



Temporários: dicas para conquistar a vaga

Carolina Tupinambá

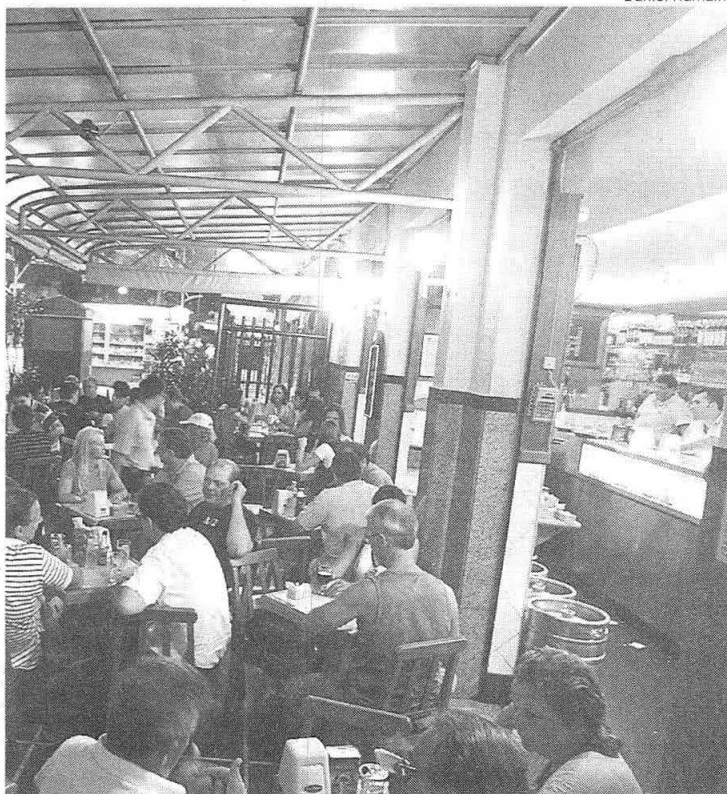
A proximidade da Copa do Mundo traz a oportunidade de abordar um assunto importante para os trabalhadores: a contratação temporária. Eventos sazonais que movimentam restaurantes, bares, clubes, e a economia de um modo geral, costumam abrir oportunidades para prestadores de serviços. As contratações temporárias criam a possibilidade de efetivação do trabalhador na empresa para a qual foi chamado, inicialmente, para prestar serviço por apenas um determinado período. Nesta festa de possibilidades e oportunidades, é preciso estar informado a fim de aproveitar a boa maré do mercado de trabalho.

Conhecer os direitos dessa modalidade de trabalho e algumas dicas podem ajudar você a permanecer na empresa após o fim do prazo do contrato.

Direitos dos temporários

A relação desse tipo de prestação de serviço é triangular e envolve: o trabalhador temporário, a empresa que contrata essa mão de obra, e a empresa tomadora dos serviços ou empresa cliente. A contratação temporária é a única modalidade de terceirização em que o trabalhador presta serviços de natureza pessoal e subordinada ao tomador, sem que haja a configuração do vínculo de emprego com este.

A vinculação permanece com a empresa que contratou o trabalhador. Nos demais casos de terceirização, o fato de o empregado obedecer direta-



Daniel Ramalho

MERCADO – Bares e restaurantes contratarão para a Copa e a Olimpíada

mente ao pessoal da empresa que toma os serviços – e não à empresa terceirizada – desnatura a terceirização e caracteriza fraude, fazendo com que o vínculo de emprego seja reconhecido diretamente com a real empregadora.

A contratação de trabalhador temporário também é uma exceção à vedação de terceirização de atividade-fim da empresa tomadora. Em outras palavras, o trabalhador temporário pode prestar serviços em atividades principais ou acessórias da empresa, sem problemas.

O contrato de trabalho

temporário, portanto, constitui um contrato especial de emprego, firmado entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário, disciplinado por regras especiais e com a finalidade de atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal ou a acréscimo extraordinário de serviços em uma empresa.

Os principais direitos garantidos ao trabalhador, que podem ser cobrados tanto da empresa de trabalho temporário, quanto da empresa que se beneficia da mão de obra, são, basicamente, os

seguintes:

Remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora; jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias com acréscimo de 50%; férias proporcionais de 1/12, remuneradas com acréscimo de 33%, por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias; repouso semanal remunerado; adicional por trabalho noturno remunerado com acréscimo de 20%; seguro contra acidente do trabalho; registro na CTPS e contagem do tempo de serviço prestado; vale-transporte e FGTS.

Capricho e objetividade

O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida por órgão administrativo.

Nestes curtos três meses o trabalhador deve “fazer bonito” para que a empresa tomadora dos serviços o convide a integrar seu quadro permanente de funcionários.

Dicas fundamentais

Pontualidade: não falte, nem chegue atrasado. A falta de comprometimento causa péssima impressão e ainda pode ser motivo de desconto no salário.

Seja criativo: em geral, o empregado que sabe que vai embora “faz corpo mole” e

jamais cria soluções para além do que lhe foi pedido. Iniciativa e pro-atividade são características de empregados que querem ficar e fazer a diferença.

Postura profissional e princípios éticos são características procuradas por qualquer profissional de RH, e chamam a atenção positivamente. Evite participar de “fofocas”, “panelinhas” que falam mal do chefe e coisas do gênero.

No mais, boa sorte no novo emprego e encare-o como uma chance de chegar mais longe!

Visite o site, o blog, mande e-mails ou telefone em caso de dúvidas trabalhistas. Nosso atendimento é simples, direto, sem filas, sem demora. Se seu caso tiver potencial, ajuizamos a ação judicial por você e nada será cobrado. Casos recorrentes motivam nossa investigação e fiscalização do setor ou atividade demandada. Colabore com este projeto social do **Jornal do Brasil** entrando em contato conosco ou divulgando este trabalho.

O Projeto Exigir & Existir está à sua disposição para esclarecer dúvidas, auxiliar no que diz respeito a seus direitos de consumidor e, até mesmo, tomar medidas judiciais cabíveis no caso de você ter sido lesado.

Ligue ou mande sua carta ou e-mail

0800 8814000

Fax: (21) 3923-1020

www.jblog.com.br/exigireexistir.php