



COMO SE PREPARAR PARA A CONTRATAÇÃO  
DE MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA PARA  
AS VENDAS DE FINAL DE ANO



Introdução.....	3
Por que é tão importante contratar trabalhadores temporários no final do ano? .....	5
Como funciona a contratação de funcionários temporários? .....	9
Como efetivar um colaborador contratado em regime temporário?.....	15
Conclusão .....	17
Sobre o Sebrae-PE.....	18

# Introdução

Quando o final do ano se aproxima, uma série de momentos interessantes começam a surgir para a empresa. **Em novembro, já temos a Black Friday, que pode ser entendida como uma espécie de “aquecimento” para o movimentado mês de dezembro.**

Essas são datas que elevam muito o ritmo do mercado, pois não têm relação com uma comemoração específica para um grupo de pessoas. Por exemplo, o Dia dos Pais movimenta o mercado masculino; o Dia das Mães, o universo feminino etc. É por isso que muitos empresários aguardam ansiosos pelo final do ano.

No entanto, juntamente à possibilidade de fazer um grande número de vendas, surge um desafio importante: como suprir toda essa demanda sazonal com a equipe comercial que a empresa tem no momento? É justamente aqui que “nasce” o expressivo papel da contratação de mão de obra temporária.



Pensando na relevância desse assunto e na grande quantidade de dúvidas que os empreendedores têm sobre o tema, nós resolvemos elaborar este e-book. Nele, **mostraremos tudo que você precisa saber sobre a contratação temporária.**

Nós abordaremos como esse procedimento pode ser feito de forma legal, os benefícios que ele pode proporcionar, bem como a possibilidade de encontrar novos talentos que, inclusive, podem ser efetivados na empresa. Então, continue atentamente essa leitura!



# Por que é tão importante contratar trabalhadores temporários no final do ano?

A primeira pergunta que deve ser feita é: por que contratar colaboradores para atuarem apenas durante as festas de fim de ano? A resposta a esse questionamento pode ser encontrada em nossa própria legislação trabalhista.

Contratar um colaborador e demiti-lo em seguida é algo que movimentava uma série de obrigações e de recursos de uma empresa. Logo, o contrato temporário surge como uma forma legal de ter pessoas atuando em seu negócio com um número reduzido de burocracias. Além disso, há alguns benefícios que vale a pena destacar. Veja a seguir!





## FUNCIONA COMO UM PERÍODO DE EXPERIÊNCIA

Inicialmente, o contrato temporário pode servir como um período de experiência. Imagine, por exemplo, que você precisa de um novo colaborador para atuar na equipe de vendas justamente nessa época de fim de ano. Contudo, existe a pretensão de buscar uma pessoa que possa continuar no seu estabelecimento quando esse período de sazonalidade passar.

Sendo assim, contratar esse profissional temporariamente, justamente nesse momento de grande movimentação, pode ser um teste interessante para saber se o colaborador atenderia às necessidades do seu negócio ou não. Caso ele apresente o perfil que você está buscando, basta efetivá-lo na empresa como um colaborador não temporário. Em outro tópico deste e-book, mostraremos como esse processo funciona.

## AJUSTA A SUA EMPRESA ÀS DEMANDAS DO MERCADO COM AGILIDADE

Outro benefício interessante do trabalho temporário é a **possibilidade de atender a uma grande demanda que o mercado exige nesse período com mais rapidez.**

Nesse caso, é importante considerar que o processo de recrutamento e de seleção de pessoas pode demorar dias ou semanas para ser finalizado.



Se você fizer todo esse procedimento apenas para contratar alguém para atender a uma demanda específica, é possível que o período de necessidade desses colaboradores passe e você ainda não tenha concluído a admissão. O trabalho temporário é como um atalho a esse importante processo realizado nas empresas.

O foco é dispensar parte das etapas de uma seletiva, recorrendo diretamente a entrevistas e ao levantamento de dados para suprir a demanda do seu negócio rapidamente. Obviamente, durante o dia a dia, o empresário tem a obrigação de analisar o desempenho de cada colaborador temporário e de verificar se todos estão suprindo as necessidades da organização.

Caso um ou outro funcionário precise ser substituído, o procedimento também deve ser feito rapidamente. Assim, você conseguirá atender à demanda do seu mercado de forma rápida, mas verificando a performance de cada colaborador para não ver cair a qualidade do seu atendimento.

Também vale a pena mencionar que o funcionário temporário precisa passar por treinamentos básicos para entender o perfil do seu negócio e como ele deve atuar com os seus clientes. Isso é principalmente válido quando se trata de pessoas envolvidas com o departamento de vendas.

## DIMINUI CUSTOS

Outro benefício importante a ser mencionado é a **redução de custos** que existe no trabalho temporário. Os gastos menores iniciam, inclusive, no processo de contratação dessas pessoas. Afinal, elas não passam por todas as exigências que existem no trâmite de recrutamento e seleção, como dito.

Além disso, como o contrato de trabalho tem um tempo determinado para começar e para finalizar, você também não tem algumas despesas trabalhistas. Como esse último assunto é muito sensível, nós separamos um tópico exclusivo para tratar dele.





## Como funciona a contratação de funcionários temporários?



Agora, mostraremos com mais detalhes como funciona a contratação de funcionários temporários. É importante ter em mente que, independentemente do prazo de duração de um contrato de trabalho, ainda estamos falando de um elemento que tem toda proteção legal por trás do procedimento.

Logo, **práticas que “passam por cima” da lei e dos direitos trabalhistas podem gerar consequências graves para a sua empresa.** As indenizações e as multas desse procedimento podem fazer com que o empresário “devolva” todo o lucro percebido no período de grande movimentação.

Portanto, é muito importante ter cuidado com esses elementos. Para ajudá-lo, destacaremos os principais pontos aos quais você deve ter atenção.

## DURAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Quanto ao período de contrato de trabalho e a outras questões relacionadas a contratações temporárias, é fundamental ter em mente que **a Reforma Trabalhista modernizou alguns procedimentos e alterou bastante determinados pontos da lei.**

Um deles foi o período de duração do contrato de trabalho. Antes, ele era elaborado com uma duração máxima de 90 dias. Qualquer tipo de alteração nesse prazo deveria ser feito com a autorização exclusiva do Ministério do Trabalho, o que prejudicava muito tanto o empregado quanto o empregador.

Agora isso mudou. Segundo as novas disposições, os contratos temporários podem ser firmados em um prazo de até seis meses, inicialmente. Mas, **caso seja necessário, ainda existe a possibilidade de uma renovação automática por mais três meses sem que seja necessário comunicar os órgãos trabalhistas.**

Ou seja, no total, o contrato temporário pode durar até nove meses (270 dias). Provavelmente, você não precisará desse prazo tão extenso. Mas é interessante conhecê-lo, pois é possível contratar a pessoa por alguns meses. Dessa forma, ela poderia passar por um processo de treinamento antes que a demanda aumente consideravelmente.





## FORMAS DE ELABORAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Vale a pena citar rapidamente como é feita a formalização desse contrato de trabalho. Basicamente, ele pode ser elaborado em um documento à parte contendo todos os dados do colaborador e do empregador. Ele deve conter também as atividades que serão desempenhadas, o horário de trabalho e os direitos e os deveres de ambas as partes. Contudo, é importante ter em mente que o trabalho temporário exige a anotação na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) do trabalhador.

Afinal, durante esse período, ocorreram recolhimentos previdenciários e a identificação e a individualização do colaborador perante o INSS devem ser feitas por meio de sua carteira de trabalho.

## DIREITOS DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO

Quando se trata dos direitos trabalhistas do trabalhador temporário, não existem tantas diferenças em relação aos benefícios que já são oferecidos aos demais colaboradores da empresa. Nesse sentido, nós temos:



- uma remuneração equivalente àquela percebida pelos outros empregados da mesma categoria;
- uma jornada de trabalho de oito horas, com possibilidade de horas extras não excedentes a duas horas por dia;
- as férias e o 13º proporcionais, já que, mesmo que ele não goze do período, a empresa deve pagar por elas;
- o adicional noturno, de periculosidade e de insalubridade, caso seja cabível para o ambiente de trabalho;
- o recolhimento previdenciário;
- o pagamento do FGTS;
- o vale-transporte;
- o auxílio-alimentação etc.

Esses são os principais direitos trabalhistas trazidos pela CLT e que são direcionados a todos os trabalhadores, independentemente do prazo de duração do seu contrato. Contudo, você ainda precisa avaliar os benefícios oferecidos exclusivamente para o seu segmento de mercado e que são determinados pelos sindicatos.

Eles também são estendidos aos colaboradores do regime temporário. Portanto, é muito importante consultar o seu contador para saber quais são os direitos desses profissionais e como eles devem ser pagos.



## RESCISÃO DO CONTRATO DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO

Agora, vamos tratar de um assunto que é muito sensível e que gera dúvidas na mente do empresário que vai contratar pessoas em regime temporário. De modo geral, a rescisão desses contratos não gera muitos problemas. Afinal, as datas de início e do final já estão bem estabelecidas.

Em outras palavras, **o colaborador entra na empresa com a plena ciência do dia em que ele será dispensado.** Nesse caso, não há que se mencionar aviso-prévio ou indenizações, como acontece nos contratos de trabalho tradicionais. No entanto, ele ainda terá direito ao saque dos valores depositados em sua conta do FGTS, bem como aos direitos já mencionados anteriormente – ou seja, as férias e o 13º proporcionais ao período em que o empregado desempenhou as suas funções na empresa.



Nesse sentido, outros direitos rescisórios, como a multa de 40% sobre o FGTS e o seguro-desemprego, não são destinados ao trabalhador temporário que encerra o seu contrato na data prevista. Contudo, existe uma hipótese em que o empregador precisaria cumprir com todos esses direitos como se estivesse demitindo um profissional efetivado na empresa.

Isso ocorre quando o contrato de trabalho é encerrado antes do prazo previsto. Se isso acontecer, a multa de 40% sobre o FGTS existirá. Além disso, você também terá obrigação de cumprir com o aviso-prévio, optando por indenizar o colaborador ou solicitar que ele trabalhe durante o período.

Por isso, é muito importante ter cuidado com o prazo de duração desses contratos. Por mais que a lei permita um prazo de até nove meses, você deve calcular o período exato em que será necessário manter esse funcionário no negócio. Dessa forma, caso seja necessário postergar a atuação, basta fazer um aditivo em comum acordo para inserir mais meses ou semanas de exercício na empresa.

## Como efetivar um colaborador contratado em regime temporário?

Para finalizar este e-book, mostraremos como você pode contratar por tempo indeterminado um trabalhador que iniciou a jornada em seu negócio por meio de um contrato de trabalho com tempo determinado. Acredite: isso é muito comum de acontecer.

Às vezes, uma pessoa desempenha um trabalho tão bom na empresa que o empreendedor oferece a oportunidade de ela se tornar efetivada no negócio. Inclusive, esse período de fim de ano representa uma grande chance para encontrar novos talentos em vendas.





Nesse caso, é **importante ter em mente que o contrato de trabalho temporário precisa chegar ao fim para que esse trabalhador seja efetivado na companhia.** Você até pode rescindir o documento antes, mas terá que arcar com os custos já mencionados.

Quando chegar o dia de encerrar o contrato de trabalho – tendo já conversado com o colaborador e combinado os detalhes da contratação –, é preciso realizar um novo procedimento. Ou seja, esse profissional passará pelo processo de contratação convencional.

Assim, é necessário realizar os exames admissionais, bem como todas as anotações em sua CTPS. A partir de então, ele se tornará um colaborador efetivado. Logo, o seu contrato de trabalho não terá um prazo determinado. Nos casos de rescisão, então, todos os trâmites convencionais da demissão devem ser executados normalmente.



# Conclusão

Por fim, podemos concluir que **o trabalho temporário é uma das melhores saídas para quem deseja atender a uma demanda elevada em períodos de sazonalidade**. Por meio desse procedimento, você terá pessoas atuando no setor de vendas rapidamente, podendo ainda analisar se o trabalho executado atende às necessidades da empresa.

Além disso, o trabalho temporário é uma excelente forma de encontrar novos talentos para o seu negócio. Como mencionamos ao longo do material, não é raro encontrarmos empresários que ficaram impressionados com o desempenho de um trabalhador temporário e o efetivaram na empresa.





O Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) é uma entidade privada desenvolvida com o intuito de **auxiliar os empreendedores na gestão e no crescimento dos negócios**. Temos unidades em todo o território nacional e ampla experiência de mercado.

Buscamos construir oportunidades em conjunto, oferecendo capacitações, oficinas, consultorias e diversos serviços para auxiliar empresários a alcançarem prosperidade nos negócios. **Atuamos nas frentes de fortalecimento do empreendedorismo e no estímulo à formalização dos negócios, buscando a criação de soluções criativas junto aos empresários.**