CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS
EFETIVOS, TEMPORÁRIOS E TERCEIRIZADOS

GUIA COMPLETO

APICE
CONTABILIDADE & ASSESSORIA EMPRESARIAL

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO ... 01

TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO ... 03

CONTRATO DE APRENDIZAGEM ... 03

ESTÁGIO ... 04

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA ... 05

CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA ... 05

CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO ... 06

TERCEIRIZAÇÃO ... 07

CONTRATAÇÃO POR PRAZO INDETERMINADO ... 07

CARACTERISTICAS DO VÍNCULO ... 08

CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA ... 10

CONTRATAÇÃO TERCEIRIZADA ... 12

COMPARATIVO ENTRE TIPOS DE CONTRATAÇÃO ... 14

MUDANÇAS COM A REFORMA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA ... 16

CONCLUSÃO ... 19

SOBRE A APICE ... 20

INTRODUÇÃO

Contratar empregados no Brasil ainda é uma tarefa burocrática e cara. Do processo de seleção até a efetivação, são necessárias diversas etapas na busca pelo candidato mais qualificado para exercer determinada função na empresa.

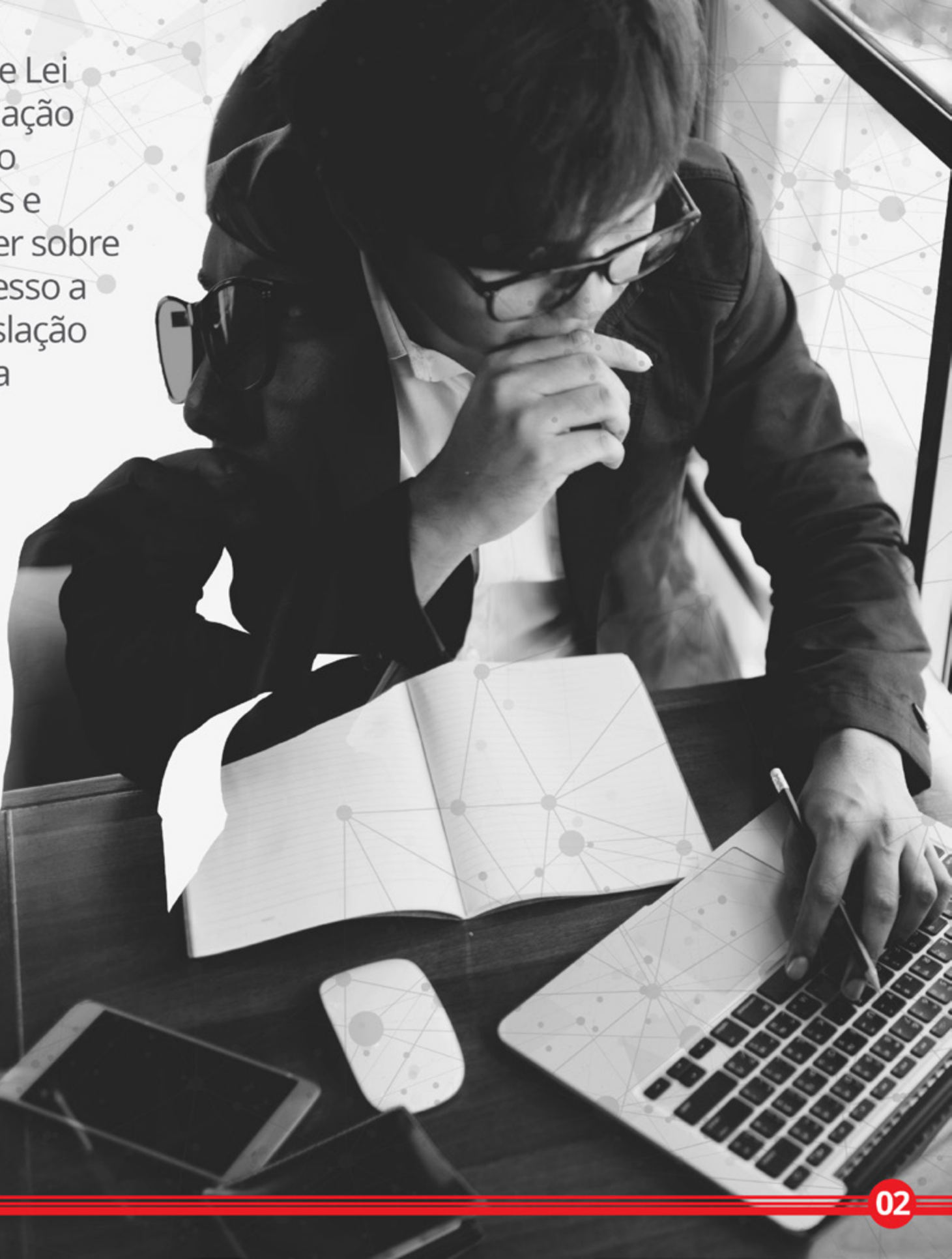
Por isso, empresários, gestores e administradores de empresas de qualquer porte ou categoria devem se manter atualizados sobre as mudanças na legislação trabalhista brasileira, além de conhecer a fundo as características de cada forma de contratação e em que situações elas são mais indicadas.

Para otimizar esse processo, você precisa não apenas conhecer cada passo, mas entender todas as opções de contratação permitidas por lei.

Ter essa preocupação, evita que você tenha problemas trabalhistas e contribui para a imagem da sua empresa no mercado, junto a seus colaboradores e sua equipe. Além dos custos envolvidos no processo, existem diversos critérios que você deve analisar antes de escolher a opção mais vantajosa para a sua empresa.

Neste e-book, vamos falar sobre o Projeto de Lei que fez uma série de alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Dentre elas, estão questões relacionadas à remuneração, férias e jornada de trabalho. Você vai poder entender sobre algumas das mudanças realizadas e terá acesso a um comparativo que mostra pontos da legislação trabalhista antiga e como eles ficaram com a aprovação da reforma.

Quer entender melhor o processo de contratação de profissionais, sejam eles efetivos, temporários ou terceirizados? Continue a leitura e confira esse guia completo que preparamos para ajudar você!



TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO

Apesar de ser a opção mais conhecida, a contratação efetiva não é a única modalidade de admissão de funcionários permitida pela legislação brasileira. Existem outras alternativas que protegem os direitos dos colaboradores e da sua empresa, cada uma vinculada a um regime de trabalho e indicada para determinadas situações, cargos e funções. Conheça melhor cada uma delas:

CONTRATO DE APRENDIZAGEM

No caso das pessoas com deficiência, o contrato de aprendizagem não possui um período máximo de duração. Dentro do programa Pronatec Aprendiz, as micro e pequenas empresas que contratarem jovens em situação de vulnerabilidade, vindos de escolas públicas, são beneficiadas com redução de custos. Entre os critérios exigidos à sua empresa e ao colaborador para a contratação, estão:

- ✓ A empresa é obrigada a empregar e matricular aprendizes nos cursos dos Serviços Nacionais de aprendizagem - como SESI, SENAI ou SENAC - em uma quantidade de no mínimo 5% e no máximo 15% em relação ao número total de colaboradores;
- ✓ O aprendiz deve estar cursando regularmente o ensino médio e/ou ensino técnico;
- ✓ A admissão é feita por meio de um contrato de trabalho especial, com prazo determinado;
- ✓ A jornada é de 6 horas diárias e não é permitido horas extras.
- ✓ No caso de aprendizes que já tenham completado o ensino fundamental, a jornada pode chegar a 8 horas diárias, caso sejam computadas nelas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

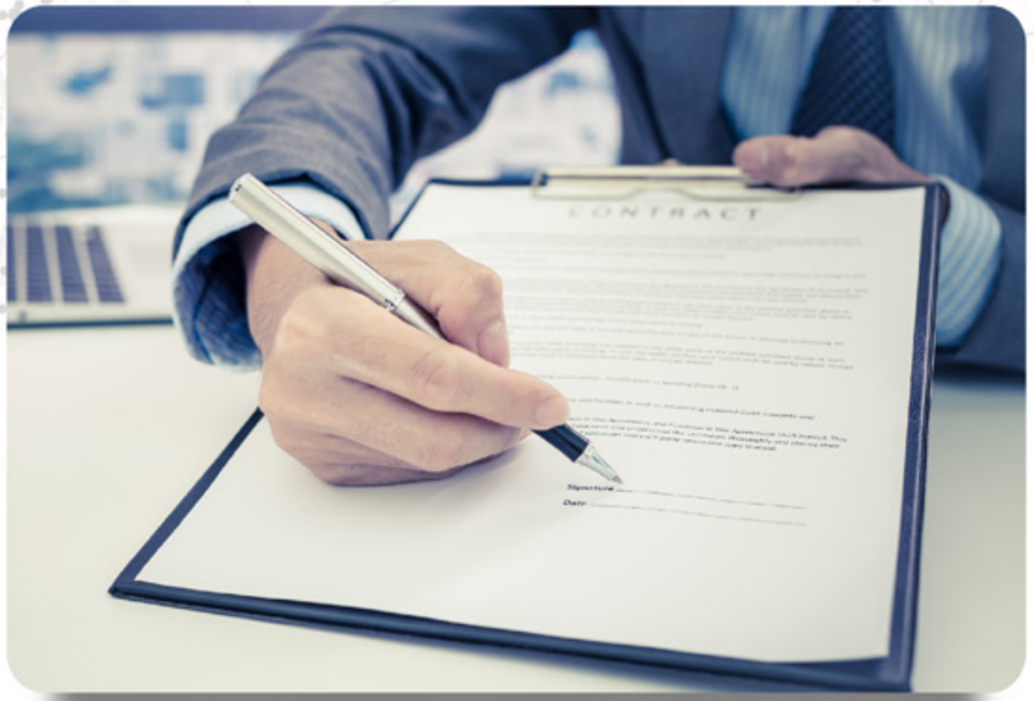
ESTÁGIO

O estágio costuma ser o primeiro contato dos estudantes universitários, de educação profissional, do ensino médio, e até mesmo dos anos finais do ensino fundamental com o ambiente de trabalho na prática, ajudando em sua formação profissional e oferecendo a oportunidade de uma futura efetivação na empresa.

Nesse caso, a contratação deve ser supervisionada por um agente de integração - uma agência ou organização que faz o cadastro dos estudantes e seu encaminhamento. A jornada de trabalho do estagiário é de até seis horas por dia, e o contrato possui a duração máxima de 2 anos - exceto para o contrato de pessoas com deficiência, que não possui um período máximo. Os custos da contratação e encargos trabalhistas são menores para o empregador.

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência é uma modalidade de contratação por prazo determinado, com duração máxima de 90 dias, destinado a um período de testes para o colaborador. Dessa forma, você pode avaliar as aptidões, habilidades e a atuação do colaborador no cargo antes de oficializar um contrato definitivo. Além disso, os custos são menores no caso de término da experiência - não há aviso prévio, por exemplo.



CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA

A contratação por tempo determinado é utilizada quando a sua empresa precisa substituir algum colaborador regular por determinado período ou está passando por uma época de volume extra de trabalho. Além de contar com mão de obra especializada, você não precisa arcar com os custos de uma contratação efetiva, como férias, 13º salário e outros encargos trabalhistas.

CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO

A modalidade de contrato por prazo indeterminado segue as determinações da CLT. Nesse tipo de contratação, a sua empresa é responsável pelo pagamento de diversos encargos, além do salário, trazendo mais segurança e estabilidade aos seus colaboradores. São eles: 13º salário, INSS, FGTS, vale-transporte, valealimentação, férias, salário maternidade, entre outros.

A contratação por prazo indeterminado também exige que o salário não seja menor que o mínimo nacional e que a jornada de trabalho não exceda 8 horas diárias (e, no máximo, 2 horas extras).

Caso a nova legislação seja aprovada, a jornada de trabalho terá o limite de até 12 horas diárias, já contando com as horas extras. Porém, ela não deve ultrapassar o limite de 48 horas semanais, sendo 44 horas da jornada normal e no máximo 4 horas extras.

TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização diminui os custos da sua empresa com mão de obra e encargos trabalhistas e previdenciários, já que não envolve vínculo empregatício entre você e o funcionário. Nesse caso, o seu colaborador terá o contrato assinado pela empresa de terceirização, e seus direitos trabalhistas ficam vinculadas à ela. Essa modalidade de contratação normalmente é utilizada para a realização de uma atividade específica na sua empresa, como portaria, limpeza e manutenção.

CONTRATAÇÃO POR PRAZO INDETERMINADO

A contratação efetiva segue a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada em maio de 1943 pelo Decreto Lei nº 5.452, e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas. A CLT regulamenta as relações individuais e coletivas do trabalho, oferecendo proteção ao trabalhador urbano ou rural (para o caso do empregado rural, também há a proteção da Lei 5.889 de 1973) e normatizando aspectos importantes da contratação, como benefícios e direitos dos colaboradores, jornada de trabalho, férias e fiscalização do trabalho.

CARACTERÍSTICAS DO VÍNCULO

O vínculo empregatício da contratação efetiva se inicia com a assinatura do contrato entre o colaborador e a sua empresa. Ele possui uma duração de tempo indeterminado, a menos que seja estipulado um prazo para a prestação do serviço. Esse tipo de contratação também envolve o registro na Carteira de Trabalho (CTPS) do colaborador, um documento obrigatório que contém o histórico profissional do empregado, incluindo data que começou e parou de trabalhar, salário, férias, benefícios e recolhimento do FGTS. Depois de firmado o contrato de trabalho, a sua empresa tem até 48 horas para assinar a Carteira de Trabalho, sob pena de A contratação efetiva garante ao seu colaborador uma série de direitos trabalhistas e benefícios previstos na CLT, como:

- ✓ *exame médico admissional, periódico e demissional;*
- ✓ *repouso remunerado de no mínimo um dia por semana;*
- ✓ *pagamento até o quinto dia útil do mês;*
- ✓ *13º salário, pago em duas parcelas;*
- ✓ *trinta dias de férias anualmente;*
- ✓ *vale-transporte com desconto máximo de 6% do salário;*
- ✓ *licença-maternidade de 120 dias e estabilidade de 6 meses após o parto;*
- ✓ *licença-paternidade de 5 dias;*
- ✓ *depósito do FGTS na proporção de 8% do valor do salário;*
- ✓ *pagamento de horas extras com acréscimo de 50% mínimo (em dias*
- ✓ *úteis) ou 100% (aos domingos e feriados);*
- ✓ *garantia contra acidentes de trabalho;*
- ✓ *adicional noturno de 20% para a jornada das 22h às 5h do trabalhador urbano, das*
- ✓ *21h às 5 horas do trabalho em agricultura e de 20h às 4h do trabalho em pecuária;*

falta do trabalho sem prejuízos financeiros em caso de:

- ✓ *casamento (3 dias);*
- ✓ *alistamento eleitoral (2 dias);*
- ✓ *falecimento de parente próximo (2 dias);*
- ✓ *doença comprovada por atestado médico (a critério do médico);*
- ✓ *doação de sangue (1 dia);*
- ✓ *aviso prévio de 30 dias em caso de demissão.*
- ✓ *A demissão do colaborador deve seguir uma série de procedimentos para evitar problemas trabalhistas. O empregado deve receber, primeiramente, uma comunicação formal com a data do desligamento, informações sobre o aviso prévio (a ser cumprido ou pago) e a data para o acerto das contas com a sua empresa. Também são exigidos o exame demissional, a baixa na carteira de trabalho e a homologação da rescisão.*

CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA

A contratação temporária envolve a admissão de um colaborador por um período determinado de tempo,normalmente em situações de transição ou substituição de um empregado efetivo (por exemplo, em casos de licençasaúde, férias ou afastamentos).

Essa modalidade de contratação também é utilizada quando a sua empresa observa um aumento no volume de serviço em certas épocas do ano. Muitas vezes, a mão de obra temporária acaba sendo efetivada após o colaborador ser treinado e avaliado por seus supervisores.

Características do vínculo

O trabalho temporário é permitido em duas situações:
1 - para atender uma necessidade transitória de substituição de mão de obra regular;
2 - para atender uma demanda de aumento de serviço.

O contrato de prestação de trabalho temporário deve especificar a sua justificativa, o prazo e valor da prestação dos serviços e outras informações importantes sobre a segurança e saúde do colaborador. Nesse tipo de vínculo, a admissão do funcionário não é feita diretamente por sua empresa, mas por mediação de uma empresa especializada.

O prazo de contratação temporária é de 3 meses, que podem ser prorrogados até 9 meses. Durante esse período, o colaborador pode desempenhar atividades-meio (que não estão ligadas à atividade principal da empresa) ou atividadesfim (referentes ao objetivo principal da empresa).

Uma das principais vantagens dessa modalidade de contratação para a sua empresa é que você não precisa pagar a multa de 40% do FGTS no momento da demissão, facilitando o desligamento ou a substituição do funcionário.

Também não há obrigatoriedade do aviso-prévio de 30 dias.

Documentos necessários na contratação de trabalho temporário, os documentos dos funcionários são exigidos pela empresa contratante e pela terceirizada. São os mesmos solicitados na contratação efetiva, como:

- ✓ *carteira profissional (CTPS);*
- ✓ *título de eleitor;*
- ✓ *comprovante de escolaridade;*
- ✓ *RG;*
- ✓ *CPF;*
- ✓ *certidão de nascimento ou casamento;*
- ✓ *comprovante de residência;*
- ✓ *carteira de habilitação;*
- ✓ *cartão do PIS.*
- ✓ *Certificado de Registro de Empresa de Trabalho*
- ✓ *Temporário;*
- ✓ *registro dos trabalhadores no quadro de empregados.*

CONTRATAÇÃO TERCEIRIZADA

A contratação terceirizada é a admissão de mão de obra mediada por uma empresa especializada, por meio de um contrato de prestação de serviços. Inicialmente, a terceirização era permitida apenas para atividades-meio, como serviços de limpeza, vigilância, segurança e portaria. Porém, a Lei da Terceirização, sancionada em 31 de março de 2017, regulariza a prática também para atividades-fim aquelas ligadas à atividade principal da sua empresa.

Características do vínculo

Nessa modalidade de contratação, a sua empresa tem responsabilidade subsidiária em relação às obrigações trabalhistas. Na prática, isso significa que a empresa terceirizada é a principal responsável pelo pagamento de salários, encargos e direitos do trabalhador, mas a sua empresa pode responder na justiça em caso de problemas trabalhistas.

Apesar das mudanças, os direitos do trabalhador terceirizado são os mesmos dos funcionários efetivamente contratados diretamente por sua empresa. A diferença é que os encargos trabalhistas são pagos pela empresa terceirizada.

À sua empresa, cabe a responsabilidade de fornecer aos terceirizados os mesmos benefícios e treinamento dos demais empregados: alimentação, transporte, atendimento médico, entre outros.

Documentos necessários

Antes de contratar uma empresa terceirizada que forneça mão de obra para sua empresa, você precisa verificar se ela é confiável e solicitar as certidões de praxe para fechamento de contratos, em especial a civil, de protestos e do Procon.

É fundamental elaborar um contrato que defina com clareza as obrigações e deveres de cada parte, garantindo o cumprimento das normas trabalhistas.

Você também deve exigir da empresa terceirizada os documentos comprovando os recolhimentos tributários. São eles:

- ✓ *retenção de INSS;*
- ✓ *PIS;*
- ✓ *COFINS;*
- ✓ *CSLL;*
- ✓ *ISS;*
- ✓ *IRRF.*
- ✓ *Além de outros documentos, como:*
- ✓ *PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais;*
- ✓ *PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde*
- ✓ *Ocupacional;*
- ✓ *ASOs - Atestados de Saúde Ocupacional de cada funcionário.*

COMPARATIVO ENTRE TIPOS DE CONTRATAÇÃO

Natureza do trabalho

Efetivo: para qualquer cargo ou função na empresa contratante;

Temporário: para dar conta de uma necessidade excepcional, como aumento da demanda de trabalho;

Terceirizado: para qualquer cargo ou função na empresa contratante, inclusive a atividade-fim

6.2. Vínculo empregatício

Efetivo: com a empresa contratante;

Temporário: com a empresa contratante, intermediado pela terceirizada;

Terceirizado: com a empresa terceirizada

Especialização
Efetivo: indispensável;
Temporário: não é exigida;
Terceirizado: indispensável na área em que vai atuar.

Duração do contrato
Efetivo: indeterminado;
Temporário: até três meses;
Terceirizado: sem prazo determinado.

Direitos dos funcionários
Efetivo: determinados pela CLT;
Temporário: os mesmos dos trabalhadores efetivos, sob responsabilidade da contratante;
Terceirizado: os mesmos dos trabalhadores efetivos, sob responsabilidade da terceirizada.

Vantagens
Efetivo: estabilidade para o funcionário e oportunidade para investir em sua qualificação e treinamento; atração e retenção de talentos; motivação para o trabalho;
Temporário: menor burocracia; diminuição dos custos; agilidade na contratação; substituição de empregados inadequados; menor impacto financeiro; redução de contratações desnecessárias;
Terceirizado: delegação das responsabilidades trabalhistas e trabalho burocrático (pagamento, gerência, seleção).

MUDANÇAS COM A REFORMA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Para fazer a melhor escolha para a sua empresa, você também deve ficar atento às mudanças na legislação. Descubra alguns pontos que foram alterados com a reforma trabalhista:

	SEM A REFORMA TRABALHISTA	COM A REFORMA TRABALHISTA
Férias	Podiam ser divididas em, no máximo, 2 períodos, considerando um com ao menos 10 dias. 1/3 das férias podiam ser pagas por abonos.	A partir de uma negociação, as férias podem ser divididas em até 3 períodos, com um deles sendo no mínimo 15 dias.
Jornada de trabalho	Máximo de: • 8 horas regulares diárias; • 44 horas semanais; • 220 horas mensais; • 2 horas extras por dia.	Máximo de: • 12 hora diárias, com 36 horas de descanso; • 44 horas semanais (48 horas, se contadas as horas extras); • 220 horas mensais
Intervalo de descanso	Entre 1 e 2 horas para repouso ou alimentação no caso da jornada de 8 horas.	Pode ser negociado, com tempo minimo de 30 minutos.
Plano de cargos e salários	Precisava ser homologado no Ministério do Trabalho e estar no contrato de trabalho.	Pode ser negociado entre o colaborador e o empregador, não precisa ser homologado no Ministério do Trabalho nem constar no contrato. Pode ser mudado, desde que não reduza a remuneração anterior.
Representação	Eleição de um delegado sindical em empresas com mais de 200 colaboradores, com todos os direitos de um trabalhador e estabilidade de 2 anos, assegurada pela Constituição mas não regulamentada.	Escolha de 3 representantes, que não precisam ser sindicalizados, em empresas com no mínimo 200 funcionários.

	SEM A REFORMA TRABALHISTA	COM A REFORMA TRABALHISTA
Acordo de demissão	Colaborador não tinha direito à retirada do FGTS nem à multa de 40% sobre o seu saldo.	Colaborador não tem direito ao seguro desemprego, mas poderá movimentar até 80% do FGTS e receber metade da multa de 40% sobre o Fundo, com pagamento de metade do aviso prévio.
Contribuição sindical	Obrigatória	Opcional
Terceirização	Só podia ser feito o contrato para atividades-meio.	Pode ser feito o contrato para atividades-fim, sendo realizada uma quarentena de 18 meses impedindo a demissão de colaboradores efetivos para recontratação como terceirizados.
Gravidez	Não havia limite de tempo para avisar a empresa. Grávidas e lactantes eram proibidas de trabalhar em locais insalubres.	É permitido que grávidas e lactatnes trabalhem em locais insalubres sob apresentação de atestavo médico da empresa, garantindo que não há riscos. Mulheres demitidas devem informar gravidez até 30 dias.
Banco de horas	Não devia ultrapassar o limite de 10 horas diárias, nem a soma das jornadas semanais de trabalho previstas em um ano.	Pode ser estabelecido por acordo invidual escrito, mas a compensação deve ser feita no mesmo mês.
Recisão contratual	Homologação feita nos sindicatos.	Homologação feita na empresa, com presença de advogados da companhia e do trabalhador, que também pode ter assistência do sindicato.
Multa	Um salário mínimo regional por empregado não registrado, somando valor igual para cada reincidência.	R$ 3000 por empregado não registrado, caindo para R$ 800 para pequenas ou microempresas.

	SEM A REFORMA TRABALHISTA	COM A REFORMA TRABALHISTA
Hora "In itinere"	O tempo de deslocamento até o local de trabalho em empresas sem transporte público ou em local de dificil acesso era computado como jornada de trabalho.	O tempo de deslocamento até o local de trabalho não é computado como jornada de trabalho.
Trabalho parcial	Jornada de trabalho que não excedia 25 horas semanais.	A duração pode ser de até 30 horas semanais sem a possibilidade de horas extras ou de 26 horas semanais, possibilitando até 6 horas extras pagas com no mínimo de 50%.
Remuneração	Auxilios e diárias de viagem eram tributadas quando exediam 50% do valor do salário.	Auxílios, diárias para viagem, ajuda de custo, prêmios e abonos deixam de integrar a remuneração, não incidindo os encargos trabalhisas e previdenciários.
Colaboradores de nivel superior	Colaboradores com instrução de nivel superior e com salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do INSS têm o direito de representação do sindicato.	Colaboradores com instrução de nivel superior e com salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do INSS perdem o direito de representação pelo sindicato e passam a ter relações contratuais negociadas individualmente.
Equiparação salarial	Colaboradores que ocupavam o mesmo cargo ou função e tinham uma diferença de até 2 anos de registro na empresa.	Trabalho de igual valor será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica por pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a 4 anos e a diferença do tempo de função seja superior a 2 anos.

CONCLUSÃO

Recrutar e contratar novos funcionários é uma das tarefas de maior responsabilidade para qualquer empresa, já que o maior capital de uma companhia é sua força de trabalho.

Além de selecionar o candidato ideal para cada função, você precisa avaliar a melhor forma de contratação para cada situação, respeitando as exigências trabalhistas e valorizando o quadro de funcionários.
É fundamental que você se mantenha atualizado sobre as mudanças em andamento na legislação trabalhista para fazer a melhor escolha para sua empresa.

Dessa forma, a produtividade continua aumentando, trazendo resultados positivos tanto para o seu negócio quanto para seus colaboradores.

APICE

CONTABILIDADE & ASSESSORIA EMPRESARIAL

A APICE CONTABILIDADE & ASSESSORIA EMPRESARIAL, iniciou suas atividades em 2002 como escritório individual. Atuando sob a marca, nossa empresa cresceu acreditando que cada cliente é único e que deve ser tratado como tal.

Seguindo esse princípio nossos serviços são prestados considerando o porte da empresa (micro, pequena, média ou grande), suas necessidades e o seu modelo decisório. Nos preocupamos não somente em suprir nossos clientes de informações para tomada de decisão, mas também em antever problemas, identificando novas oportunidades.

11 4036-6551

11 4036-4725

apiceassessoria@apiceassessoria.com.br

www.apicecontabilidade.cnt.br

CONTATO