

A aproximação do final de ano torna a procura de mão de obra temporária para atender à demanda da produção fabril e do comércio em geral cada vez mais comum.

Mas por ausência de conhecimento, a contratação do trabalhador temporário ainda tem sido feita na informalidade o que o deixa à margem dos seus direitos trabalhistas e a empresa sujeita a multas administrativas e sob o risco de eventual demanda trabalhista, já que o trabalhador temporário tem os mesmos direitos dos empregados contratados por tempo indeterminado.

De acordo com **Márcia Bello**, coordenadora de relações do trabalho do Sevilha, Arruda Advogados em São Paulo, o que diferencia o trabalhador temporário daquele contratado por tempo indeterminado é o fato de não receberem o aviso prévio e a multa de 40% sobre o FGTS, ao término do contrato temporário.

Além disso, a advogada salienta que a contratação é admitida em duas situações: no período de aumento das vendas, em que se enquadra na hipótese de acréscimo extraordinário de serviços, e em caso de necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente.

*“É essencial para as empresas observar o entendimento do TST para evitar ações na Justiça do Trabalho e estarem alertas ao que estabelece o artigo 16 da Lei 6.019/74 em caso de falência da empresa de trabalho temporário. A tomadora (cliente) é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, remuneração e indenização, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens ”*, alerta.