

Para atender o aumento de vendas de cerca de 13% no Natal, lojistas precisarão elevar contratações temporárias e deverão ficar atentos às obrigações legais para as vagas

O empresariado do Distrito Federal está com boas expectativas para as compras de Natal neste ano de 2019, segundo uma pesquisa realizada pelo Instituto Fecomércio-DF. Os dados apontaram que o número de vendas em 2019 poderá crescer 12,95% ao longo do período de compras para Natal e Réveillon, com relação a 2018.

Ainda segundo a pesquisa da Fecomércio-DF, 22,6% dos empresários de Brasília farão contratações temporárias para conseguirem atender a possível demanda aguardada. Isso pode significar a abertura de 3.094 vagas de trabalho temporário ao longo dos meses de novembro e dezembro.

Com o surgimento dessa demanda, surge também a necessidade do gestor de Brasília se resguardar quanto às obrigações legais, para que a contratação temporária não acabe sendo um problema jurídico à sua empresa. Apesar de instituído pela [Lei 6.019/1974](#) e regulamentada pelo [Decreto 73.841/1974](#), o contrato de trabalho pode acabar sendo uma cilada para o contratante.

“Para que o contrato de trabalho temporário tenha segurança, ele precisa ser formalizado mediante contrato escrito, firmado com a empresa de trabalho temporário. Portanto, o documento será válido se houver a tríplice relação contratual, ou seja, a empresa tomadora de serviço, diante a empresa de trabalho temporário, relacionado ao empregado. Essa relação é diferente da contratação permanente, na qual a empresa tomadora de serviço cria o vínculo trabalhista direto com o contratado”, esclarece Dr. Alexandre Brandão Bastos Freire, sócio do escritório Bastos Freire Advogados.

Outra preocupação é quanto as condições de pactuação e prorrogação. Com a publicação da [Lei 13.429/2017](#), que posteriormente emendou a Lei 6.019/1974, o contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, deverá obedecer a uma série de critérios que dizem respeito ao banco de horas trabalhadas, duração do instrumento, condições do ambiente de trabalho, entre outros.

“Um contrato temporário tem duração máxima de 180 dias, com a possibilidade de prorrogação de mais 90 dias em casos especiais como o de uma substituição para licença maternidade – um pouco diferente do que acontece nas contratações de final de ano. Além disso, a empresa precisa oferecer condições de segurança, higiene e salubridade aos trabalhadores. Também é necessário garantir o transporte para que o trabalhador possa ir e voltar do local de trabalho. Não é permitido que as empresas designem atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato firmado com a empresa de trabalho temporário”, explica Dr. Alexandre.

Contudo, as obrigações tributárias também precisam ser revistas. “É bom lembrar que a empresa contratante é responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período de vigência do contrato de prestação de serviços temporários. Tal como o recolhimento das contribuições previdenciárias, conforme disposto no [art. 31 da Lei 8.212/1991](#)”, conclui.

Fonte: Naves Coelho Comunicação, em 01.11.2019