

Quem pode contratar e quais são os tipos de contrato

O direito do trabalho chinês está quase sempre do lado do empregado. Somente uma empresa com status de empregador, registrada no órgão local do trabalho (sistema MOHRSS), pode contratar cidadãos chineses diretamente.



WFOE — contrata por conta própria

A empresa 100% de capital estrangeiro celebra os contratos de trabalho com o pessoal diretamente, em seu próprio nome.



RO — somente por meio de agência

O escritório de representação de empresa estrangeira contrata todo o pessoal, exceto os dirigentes, por meio de agência de recursos humanos.

Três tipos de contrato de trabalho



Por prazo determinado — por período definido, com data de término.



Por prazo indeterminado — sem data fixa de encerramento.



Por tarefa — vigora até a conclusão de uma tarefa específica.

2 → ∞

Armadilha: dois contratos por prazo determinado consecutivos obrigam a celebrar o terceiro por prazo indeterminado. O vínculo indeterminado também se forma após 10 anos ininterruptos de serviço no mesmo empregador.

Contrato no prazo e período de experiência

O contrato deve conter:

- ✓ Dados das partes e do representante legal
- ✓ Prazo de vigência, cargo e local de trabalho
- ✓ Valor da remuneração e forma de pagamento
- ✓ Jornada de trabalho e condições de seguridade social

Adicionalmente

período de experiência, treinamento, cláusula de confidencialidade, non-compete com compensação financeira. Havendo duas versões, prevalece a versão em chinês.

Forma escrita e limite de experiência

Forma escrita — 1 mês

O contrato deve ser assinado no prazo de um mês contado do primeiro dia de trabalho. O atraso gera pagamento de salário em dobro até o fim do ano; após um ano sem contrato, o empregado é considerado admitido por prazo indeterminado.

Prazo do contrato	Experiência máx.
3 meses – 1 ano	1 mês
1–3 anos	2 meses
A partir de 3 anos e indeterminado	6 meses
Menos de 3 meses	Proibida

Excedido o limite do período de experiência, será devida indenização pelo tempo trabalhado além do permitido. Exceção à forma escrita — trabalho em tempo parcial: admite-se acordo verbal, mas o empregador mantém sempre o registro de empregados.

Obrigações do empregador

A principal área de responsabilidade são as contribuições previdenciárias e os pagamentos em dia. Uma parte é descontada do salário, outra a empresa paga acima da remuneração; as alíquotas são definidas em nível local.

Cinco seguros + habitação

- ✓ Previdenciário
- ✓ Saúde
- ✓ Desemprego
- ✓ Acidentes de trabalho
- ✓ Maternidade

Fundo de acumulação habitacional

em Pequim, 12% + 12% de cada parte.

Salário, jornada, demissão

Salário, jornada, férias

- ✓ Remuneração não inferior ao salário mínimo regional do local de trabalho
- ✓ Padrão de 8 h/dia e no máximo 44 h/semana
- ✓ Horas extras remuneradas com adicional
- ✓ Regulamento interno e férias remuneradas

Demissão e verba rescisória

A dispensa por iniciativa do empregador só é possível pelo rol taxativo da lei: reprovação no período de experiência, falta grave, dano relevante, condenação criminal. Verba rescisória — devida quando o empregado sai por culpa da empresa. Ele avisa com 30 dias de antecedência; havendo risco à saúde, de imediato. Conflitos: mediação e arbitragem trabalhista.

Outstaffing e erros

Contratação via empresa de serviços

quando a contratação direta é inviável, aplica-se o outstaffing: a agência de recursos humanos celebra o contrato com a pessoa, e a empresa repassa os valores de salário e contribuições. O acordo fixa cargos e número de trabalhadores, o princípio de igual remuneração por igual trabalho, as contribuições sociais e a responsabilidade das partes. Para o escritório de representação, é o único caminho legal.

Erros do estrangeiro

- ⚠ Atraso do contrato escrito além de um mês — risco de salário em dobro
- ⚠ Período de experiência acima do permitido
- ⚠ Recolhimento incompleto ou fora do prazo das contribuições
- ⚠ Apoiar-se apenas no texto em inglês, sem versão em chinês

Quatro pilares

As empresas estrangeiras perdem as disputas não por má-fé, mas por desconhecerem os detalhes. A presunção é a favor do empregado: sem contrato no prazo, paga-se em dobro. Primeiro a documentação de pessoal, depois o primeiro dia de trabalho.

- Pilar 1 —** Contrato escrito em 1 mês
- Pilar 2 —** Período de experiência correto
- Pilar 3 —** Contribuições sociais integrais
- Pilar 4 —** Demissão estritamente pelas hipóteses legais

CONTACTS

VITA LIBERTA LIMITED

www.vitaliberta.hk

Office room 68, 7/F, Woon Lee Commercial Building, 7 Austin Ave, Tsim Sha Tsui, Kowloon, Hong Kong

+852 6841 6177



legal@vitaliberta.com



Hangzhou office (China):

Room 815, Building 3, Zhonghao Wangjiang International, No. 332 Wangjiang East Road, Shangcheng District, Hangzhou City

Direct line:

+86 130 7361 7169