam pagando normalmente para não “arrumar confusão”.

QUAL SERIA A SUA CONDOTA?

1. Registrar a irregularidade
2. Comunicar formalmente
3. Exigir regularização
4. Acompanhar e aplicar medidas contratuais
5. Avaliar a continuidade da contratação



ESCOLHA DO MODELO

CRITÉRIO	CONTRATAÇÃO DIRETA	TERCEIRIZAÇÃO
VÍNCULO TRABALHISTA	O condomínio é o empregador e assume as obrigações legais.	A empresa terceirizada é a empregadora do trabalhador.
CONTROLE DA ROTINA	O condomínio define, acompanha e orienta o dia a dia.	A prestadora organiza e dirige a execução do trabalho.
CONTRATAÇÃO	O condomínio seleciona, admite, registra e remunera.	A empresa seleciona, admite, substitui e remunera.
FISCALIZAÇÃO	Acompanha diretamente a execução e os resultados.	Fiscaliza o contrato, a qualidade e as entregas.
RISCO TRABALHISTA	Maior exposição direta às obrigações e passivos.	Risco concentrado na prestadora, com responsabilidade subsidiária possível.



Nenhum modelo é solução mágica.
A questão é como administrar o risco.

Os 5 passos da prevenção

- | | | |
|---|-------------------|----------------------------|
| 1 | ESCOLHER | empresa adequada |
| 2 | CONTRATAR | contrato adequado |
| 3 | DOCUMENTAR | rotina de fiscalização |
| 4 | FISCALIZAR | obrigações e condições |
| 5 | AGIR | corrigir antes do processo |



**O problema trabalhista do condomínio
normalmente não começa na Justiça.**

Ele começa muito antes.

Na contratação mal feita, na falta de fiscalização,
na ausência de documentos e naquele “depois a gente vê”.

Prevenir um passivo trabalhista é uma decisão de gestão.



Perguntas:

Quem trabalha com terceirização de portaria ou limpeza?

Existe rotina formal de fiscalização documental?

Quem confere a documentação da terceirizada?

O contrato define os documentos obrigatórios?

O síndico costuma dar ordens diretamente aos terceirizados?



RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

Referência legislativa principal: Lei nº 6.019/1974.

**A terceirizada não pagou.
Quem vai pagar?**



Evite afirmar que toda terceirização gera
responsabilidade automática do condomínio.

ESTÁ NO PROCESSO? TEM QUE SE DEFENDER!

Ser responsável subsidiário não significa aceitar todos os pedidos

O condomínio pode contestar e produzir provas sobre:

- ✓ Insalubridade
- ✓ Periculosidade
- ✓ Horas extras
- ✓ Danos morais
- ✓ Subordinação/vínculo
- ✓ Período efetivamente trabalhado



Uma boa defesa pode reduzir
significativamente o valor da condenação

CUIDADO COM OS ACORDOS!

A terceirizada fez acordo. E se ela não pagar?

- O acordo pode repercutir sobre o condomínio, conforme seus termos.
- Antes de concordar, é preciso analisar valores e pedidos.
- Não aceite automaticamente o reconhecimento de verbas que poderiam ser contestadas.
- O condomínio deve participar da estratégia do processo.



O acordo é da empresa, mas os efeitos podem chegar ao condomínio.



Nem sempre é possível evitar o conflito. Mas é possível estar preparado para enfrentá-lo





Obrigada

