

MODELOS ALTERNATIVOS DE CONTRATAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS



OLÁ, EMPREENDEDOR!

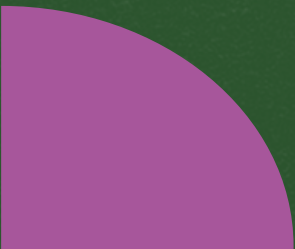
Quando ocorre uma crise econômica, como na atualidade, as empresas, muitas vezes, se veem sem outra alternativa a não ser demitir funcionários, numa tentativa de manter as contas em dia. De certo modo, pode-se dizer que a recessão, infelizmente, costumar ser implacável com as empresas e com os trabalhadores.


Não se pode negar, contudo, que o processo de reabertura gradual das empresas, que impõe uma série de restrições às atividades como forma de conter o contágio de covid-19, é um alento para os negócios. E, embora 2020 seja um ano de muitas demissões, alguns setores já demonstram recuperação, o que aumenta a necessidade de ampliar o quadro de pessoal.



De todo modo, a contratação de um funcionário requer atenção por parte da empresa. Você bem sabe que tanto a admissão como a demissão são custosas. Por isso, a FecomercioSP elenca, neste e-book, algumas formas alternativas de contratação de empregados que podem potencializar as operações da sua empresa.


A principal mensagem deste material é a de que você, seguindo a legislação trabalhista, não precisa contratar todos os trabalhadores da maneira tradicional – com vínculo empregatício e jornada de trabalho de oito horas por dia e 44 horas semanais. Há outros modelos que podem ser mais vantajosos para o seu negócio.





Neste e-book, trazemos orientações a respeito das seguintes modalidades de contratação:

- ▶ recontração em 90 dias;
- ▶ trabalho intermitente;
- ▶ jornada parcial;
- ▶ jornada reduzida;
- ▶ jornada 12x36;
- ▶ trabalho temporário;
- ▶ terceirização.



Antes de saber mais sobre cada uma delas, vale destacar que a maioria das modalidades mencionadas ganhou respaldo jurídico com a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017).

Esperamos que as orientações a seguir contribuam para a melhoria das atividades da sua empresa.

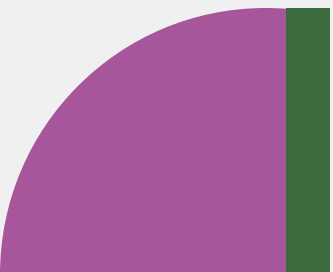


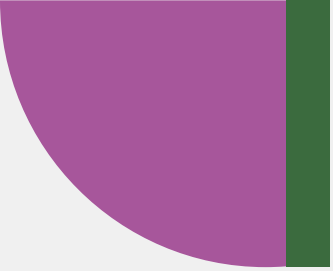
RECONTRATAÇÃO EM 90 DIAS

Empreendedor, sabemos que, em meio à pandemia de coronavírus, as eventuais perdas no quadro de pessoal foram praticamente inevitáveis diante de uma contração abrupta no faturamento de muitos setores da economia.

Contudo, com a reabertura gradual das empresas e a consequente recuperação da receita, é possível recontratar os mesmos funcionários que foram demitidos durante a pandemia.

Isso porque, durante o estado de calamidade pública, a Portaria 16.655, do Ministério da Economia, afasta a presunção de fraude em recontratação que ocorra nos 90 dias seguintes à rescisão do empregado que foi demitido sem justa causa.





A única condição é a de que os termos do contrato rescindido, como o salário, sejam restabelecidos.

A medida é interessante para empresas e trabalhadores. No primeiro caso, pode-se contar novamente com um funcionário que conheça a estrutura do negócio e que tenha a confiança do empreendedor. Do ponto de vista do empregado, é uma oportunidade de voltar ao mercado de trabalho e obter renda.

De todo modo, as empresas interessadas em utilizar o mecanismo devem ficar atentas ao prazo. A previsão é de que o estado de calamidade pública termine no dia 31 de dezembro de 2020. Assim, caso o período não seja estendido, a partir de 1º de janeiro de 2021 não será mais possível recontratar um ex-funcionário demitido nos 90 dias anteriores.


2

TRABALHO INTERMITENTE

Regulamentado pela Reforma Trabalhista, de 2017, o trabalho intermitente é aquele no qual o funcionário não se apresenta todos os dias para trabalhar.

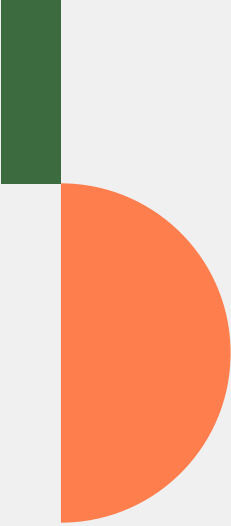
Isso significa que um funcionário sob o regime intermitente não tem expediente de segunda a sexta (ou de segunda a sábado), mas somente quando convocado pela empresa. Desse modo, o empregado contratado nessa modalidade alterna períodos de prestação de serviço e de inatividade.

Por que é interessante? O intermitente recebe pelo dia de trabalho. Assim, se convocado para trabalhar dez dias em um mês, a empresa deverá pagar o equivalente a dez dias de trabalho. O funcionário, em contrapartida, tem todos os direitos trabalhistas assegurados.



O trabalho intermitente é bastante interessante para as atividades cuja necessidade de pessoal aumenta em determinados dias da semana (como bares e restaurantes às sextas-feiras e aos fins de semana), em certas épocas do ano (varejo em datas como Páscoa, Natal e Dia das Mães) e quando da realização de eventos (hotéis, feiras e congressos), entre outras circunstâncias.

Para contar com um empregado na modalidade intermitente, a empresa precisa contratá-lo formalmente, com carteira assinada. Com isso, quando precisar de reforço, deve convocá-lo para o trabalho com, no mínimo, três dias corridos de antecedência. O funcionário não é obrigado a aceitar a convocação, mas, se for do seu interesse, deve se manifestar positivamente no prazo de um dia útil após receber o chamado.



De todo modo, a jornada de trabalho do intermitente é de até oito horas por dia, com possibilidade de acréscimo de duas horas extras.

A empresa deve pagar o vale-transporte, e, pela lei, o pagamento do dia de trabalho deve ser efetuado após cada expediente.

No entanto, as categorias que regulamentam o trabalho intermitente em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) podem adotar prazos alternativos – mensal ou quinzenal, por exemplo – para pagamento dos salários desses profissionais.

O valor da hora ou do dia de trabalho deve constar no contrato de trabalho, de modo que não possa ser inferior ao pago a empregados que exerçam a mesma função em jornadas regulares.



Como mencionado anteriormente, o funcionário sob o regime intermitente não é obrigado a aceitar a convocação para o trabalho. Por isso, a FecomercioSP recomenda que as empresas interessadas na modalidade contratem um número considerável de empregados, a fim de se precaverem de uma eventual falta de mão de obra.

Lembrando que a contratação de um intermitente, em si, não traz custos para a empresa. E, caso o empregado não tenha expediente na empresa no período de um ano, o contrato é automaticamente rescindido.

SAIBA MAIS

Ficou interessado no trabalho intermitente? Aproveite e leia o e-book **AUTÔNOMOS, INTERMITENTES E TELETRABALHO**, com mais informações sobre esse modelo de contratação.


3

JORNADAS ESPECIAIS


Empreendedor, você sabia que o funcionário não precisa necessariamente trabalhar 44 horas por semana? Você pode contratá-lo sob o regime de jornadas especiais.

A Reforma Trabalhista, realizada em 2017, possibilitou a adoção de jornadas de trabalho diferenciadas da tradicional, aquela de oito horas por dia e 44 horas semanais. Assim, é possível contratar empregados para atuar em outros expedientes.

As jornadas especiais mais relevantes são a parcial, a reduzida e a 12x36 – cujas explicações serão detalhadas nas próximas páginas.





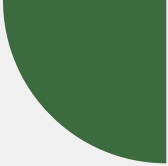
Entretanto, embora prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a utilização de qualquer jornada especial para os atuais empregados requer permissão concedida na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).



Desse modo, antes de contratar um funcionário sob o regime de jornada parcial, você deve consultar ambas, tanto a CCT que rege as relações de trabalho da empresa como a categoria profissional.

Para exemplificar, a CCT dos comerciários da capital paulista 2019/2020 autoriza a adoção de jornada parcial, reduzida ou 12x36 – vale lembrar que a validade do instrumento coletivo foi estendida até agosto de 2021.





Portanto, sempre consulte a CCT da categoria para saber sob quais jornadas de trabalho os empregados do seu estabelecimento podem ser contratados.

De todo modo, é importante saber que o trabalhador em regime de jornada especial tem os mesmos direitos trabalhistas de um empregado em expediente regular, como férias após 12 meses de trabalho, décimo terceiro salário, vale-transporte, etc.




A seguir, entenda como funcionam as jornadas parcial, reduzida e 12x36.

3.1 JORNADA PARCIAL

A jornada parcial estabelece o limite de até 30 horas de expediente semanal.


O modelo funciona de duas formas:

- A. contrato de 30 horas de trabalho semanais** – não há possibilidade de o funcionário fazer hora extra;
- B. contrato de 26 horas semanais ou menos** – o funcionário pode fazer até seis horas extras por semana, que podem ser compensadas na semana seguinte com redução do expediente. Caso a compensação não seja feita, as horas extras devem ser pagas e constar na folha de pagamento.



O empreendedor pode se perguntar qual é a vantagem de contratar um empregado para trabalhar por um período mais curto. Além de pagar um salário proporcional ao expediente, a empresa pode adaptar o quadro funcional às necessidades de produção ou atendimento, possivelmente observando os horários de maior demanda no estabelecimento.

Por exemplo: restaurante que precise de reforço no horário de almoço pode utilizar a jornada parcial neste horário. Caso necessite do funcionário das 10h às 15h, o estabelecimento pode firmar um contrato de 25 horas semanais, de modo que o empregado trabalhe cinco horas de segunda a sexta.



Se também houver movimento interessante aos sábados, o contrato pode ser de 30 horas semanais, das quais serão cinco horas em cada um dos seis dias de trabalho.

Modelos parecidos com este valem para estabelecimentos de outros segmentos e em outros horários. Isso porque o grande trunfo da jornada parcial é ajustar o expediente do empregado às necessidades da empresa.




3.2 JORNADA REDUZIDA

Se a jornada parcial não se mostra interessante para o dia a dia da empresa, há outra opção que pode atender às necessidades do negócio. Trata-se da jornada reduzida.

O modelo pode ser definido como um meio-termo entre a parcial e a regular, ou seja, a duração é superior a 30 e inferior a 44 horas semanais.

É importante saber que, diferentemente das jornadas parcial e 12x36, a reduzida não consta na CLT. Contudo, não há com o que se preocupar, desde que a modalidade esteja prevista na CCT da categoria.

Uma empresa que pretenda contar com o empregado durante seis horas por dia, de segunda a sábado, totalizando 36 horas semanais, pode se valer das vantagens da jornada reduzida, por exemplo.





3.3 JORNADA 12X36

Embora a Constituição indique que a jornada de trabalho deva ser de até oito horas por dia, é possível alongar a duração do expediente – e em conformidade com a lei.

É o caso da jornada 12x36, na qual 12 horas de trabalho devem ser seguidas, imprescindivelmente, por 36 horas de descanso. O modelo é bastante utilizado por empresas dos setores de saúde, segurança e limpeza, mas também pode valer a pena para outros segmentos.


Funciona da seguinte forma: um trabalhador que dê início ao dia de trabalho às 9h, termina o expediente às 21h, computando 12 horas seguidas de trabalho (sendo uma hora reservada para o intervalo).




Em seguida, o mesmo funcionário passa 36 horas (o equivalente a um dia e meio) afastado do posto de trabalho, retornando, após o descanso, para um novo expediente de 12 horas – e assim sucessivamente.

Basta ver que, por este modelo, o empregado trabalha quatro dias em uma semana, somando 48 horas de trabalho, revezando com outra semana de três dias de expediente, os quais totalizam 36 horas.

Com isso, em duas semanas, serão 84 horas de trabalho, o que corresponde a 42 horas para cada período. Logo, trata-se de uma jornada de trabalho dentro dos limites constitucionais.





O sistema 12x36 só funciona caso as 36 horas de descanso sejam desfrutadas logo após as 12 horas de expediente.

Vale destacar que, nesse tipo de jornada, as 12 horas de trabalho são consideradas normais, ou seja, não há incidência de hora extra após a oitava hora, como seria no modelo de expediente regular.

SAIBA MAIS

Para mais detalhes, confira e-book **JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO**.




4


TRABALHO TEMPORÁRIO

Empreendedor, sabia que, em algumas situações, é possível reforçar o quadro de pessoal sem necessariamente contratar trabalhadores? É assim que funciona o trabalho temporário, que pode ser ainda mais interessante na etapa de retomada dos negócios.

Como dito, na modalidade de trabalho temporário, a empresa não contrata o empregado. Isso porque o funcionário é, na realidade, cedido por uma agência de trabalho temporário para prestar serviço em um estabelecimento comercial ou de serviços, ou em uma indústria.




Desse modo, o trabalho temporário funciona da seguinte forma: uma loja, por exemplo, entra em contato com uma agência de trabalho temporário solicitando mão de obra. A agência, responsável pela contratação do empregado, disponibiliza-o para a empresa solicitante, ou seja, é uma relação entre três partes.



O trabalho temporário, entretanto, tem algumas regras. A modalidade só pode ser utilizada em duas situações: em períodos de alta demanda pelos serviços da empresa ou para substituição provisória de funcionário efetivo.

O primeiro caso costuma ocorrer em função da sazonalidade do setor. Um exemplo comum são as vendas de fim de ano no comércio varejista. Como a demanda por atendimento cresce substancialmente, as lojas podem adequar o quadro de funcionários recorrendo a trabalhadores temporários.





Picos de demanda também podem ocorrer fora de época e inesperadamente. Por exemplo, em função da pandemia de coronavírus, a procura por álcool em gel cresceu significativamente. Isso seria uma justificativa para as indústrias contarem com trabalhadores temporários nas linhas de produção.



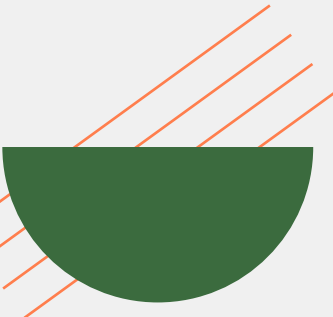
O segundo caso que autoriza o trabalho temporário – a substituição provisória de profissional efetivo – acontece quando um funcionário se afasta das atividades por suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, como ao entrar em férias ou em períodos de licença-maternidade. Afastamento por auxílio-doença do INSS também é uma condição que permite o trabalho temporário. Situação semelhante é a ausência de um empregado efetivo para tratamento de covid-19.



Nesses e em outros casos, a empresa pode preencher o posto do funcionário afastado recorrendo a um empregado temporário.

É importante ficar claro, empreendedor, que o trabalho temporário precisa ser justificado. E as únicas condições que corroboram a justificativa são o aumento pontual da demanda e a substituição provisória de um empregado efetivo.

Além disso, como o próprio termo indica, o trabalho temporário tem um limite de tempo. Em princípio, a prestação de serviço pode durar até 180 dias corridos. Contudo, caso as condições que justificaram o trabalho temporário se mantenham após esse período, é possível alongar a prestação de serviço por mais 90 dias, totalizando 270 dias corridos, o que equivale a nove meses.



Também é importante saber que quem se responsabiliza pelo contrato de trabalho e pelos direitos trabalhistas do empregado temporário é a agência. Sendo assim, a empresa que solicita a mão de obra, embora não pague o salário e os benefícios do funcionário temporário, deve firmar um contrato civil com a agência que disponibiliza o trabalhador – note que não se trata de uma relação trabalhista, mas civil, entre duas pessoas jurídicas.

De todo modo, o temporário, ainda que não seja um empregado direto da empresa na qual presta serviço, pode receber ordens de sócios e gestores.

SAIBA MAIS

Quer saber mais sobre o trabalho temporário?

Recomendamos a leitura do e-book **CONTRATAÇÃO DE TEMPORÁRIOS**.

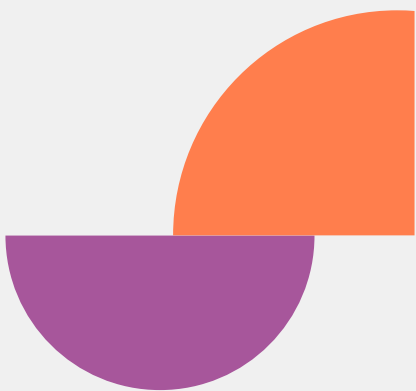
5

TERCEIRIZAÇÃO

Empreendedor, a última dica referente à ampliação do quadro de pessoal é sobre a terceirização. Você sabe como funciona?

A terceirização ocorre quando uma empresa contrata outra para realizar um serviço. Na prática, em vez de admitir empregados diretamente para determinada atividade ou setor, uma empresa contrata os serviços de outra, que se responsabiliza por realizar as tarefas.

Os trabalhadores que fazem os serviços são chamados de “terceirizados” e, na realidade, são empregados da empresa contratada, a terceirizada, ou seja, é a terceirizada que assina a carteira de trabalho e paga os salários e os direitos trabalhistas.





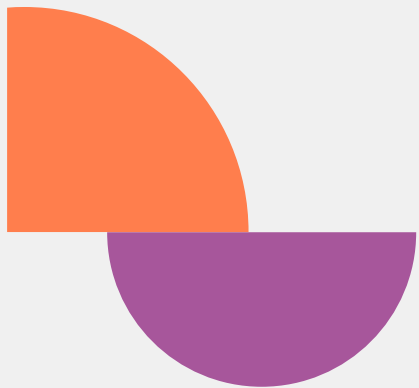
O funcionário terceirizado não deve receber ordens do estabelecimento para o qual presta serviço, sob o risco de caracterizar vínculo de emprego. Por isso, é importante que o contrato entre as empresas especifique, de forma clara, as tarefas que devem ser cumpridas.

Também é importante saber que não necessariamente o mesmo trabalhador terá expediente todos os dias no estabelecimento, uma vez que a contratante não seleciona quem fará o serviço; e a terceirizada, por ser a empresa com a qual os empregados têm vínculo de emprego, pode decidir onde alocá-los. Desse modo, na terceirização, contrata-se o serviço, e não o profissional que executará a tarefa.



A terceirização pode ser utilizada em muitas áreas, como limpeza, segurança, Tecnologia da Informação (TI), comunicação, recepção, ambulatório, entre outras, independentemente de ser uma atividade de apoio ou a principal da empresa (também chamada de “atividade-fim”). Inclusive, a Lei da Terceirização (Lei 13.429) e a Reforma Trabalhista (Lei 13.467), ambas aprovadas em 2017, reforçam o respaldo jurídico da modalidade.

Por que recorrer à terceirização e não contratar um empregado diretamente? Em geral, as empresas de serviços terceirizados disponibilizam profissionais qualificados para exercer as atividades que se propõem a fazer, de modo que a contratante não precise se preocupar com o treinamento do funcionário.



Além disso, caso o trabalhador terceirizado não possa comparecer ao estabelecimento onde presta serviço, por qualquer motivo que seja, o posto de trabalho não fica vago, porque a terceirizada se compromete a realizar a atividade com outro profissional.

De todo modo, a terceirização, por transferir serviços especializados, tende a aumentar a produtividade da contratante. A FecomercioSP, no entanto, recomenda que os empreendedores analisem as particularidades do negócio para identificar quais setores podem ser aperfeiçoados se delegados a outra empresa.

SAIBA MAIS

O trabalho terceirizado prevê uma série de regras para as empresas. Entenda cada aspecto da modalidade no e-book **TERCEIRIZAÇÃO**.

6

ENTENDA MELHOR CADA MODALIDADE DE CONTRATAÇÃO

Desde que a Reforma Trabalhista entrou em vigor, em novembro de 2017, as jornadas de trabalho diferenciadas e as modalidades alternativas de contratação ganharam respaldo jurídico.

No entanto, para aperfeiçoar os negócios, não basta previsão legal, é preciso pôr em prática os mecanismos disponíveis. Sendo assim, as empresas que buscam otimizar as operações devem olhar, cada vez mais, para o quadro de pessoal, adaptando a alocação de funcionários às necessidades do estabelecimento.

A FecomercioSP recomenda que o empreendedor interessado nas modalidades descritas neste e-book leia os livros digitais mencionados ao fim de cada capítulo, pois trazem mais detalhes sobre cada um dos temas.

Esses e outros materiais estão disponíveis no **FECOMERCIO LAB**, no qual o empreendedor encontra orientações para aprimorar a gestão do negócio, superar crises e desmistificar a legislação.

Para ficar sabendo das últimas notícias relacionadas ao universo do empreendedorismo, não deixe de visitar, regularmente, o portal da **FECOMERCIO-SP**.

E acompanhe os nossos podcasts sobre economia, negócios, legislação, inovação e muitos outros assuntos no seu agregador favorito.



SPOTIFY



SOUNDCLOUD

PRESIDENTE
Abram Szajman


SUPERINTENDENTE
Antonio Carlos Borges



Rua Dr. Plínio Barreto, 285
Bela Vista • São Paulo

11 3254-1700 • fax 11 3254-1650

www.fecomercio.com.br

PRODUÇÃO  TUTU
NOVEMBRO 2020