

INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS - CÂMPUS GOIÂNIA
CURSO DE BACHARELADO EM SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

João Manoel Leite Ribeiro Nogueira

MERCADO DE TRABALHO E TI

Goiânia

2015 / 2

João Manoel Leite Ribeiro Nogueira

MERCADO DE TRABALHO E TI

Trabalho apresentado como requisito parcial para aprovação na disciplina de Ética e Legislação na Informática do Curso de Bacharelado em Sistemas de Informação do Instituto Federal de Goiás – Campus Goiânia.

Goiânia

2015 / 2

1. Modalidade de Contratação PJ

A grosso modo, atuar como PJ (Pessoa Jurídica) significa que você deve ter uma empresa em seu nome para atender empresa(s) que deseja(m) usufruir de seu conhecimento. Esta sua empresa deve ser constituída (registrada, não fantasma!), ter enquadramento tributário adequado, recolher impostos (IRRF, COFINS, PIS, CSLL, ISS) e tudo mais como qualquer outra empresa.

A contratação na modalidade PJ, geralmente, ocorre por intermédio de um contrato comercial onde ambas as partes expõem seus direitos e deveres. Nesta modalidade não há vínculo empregatício, ou seja, o contratado presta serviços à contratante como terceirizado, não fazendo parte do quadro de funcionários da mesma. Não havendo vínculo empregatício, o contratado tem seu amparo legal somente no contrato firmado e não nas leis trabalhistas (CLT). *Vale ressaltar que todo contrato é contestável e, inclusive, já li sobre uma ação trabalhista onde, mesmo o contratado não tendo vínculo empregatício, o juiz deu causa favorável a ele por ter entendido que em alguma atividade, segundo as provas apresentadas, houve o vínculo.*

Com este entendimento macro do que é atuar como PJ, abaixo cito, na minha opinião, as principais vantagens e desvantagens desta modalidade de contratação.

1.1. Vantagens para os funcionários

a) Rendimento maior

As contratações como PJ, em sua grande maioria, oferecem remunerações maiores em relação às oferecidas como CLT. Isso ocorre por que a empresa contratante gasta bem menos tendo um acordo comercial com outra empresa do que efetivando um funcionário. Para se manter um funcionário, além de seu salário, empresas gastam com Vale Refeição, Vale Transporte, 13º Salário, Férias, FGTS, Licenças e outros benefícios que são oferecidos para a retenção de talentos. A diferença de remuneração pode chegar a +80% e as opções de benefícios também podem ser negociadas. Vai variar de empresa para empresa.

b) Flexibilidade de horários

Ao contrário de um funcionário CLT, que deve trabalhar 40 horas por semana com período fixo diário, um PJ, geralmente, trabalha por hora sem período fixo, ou seja, tem liberdade para intercalar outras atividades e até mesmo atender mais de um cliente, uma vez que não há vínculo empregatício. Com esta flexibilidade, geralmente, o profissional tende a trabalhar mais horas por dia e, conseqüentemente, aumenta seu rendimento.

1.2. Desvantagens para os funcionários

a) Benefícios sociais

Não sendo contratado como PF (Pessoa Física), o profissional não terá os benefícios sociais garantidos pelas leis trabalhistas (13º, férias, FGTS, aviso prévio, seguro desemprego, licença maternidade/paternidade, etc). Em suma, o próprio profissional deve ter disciplina financeira para ter suas reservas nos casos de afastamento do trabalho (por acidente, doença, etc), rescisão de contrato, aposentadoria ou qualquer outra situação que venha a impossibilitá-lo de exercer suas atividades. Neste caso, a remuneração mensal deve ser muito muito boa mesmo para compensar, pois o valor deve cobrir os gastos mensais normais, cobrir os benefícios que teria como PF/CLT e ainda sobrar algo.

b) Plano de carreira e estabilidade

Normalmente, os contratos PJ não oferecem plano de carreira, ou seja, o PJ será sempre o PJ, não há cargos a galgar, promoções e evolução. Isso, lógico, fica também às custas do profissional. Se ele quer evoluir, deve correr atrás de especializações para justificar alterações de valores em contrato ou para prestar serviços de maior destaque (com valor/hora melhor). Quanto a estabilidade, basicamente ela não existe! Para a contratante mandar o PJ embora é “dois palitos”, pois é rápido e os custos são baixos. Basta rescindir o contrato e, caso tenha sido acordado, pagar uma multinha.

1.3. Vantagens para as empresas

a) Custo, custo, custo ...

Ao contratar um funcionário como PJ, a empresa fica desobrigada de pagar uma série de encargos trabalhistas para os funcionários, como vale-transporte, vale-refeição, férias remuneradas de 30 dias, 13º salário, aviso prévio, FGTS, seguro desemprego, licença saúde, licença maternidade, licença paternidade, 15 dias de salário em caso de acidentes e outros. Algumas empresas optam por pagar férias e 13º, mas os benefícios são opcionais.

b) Menos impostos

Os impostos devidos pela empresa também são menores. Na CLT, é preciso pagar contribuição para o INSS e Imposta de Renda de Pessoa Física. Já para PJ, os tributos da nota fiscal (IRPF, COFINS, PIS, CSLL e ISS) ficam a cargo do empregado. Em relação aos impostos, algumas empresas também firmam acordos com os trabalhadores, ficando com a responsabilidade de pagá-los, mas essa não é uma garantia legal.

Dependendo dos vencimentos do empregado, a economia com encargos e tributos na contratação de um trabalhador como PJ pode superar 50%. Uma vantagem substancial para quem está pensando se contrata de acordo com a CLT ou PJ.

c) Especialização

Contratar um trabalhador PJ significa que ele terá de ser um empreendedor individual que prestará um serviço específico para a empresa. Consequentemente, isso leva a uma maior especialização e produtividade por parte do funcionário.

d) Maior competitividade

Como a empresa precisa pagar menos encargos aos funcionários contratados como PJ, ela consegue oferecer remuneração superior para aqueles que estão interessados em receber um maior valor líquido mensalmente. Consequentemente, essa pode ser uma vantagem na hora de contratação.

1.4. Desvantagens para as empresas

a) Risco de ações trabalhistas

A maior desvantagem para a contratação de um funcionário como PJ é o risco de, posteriormente, ser obrigado a pagar os direitos trabalhistas previstos na CLT caso o empregado entre na Justiça pedindo o reconhecimento de vínculo trabalhista.

Em caso de derrota, a empresa precisará pagar os direitos retroativos a no máximo cinco anos e ainda arcar com tributos não recolhidos. Ou seja, toda a economia original com a contratação de um funcionário PJ em vez de CLT pode se tornar em uma despesa maior no futuro.

b) Jornada de trabalho flexível

Uma das principais exigências legais para que um trabalhador contratado como PJ não ganhe ações na Justiça é manter horas de trabalho flexíveis. Isto é, ele não pode cumprir uma jornada diária e integral como um trabalhador celetista.

c) Falta de exclusividade

Outra exigência para evitar ações é que o funcionário PJ não deve ser contratado para prestar serviço exclusivamente para a empresa e também não pode ser considerado insubstituível - caso contrário, ficará caracterizado o vínculo.

Contudo, dependendo das necessidades da empresa, a flexibilidade e não a exclusividade também podem ser consideradas como vantagens, especialmente quando se trata da prestação de serviços que não fazem parte das atividades diárias da empresa, mas sim realizados algumas vezes por semana.

1.5. Considerações

Lembrando que todos os tópicos acima variam muito, dependendo de como são negociados valores, horas, benefícios, etc.

Algo que deve ser frisado: Como basicamente tudo na vida, sempre existem vantagens e desvantagens, então não é bom para os funcionários crescer o olho somente na questão da renda mensal ofertada numa oportunidade PJ. O ideal é fazer sempre as contas, consultar um contador para conhecer as obrigações de uma PJ, e, um advogado para avaliar a questão contratual.

2. Vantagens e Desvantagens dos Funcionários CLT

2.1. Vantagens

- a)** Benefícios estabelecidos em lei (férias, FGTS e licença médica remunerada).
- b)** Segurança quanto à remuneração.
- c)** Utilização dos direitos conseguidos pela categoria profissional e sindicatos.
- d)** Utilização de benefícios no caso de demissão por parte da empresa: FGTS, multa por rescisão, salário desemprego, etc.
- e)** Contratos por tempo indeterminado.
- f)** A empresa pode oferecer benefícios adicionais (escolas ou cursos pagos, vale-refeição, vale-transporte, bônus por horas trabalhadas, brindes, etc.).

2.2. Desvantagens

- a)** Aumentos de remuneração dependentes da disponibilidade (ou conjunção de vários fatores) da empresa ou de acordo com sindicatos e governo.
- b)** Descontos em folha de pagamento podem beirar 20%.
- c)** Em certos casos, alguns descontos não são utilizados direta ou indiretamente pelo funcionário (IRRF e INSS).
- d)** No caso do pedido de demissão, o funcionário fica com o valor do FGTS retido, além de não receber o valor de multa por rescisão (40% do FGTS).
- e)** Alguns direitos são valores desprezíveis (exemplo: salário família).
- f)** Tendência à comodidade ("afrouxamento") em relação à remuneração.
- g)** Total dependência profissional da empresa (método de trabalho, chefias, ambiente, etc.).
- h)** Nem sempre o funcionário tem formas de contestar as horas trabalhadas, a não ser pelos penosos processos judiciais.

3. Trabalho Autônomo

3.1. Conteúdo

O Trabalhador Autônomo é todo aquele que exerce sua atividade profissional sem vínculo empregatício, por conta própria e com assunção de seus próprios riscos. A prestação de serviços é de forma eventual e não habitual.

De acordo com o pensamento de Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, autônomo é o trabalhador que desenvolve sua atividade com organização própria, iniciativa e discricionariedade, além da escolha do lugar, do modo, do tempo e da forma de execução.

A principal característica da atividade do autônomo é sua independência, pois a sua atuação não possui subordinação a um empregador.

O profissional autônomo é aquele que possui determinadas habilidades técnicas, manuais ou intelectuais e decide trabalhar por conta própria, sem vínculo empregatício.

Os autônomos têm a vantagem de negociar mais livremente as relações de trabalho, como horários mais flexíveis e salários.

A autonomia da prestação de serviços confere-lhe uma posição de empregador em potencial, pois, explora em proveito próprio a própria força de trabalho.

O trabalho autônomo, à medida que é realizado, por conta própria, rende benefícios diretos ao trabalhador, que em troca, também deve suportar os riscos desta atividade.

Dentre as várias espécies de trabalhadores, o autônomo, como o próprio nome já declara, é o que desenvolve sua atividade com mais liberdade e independência. É ele quem escolhe os tomadores de seu serviço, assim como decide como e quando prestará, tendo liberdade, inclusive, para formar seus preços de acordo com as regras do mercado e a legislação vigente.

Em suma, este trabalhador caracteriza-se pela autonomia da prestação de serviços a uma ou mais empresas, sem relação de emprego, ou seja, por conta própria, mediante remuneração, com fins lucrativos ou não.

3.2. Fundamentos

O trabalho autônomo sob a suposição da individualidade, se desdobra pelos seguintes fundamentos:

a) liberdade de organização e de execução do próprio trabalho, ou seja, o trabalhador autônomo pode utilizar-se de substitutos ou ainda de auxiliares;

b) liberdade de disposição do resultado do próprio trabalho, sobre a livre base do contrato de troca, vale dizer: não aliena a sua atividade, na medida em que ele labora por conta própria, podendo se assim estiver acordado, alienar o próprio resultado trabalho, ao contrário do trabalho subordinado em que o prestador exerce uma atividade para outrem, alienando a força de trabalho, ou seja, pondo à disposição de outra pessoa a sua atividade sem assumir os riscos tendo assim que se sujeitar às sanções que o credor entenda que devam ser aplicadas, sempre que venha violar os deveres impostos pela relação laboral submetendo-se, portanto, ao poder de direção empresarial, inclusive no aspecto disciplinar;

c) autonomia do prestador da obra no duplo sentido: liberdade de vínculo de subordinação técnica, na medida em que a prestação de trabalho é fruto de uma manifestação da capacidade profissional ou artística individual e econômica, considerando que o trabalhador assume o risco do próprio trabalho, sofrendo eventualmente seus riscos.

Através desses fundamentos, pode-se afirmar que o trabalhador autônomo não se encontra sujeito a um dever de obediência, não recebendo ordens do beneficiário da atividade, o qual se limita, a dar indicações sobre o resultado a ser obtido.

3.3. Vantagens

As vantagens do trabalho autônomo advém do próprio conceito e dos fundamentos do trabalho autônomo.

a) Autonomia

A autonomia oferece uma maior independência do indivíduo em relação a ser um trabalhador assalariado. Ela permite ao indivíduo a liberdade de decidir quando trabalhar, o número de horas de trabalho, flexibilidade de horários de trabalho, o tipo de clientes e a liberdade de trabalhar como se quer, que são elementos que tornam essa maneira de se trabalhar muito atraente. A autonomia também permite que o indivíduo tenha controle sobre o tipo de clientes para quem trabalha, sobre a qualidade do serviço prestado e sobre os processos dos negócios.

b) Autodeterminação econômica

A autonomia permite que o indivíduo decida o quanto quer receber e quantas horas ele quer trabalhar para atingir esse rendimento. O indivíduo tem a liberdade de decidir as taxas de horário, o número de horas de trabalho, a quantidade de rendimento que deve ser gerado, a margem de lucro e o orçamento para o desenvolvimento e a propaganda. O potencial de ganho é ilimitado quando se é autônomo porque o indivíduo estabelece limites na quantidade de rendimento a ser gerado.

3.4. Cuidados que o Trabalhador Autônomo deve ter

a) Exigências de pagamento adiantado

Ser autônomo é uma forma de sociedade unipessoal, e o indivíduo tem responsabilidade ilimitada em todas as obrigações do negócio. O dono do negócio é, sozinho, responsável por quaisquer dívidas acumuladas pela empresa ou empréstimos contraídos para o negócio. Para o indivíduo, a responsabilidade ilimitada significa que, se o negócio for multado ou processado, seus bens pessoais podem ser apreendidos para pagar as dívidas, caso ele trabalhe informalmente, ou seja, sem um CNPJ.

b) Incapacidade de levantar fundos através da equidade

A sociedade unipessoal se limita apenas a tomar capital emprestado. Ao contrário de uma corporação, um escritório particular não pode emitir ações de propriedade da empresa em troca de dinheiro. Um único proprietário fica sujeito às regulações de seguridade se for feita uma tentativa de emitir ações no empreendimento. Ele deixará automaticamente de ser um autônomo e se tornará uma empresa, sujeito a penalidades e multas impostas pelo governo federal e estadual.

c) Instabilidade financeira

Um mês pode render muito bem, mas o outro nem tanto. É por essa razão que se deve ter foco e guardar ou investir os meses que mais der dinheiro, para ter uma certa segurança em caso de precisar de dinheiro e em determinado mês não ter rendido tanto quanto pensou que poderia.

d) Planejamento previdenciário próprio

O que por vezes pode ser mais alto do que se fosse empregado numa empresa ou se fosse servidor público.

e) Administração de todos os aspectos envolvidos na função

Você tem que se monitorar, seus ganhos, seus horários, enfim, tudo relacionado a seu trabalho é você que precisa cuidar.

4. Pesquisa do IBGE sobre Serviços na Área de TI

4.1. Perspectivas Positivas

a) diversificação dos produtos

O mercado brasileiro na Área de TI é bem diversificado em termos de produtos de software, se destacando as seguintes áreas:

- ✓ Desenvolvimento e licenciamento de uso de software customizável (personalizável) próprio, desenvolvido no País
- ✓ Consultoria em sistemas e processos em tecnologia da informação
- ✓ Software sob encomenda - projeto e desenvolvimento integral ou parcial
- ✓ Processamento de dados (inclusive entrada de dados e gestão de banco dados de terceiros)
- ✓ Suporte e manutenção de software
- ✓ Representação e/ou licenciamento de uso de software customizável (personalizável) desenvolvido por terceiros, no exterior
- ✓ Desenvolvimento e licenciamento de uso de software não customizável (não personalizável) próprio, desenvolvido no País
- ✓ Representação e/ou licenciamento de uso de software não customizável (não personalizável) desenvolvido por terceiros, no exterior
- ✓ Redes e integração em tecnologia da informação - projeto e/ou desenvolvimento
- ✓ Portais/provedores de conteúdo e outros serviços de informação na Internet
- ✓ Gestão de serviços de tecnologia da informação
- ✓ Serviços de manutenção e reparação de computadores, periféricos e equipamentos de informática
- ✓ Outros serviços de suporte técnico em tecnologia da informação (recuperação de dados e arquivos danificados, serviços especializados na recuperação de informações nas mídias eletrônicas, etc.)
- ✓ Representação e/ou licenciamento de uso de software customizável (personalizável) desenvolvido por terceiros, no País

✓ Hospedagem de sites (web hosting); hospedagem de aplicações ou serviços de transferência contínua de som e imagem através da Internet

b) Produção de Software no país é maior que no exterior

Os dados revelam também que a produção nacional de software (customizáveis, não customizáveis, sob encomenda e embarcados) totalizou R\$ 13,0 bilhões e representou 33,1% da receita de serviços de TI, bem superior à representação e/ou licenciamento de software (customizáveis e não customizáveis) desenvolvidos no exterior, que totalizou R\$ 4,4 bilhões e 11,1% do total da receita gerada pelas empresas de TI pesquisadas.

c) Distribuição das empresas e das receitas por diversificação de produtos

Analisando-se sob essa ótica, os dados da pesquisa revelam que, em 2009, as empresas de TI altamente especializadas (com 1 produto), apesar de representarem 46,4% do número de empresas, foram responsáveis por 28,0% da receita bruta de serviços. Aquelas consideradas especializadas com diversificação (com 2 a 4 produtos) representaram 42,7% do número de empresas e foram predominantes, em termos de receita, no segmento das empresas de TI, respondendo por 45,5% da receita. As empresas diversificadas (com 5 a 9 produtos) e as altamente diversificadas (10 ou mais produtos) constituíram 10,9% das empresas e foram responsáveis pela geração de 26,5% da receita.

Assim, podemos concluir que sob essa ótica o mercado é relativamente justo e democrático na distribuição das receitas entre as empresas.

d) Distribuição das empresas e das receitas por classificação de atividades

Dentre as empresas com 20 ou mais Pessoas Ocupadas, com base na atividade principal desenvolvida (segundo categorias da CNAE 2.0), observa-se a predominância de empresas compreendidas na atividade de desenvolvimento e licenciamento de programas customizáveis (27,3% do total), responsáveis pela geração de 31,0% do total da receita das empresas pesquisadas. Destacam-se as empresas de consultoria em TI, com uma participação de 17,8% no total da receita bruta e subvenções do segmento, desenvolvimento de programas sob encomenda, com participação de 17,4%, e tratamento de dados, com participação de 12,8%.

Assim, podemos concluir que dentro desse parâmetro, o mercado é relativamente justo e democrático na distribuição das receitas entre as empresas.

4.2. Perspectivas Negativas

a) Má distribuição de receitas entre as empresas no geral

A pesquisa apontou também a expressiva participação das empresas com receita até R\$ 5 milhões no total de empresas (55,8%), com baixa participação na geração de receita (5,0%). Por outro lado, as empresas situadas na faixa de maior receita, superior a R\$ 30 milhões, foram responsáveis por 75,6% da receita total gerada pelo segmento, muito embora representassem apenas 11,1% do número total de empresas.

É aquela velha história da injustiça social e da má distribuição de renda em países subdesenvolvidos como o Brasil.

b) Exportação insignificante de produtos e serviços de TI

A receita de exportação de serviços de TI não representou uma parcela significativa da receita bruta de serviços e subvenções das empresas de TI, pois a receita de exportações de R\$ 2,1 bilhões correspondeu a apenas 5,4% da receita total.

Os Estados Unidos destacam-se como o principal país de destino das exportações dessas empresas, representando 72,7% da receita proveniente de exportações no segmento das empresas pesquisadas.

Isto evidencia que o Brasil é um país subdesenvolvido ainda, pois entre os países que mais exportam produtos e serviços de TI temos os países mais ricos desenvolvidos do mundo, com exceção da China, da Índia que são países ainda subdesenvolvidos, mas que estão crescendo nessa área nos últimos anos. Já o Japão é a exceção oposta: um país rico e desenvolvido, mas que, nessa área não se destaca em exportações significativas.

4.3. Áreas de trabalho em TI com maior perspectiva de crescimento

a) Serviços, Indústria e Setor Público

Dentre os diversos segmentos da economia nacional atendidos pelas empresas de TI, destaca-se o setor de serviços como o principal demandante desses serviços de TI, sendo responsável pela geração de 51,8% das receitas brutas. Merecem destaque dentro deste setor as atividades de finanças e de telecomunicações, que representaram, respectivamente, 18,3% e 10,0% da receita.

O setor público também apresentou parcela expressiva, com 18,2%, seguido da indústria, com 12,9%.

b) Produtos e Serviços

Entre os produtos e serviços com maior destaque podemos citar:

- ✓ Desenvolvimento e representação de softwares;
- ✓ Consultoria em tecnologia da informação;
- ✓ Suporte Técnico em tecnologia da informação;
- ✓ Tratamento de dados.

4.4. Áreas de trabalho em TI que apontam para a estagnação

a) Comércio

Dentre os diversos segmentos da economia nacional atendidos pelas empresas de TI, destaca-se o setor de comércio como o mais fraco demandante desses serviços de TI, sendo responsável pela geração de 5,4% das receitas brutas.

b) Produtos e serviços

Entre os produtos e serviços que apontam para a estagnação podemos citar:

- ✓ Infraestrutura para hospedagem em tecnologia da informação
- ✓ Redes e integração em tecnologia da informação

5. Melhor caminho para futuros profissionais de TI

Pelo exposto neste trabalho, penso que o melhor caminho é ser um empreendedor na área de TI, no segmento de desenvolvimento de software. Isto por poder ganhar rendimentos maiores e ser chefe de si mesmo.

A segunda opção seria ser um servidor público (estatutário) ou empregado público (CLT) na área de TI, qualquer que seja o segmento por ter mais estabilidade e um rendimento razoável.

A terceira e pior opção seria ser empregado de empresas privadas por ter menos estabilidade do que servidor ou empregado público, e, principalmente por ser explorado e ganhar menos do que nas opções anteriores. Isso se dá pelo Brasil ser um país subdesenvolvido, logo, aqui os donos das empresas exploram mais e se pagam menos se comparado com países desenvolvidos. A exceção seria trabalhar em empresas como Google Brasil, por exemplo.