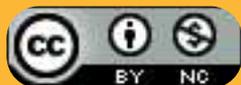


Artigos

Recebido: 21.12.2018

Aprovado: 16.01.2019

Publicado: 29.03.2021

DOI <http://dx.doi.org/10.18316/REDES.v9i1.5336>

A nova regulação do trabalho temporário do Brasil: ampliação do prazo

Lourival José de Oliveira

Universidade de Marília, Marília, São Paulo, Brasil

<https://orcid.org/0000-0001-6700-0820>

Maria Aparecida Carvalho Iudes

Universidade de Marília, Marília, São Paulo, Brasil

<https://orcid.org/0000-0002-1957-1570>

Walkiria Martinez Heinrich Ferrer

Universidade de Marília, Marília, São Paulo, Brasil

<http://orcid.org/0000-0003-2541-0252>

Resumo: O objetivo do presente artigo consistiu em analisar a razoabilidade e ou viabilidade no aumento da duração do contrato de trabalho sob a modalidade contrato de trabalho temporário, de acordo com as alterações promovidas pela Lei n. 13.429/2017, conhecida como reforma trabalhista. As principais mudanças impostas pela reforma referem-se à ampliação do prazo de sua duração e a inexistência da necessidade de qualquer motivação imprevisível que justifique a contratação temporária. Concluiu-se que as alterações poderão resultar em uma maior precarização das relações de trabalho no Brasil, considerando-se principalmente o aumento da rotatividade de trabalhadores, sem vínculo direto com o tomador de seus serviços, bem como a possibilidade da redução do custo empresarial em se comparando com o contrato de trabalho por prazo indeterminado. Em relação à finalidade apresentada para justificar as mudanças, como exemplo, a redução do desemprego, constatou-se que mesmo atingindo tal finalidade, o que será pouco provável, em contrapartida, as relações de trabalho serão cada vez mais precárias, principalmente no que se refere à curta duração, promovendo assim maior rotatividade de trabalhadores e aos valores que serão pagos aos empregados para essa modalidade de contrato. Adotou-se o método dedutivo, com pesquisas bibliográficas, apropriando-se também da economia e ciências políticas.

Palavras-Chave: Contrato Temporário; Emprego; Reforma; Precarização.

The new regulation of temporary work of Brazil: extension of the term

Abstract: The purpose of this article was to analyze the reasonableness and or feasibility of increasing the duration of the work contract under

the temporary employment contract modality, according to the changes promoted by Law No. 13.429/2017, known as Labour reform. The main changes imposed by the reform refer to the extension of its duration and the lack of the need for any motivation justifying temporary hiring. It was concluded that the changes may result in a greater precarization of labor relations in Brazil, considering mainly the increase in the turnover of workers, without direct link with the policyholder of their services, as well as the possibility of Reduction of the business cost compared to the employment contract for an indefinite period. In relation to the purpose presented to justify the changes, as an example, the reduction of unemployment, it was found that even achieving this purpose, which will be unlikely, on the other hand, the work relations will be increasingly precarious, mainly with regard to short duration, thus promoting greater turnover of workers and the values that will be paid to employees for this modality of contract. The deductive method was adopted, with bibliographical research, also appropriating the economics and political Sciences.

Key words: Temporary Contract; Job; Reform; Precarious.

Introdução

O presente artigo pretende promover uma reflexão em torno principalmente do artigo 10, § 2º trazido pela Lei n. 13.429/2017, o qual alterou a Lei n. 6.019/74, ampliando o prazo de contratação temporária do trabalhador. O projeto de lei tratava inicialmente da ampliação do contrato de trabalho temporário e posteriormente foi modificado para regular as empresas que intermedeiam a contratação de trabalhadores temporários, resultante de um rol extenso de projetos de Leis, que tinha como objetivo flexibilizar os direitos do trabalhador previstos constitucionalmente, podendo inclusive lhe ser atribuída a noção da inconstitucionalidade.

Inicialmente o estudo apresentará os contratos de trabalho regidos nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho com a finalidade de distinguir as várias espécies existentes, e, após, serão tratadas as mudanças trazidas pela Lei n. 13.429/2017, que por sua vez, no mesmo ano sofreu outra modificação, agora pela Lei n. 13.467/2017, chamada de reforma trabalhista, proporcionando assim uma análise comparativa entre as variadas espécies de contrato a fim de compor ao final uma análise crítica a respeito dos novos requisitos exigidos para a contratação temporária. Na sequência, será apresentada uma avaliação crítica, centrada na Constituição Federal, pontuando as alterações produzidas pela reforma trabalhista e ao mesmo tempo apresentando as bases aqui chamadas de ideológicas, que foram utilizadas para convencimento a respeito das contribuições e ou vantagens que seriam produzidas a favor da empregabilidade no Brasil.

Foi empregado o método dedutivo, apropriando-se da pesquisa bibliográfica, que não se prendeu unicamente à área jurídica, considerando-se as demais áreas afins, como exemplo, a economia e a administração de empresas principalmente, compondo assim um estudo multidisciplinar e atual, com o objetivo de trazer reflexão sobre parte da reforma trabalhista ocorrida no ano de 2017.

Conceito e histórico

A modalidade trabalho temporário surgiu nos Estados Unidos, nos anos quarenta, no contexto do pós-guerra, buscando suprir cargas extras de trabalho nos setores administrativos. No Brasil está vinculado principalmente à expansão da indústria automobilística na segunda metade da década de cinquenta, como estratégia de redução de custos administrativos de pessoal, na tentativa de promover o aumento da produtividade e competitividade (ASSERTEN, 2017).

Outros autores apresentam como gênese do trabalho temporário nos Estados Unidos os anos vinte, em Chicago, referindo-se mais propriamente às empresas de trabalho temporário na condição de recrutadoras de trabalhadores que eram colocados à disposição de outras empresas. Não existe com exatidão uma resposta sobre a contratação dos trabalhadores serem ou não feita pelas empresas de trabalho temporário, razão pela qual não foi possível com segurança afirmar sobre a condição dessa última estar preza apenas à contratação ou na seleção de trabalhadores ou ainda em ambas as funções.

No Brasil, a Lei n. 6.019/74, com o Decreto regulamentador n. 73.841/74, conceituou o trabalho temporário como sendo aquele prestado por uma pessoa natural a uma empresa, para atender as necessidades transitórias de prestação de serviços, podendo ser em razão da substituição de pessoas ou o atendimento de serviços extraordinários.

Por mais de três décadas citada legislação regulou o trabalho temporário no Brasil, apesar de ter havido no mesmo período uma forte construção jurisprudencial baseada principalmente na Constituição Federal, que promoveu o reconhecimento da igualdade entre o trabalhador vinculado às chamadas empresas de trabalho temporário e os trabalhadores que se ligavam diretamente às tomadoras. Inclusive, no sentido de identifica-los como pertencentes a uma mesma categoria profissional, apesar de vinculados a empregadores diferentes, com a aplicação dos mesmos acordos ou convenções coletivas de trabalho.

No ano de 2017 foram editadas duas leis federais que cuidaram de modificar o instituto do trabalho temporário, sendo elas a Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017 e Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Em um curto espaço de tempo, as duas legislações trouxeram mudanças sem precedentes, capazes inclusive de levantar controvérsias sobre a própria constitucionalidade das mesmas.

De forma breve, o tomador do trabalho temporário, que antes da reforma era obrigatoriamente pessoa jurídica, passou a ser também a pessoa física, deixando de haver a necessidade da imprevisibilidade da necessidade que gerava o motivo da contratação. Inclusive, essa imprevisibilidade foi o motivo principal que fundamentou a maioria das decisões judiciais que julgavam pela irregularidade da contratação do trabalhador temporário, formando assim um vínculo direto de emprego com a empresa tomadora.

No que se refere ao trabalho temporário especificamente, houve também um aumento da possibilidade de duração do tempo de contratação tempo de duração. Ou seja, antes da reforma o tempo máximo de duração do contrato de trabalho temporário era no máximo de 180 dias, sendo que se tornou possível que completados os 180 dias pudesse ser prorrogado por mais 90 dias, sem a necessidade de qualquer dificuldade, apenas justificando-se na continuidade da necessidade ou motivo que fundamentou tal tipo de contratação.

Na verdade, houve uma mudança radical de tratamento para o trabalhador temporário, ou seja, aquilo que era tido como exceção deixou de ser, por conta que o trabalhador temporário passou a poder ser contratado sem maiores explicações e agora não mais detendo os mesmos direitos que os trabalhadores em geral, o que poderá ensejar até um tratamento diferenciado em termos de salário em se comparando com os trabalhadores empregados diretos da tomadora.

Segundo Borba, o contrato de trabalho atual (referindo-se ao contrato de trabalho temporário) está completamente desfigurado, sendo inquestionável o fato de que, no contexto das transformações, o

contrato de trabalho por prazo indeterminado ressentiu-se e está sendo substituído por outras formas contratuais, umas atípicas, outras inteiramente novas e algumas pensadas pelos juristas para atender às necessidades inadiáveis tanto do empresário quanto do trabalhador (BORBA, 2004. p. 232).

O contrato de trabalho é um negócio jurídico, no qual o empregado tem que ser sempre uma pessoa física, natural, devendo existir uma contraprestação em decorrência do serviço prestado por parte do empregado, sendo que a prestação de serviço não pode ser eventual, mas sim contínua. O empregado não pode prestar os serviços de qualquer forma; o empregador tem o direito de determinar o modo como o trabalho deve ser feito pelo empregado (DELGADO, 2015. p. 571-573).

Diante dessa conceituação, como entender o trabalhador temporário? Trata-se de um empregado, com as mesmas necessidades dos demais empregados contratados por prazo indeterminado, vinculados a uma sazonalidade, sendo tratado de forma distinta, ainda que realizando os mesmos serviços que os demais trabalhadores em geral. Ou seja, uma identidade fática não correspondida no plano jurídico.

Os contratos a termo possuem, de acordo com Delgado (2015. p. 574), clara especificidade, também no tocante a suas características, regras e efeitos jurídicos. Nesse âmbito, eles se diferenciam nos lapsos temporais, geralmente estreitos e rígidos; por se pautarem segundo normas rigorosas, quer no tocante a sua sucessividade por outro contrato da mesma natureza, quer quanto à prorrogação contratual, rigor este alterado pela Lei n. 9.601/98; por produzirem repercussões rescisórias mais restritas do que as típicas aos contratos sem prazos prefixados; finalmente, distinguem-se por não se subordinarem à mesma amplitude de efeitos, própria à interrupção e à suspensão contratuais e às garantias jurídicas de emprego, em contraponto aos contratos de duração indeterminada.

Esta modalidade de contrato de trabalho, os contratos por prazo determinado, incluindo-se os contratos temporários, se destacavam dos demais, por conta de exigirem uma série de requisitos, dentre os quais a temporariedade, curta duração, a imprevisibilidade da demanda e no caso de substituição de empregado da tomadora de serviços, a vinculação estrita à substituição. Dessa forma, fazia-se dele uma excepcionalidade, garantindo assim a sua condição de excepcionalidade.

O contrato por tempo determinado é, geralmente, realizado quando a atividade exige sua transitoriedade, como por exemplo, para atendimento à substituição de empregado permanente, em gozo de férias ou licença previdenciária, ou elevação de vendas no período natalino.

Conforme Delgado (2015. p. 575), as mesmas hipóteses de pactuação que autorizam a contratação de trabalho temporário, em atendimento à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços da empresa tomadora, autorizam a contratação celetista por tempo determinado, salvo justamente a necessidade também da imprevisibilidade em se tratando do contrato temporário antes regulado pela Lei 6.019/74.

A transitoriedade, no contrato por prazo determinado, também pode ser aferida em vista das próprias atividades da empresa, como por exemplo, empresa que realiza serviço que é temporário, fugaz, justificando, assim, que ela pactue contratos a prazos preestabelecidos, como por exemplo, atividades empresariais em feiras industriais, comerciais ou agropecuárias. Também, atividades circenses em determinadas comunidades e outras atividades empresariais sazonais pela sua própria natureza, como exemplo, vendas de fogos de artifício em períodos juninos) (BARROS, 2016. p. 296).

A primeira forma de estipulação de termo (critério estritamente cronológico) é utilizada em contratos de experiência. O termo estritamente cronológico também pode ser utilizado em outros tipos de contrato a prazo, sejam contratos regulados por normas especiais (atletas profissionais e artistas sejam contratos a prazo pactuados nas duas outras hipóteses mencionadas pela CLT (serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo e atividades empresariais de caráter transitório). Nestes dois últimos casos, as partes podem substituir a imprecisão da data de incidência do termo por uma data certa, que o transforme em termo certo (ALMEIDA, 2009. p. 30).

No grupo de situações em que a norma jurídica fixa contratos a termo por razões peculiares, embora também protecionistas, pode-se englobar ainda o contrato de aprendizagem, tipificado pelo artigo 428 da CLT.

Por fim, a realização de determinado acontecimento suscetível de previsão aproximada também é usada em diversos contratos a prazo, podendo a obrigação objeto do contrato assumir a mesma indeterminação que tende a possuir nos contratos por tempo incerto. Não obstante, sua transitoriedade emerge em face das circunstâncias envolvidas à contratação, justificadoras da pactuação a prazo, nos termos da CLT, a exemplo dos contratos de safra, cujo final da safra é suscetível de previsão aproximada.

Após tecer referidas análises, chega-se à conclusão que a contratação sob a denominação contrato de trabalho temporário, apesar de pertencer ao grupo contratos por prazo determinado, com as mudanças produzidas pela reforma trabalhista, o contrato de trabalho temporário, muito embora ainda tenha sido mantido um prazo máximo de duração, tornou-se muito próximo da contratação por prazo indeterminado, considerando principalmente a amplitude das possibilidades de sua contratação, provocando de forma ampla e quase irrestrita terceirização. Inclusive, sobre esse mesmo tema, a terceirização, nota-se que a reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017), passou a distinguir juridicamente empresas prestadoras de serviços e empresas de trabalho temporário, muito embora as duas formas tratem de processos de terceirização, que em um plano geral, pode se tornar a regra geral, considerando principalmente a possibilidade da existência no Brasil de empresas sem empregados.

Prazos legais e prorrogações dos contratos temporários

A reserva que o Direito do Trabalho impõe aos contratos a termo expressa-se também em seus prazos de vigência. De maneira geral, segundo a regra celetista, tais contratos não podem exceder a dois anos (art. 445, *caput*, CLT). Leis especiais que se refiram aos contratos a termo específicos, podem fixar prazos distintos, evidentemente (ALMEIDA, 2009. p. 30). Ultrapassando este prazo, o contrato passa, automaticamente, a ser considerado por tempo indeterminado.

A prorrogação trata da dilação temporal do termo final preestabelecido para o contrato. Tal prorrogação pode ser feita, expressa ou tacitamente, uma única vez (art. 451. CLT): uma segunda prorrogação gera a automática indeterminação do contrato (a Lei n. 9.601, de 1998, escapa a essa restrição celetista). Ainda assim, a primeira prorrogação somente será regular (não gerando a alteração contratual), desde que a soma dos dois períodos contratuais (anterior e posterior à dilação temporal) não ultrapasse o prazo máximo dos contratos a termo, dois anos, como regra geral, ou 90 dias, caso se trate de contrato de experiência (DELGADO, 2015. p. 586).

Como visto, pode ser expressa ou tácita (art. 451daCLT). Contudo, a hipótese de sua ocorrência deve constar do conteúdo contratual originário (30 dias, prorrogáveis, automaticamente, por mais 60, por exemplo), sob pena de ser necessária uma manifestação expressa das partes nessa direção como a assinatura de um adendo contratual, por exemplo (DELGADO, 2015. p. 586).

Afirma Barros (2016. p. 297) que, a sucessividade incide na celebração de novo contrato a termo, após a extinção próxima de um contrato anterior da mesma natureza. A sucessividade importa em distintos pactos contratuais, ao passo que a prorrogação se funda e se concretiza no contexto de um mesmo contrato a prazo.

As regras celetistas restritivas informam que um contrato a termo somente pode ser lícitamente sucedido por outro, entre as mesmas partes, se transcorridos seis meses do contrato anterior (art. 452 da CLT). Celebrados dois contratos a termo em lapso temporal inferior a seis meses do término do primeiro contrato, o segundo contrato sofrerá modificação objetiva automática, considerando-se como pacto de duração indeterminada. A propósito, ressalta Delgado (2015. p. 587) que a jurisprudência, sensatamente, já pacificou que a aparente assincronia entre o texto do artigo 452 e § 12 do artigo 443, ambos da CLT, não tem conteúdo normativo, ou seja, as normas são absolutamente harmônicas e recorrentes entre si. Por esta razão, os serviços especializados referidos pelo texto do artigo 452, não se distinguem dos serviços especificados autorizativos do contrato a termo e mencionados pelo § 1º do artigo 443.

Os limites que o Direito do Trabalho aplica aos contratos a termo é coerente na opinião de Delgado (2015. p. 592), como forma de aperfeiçoar as condições de pactuação da força de trabalho no mercado, visto que os contratos a termo, não permitem qualquer possibilidade de maior integração do trabalhador na empresa, além de já preestabelecer o final do próprio vínculo empregatício.

As regras da interrupção e suspensão contratuais nos contratos a termo não produzem os mesmos efeitos característicos dos contratos indeterminados. A CLT acolhe restrição de efeitos da suspensão/interrupção contratual, ao estabelecer que: “[...] contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação” (§ 2º do art. 472, CLT) (NOLASCO, 2014), significando que, se não houver acordo favorável efetuado pelas partes, o tempo de afastamento por suspensão ou interrupção será calculado dentro do prazo para a referente terminação do contrato.

Para Almeida (2009. p. 24), no máximo atuam como fatores de prorrogação do vencimento do respectivo pacto empregatício, estendendo seu termo final à data do retorno do trabalhador ao serviço, sempre sem prevalência de quaisquer das garantias de emprego legalmente tipificadas. Há exceção a esta regra, conforme artigo 476, CLT: a derivada dos afastamentos por acidente de trabalho ou doença profissional.

A CLT, em sua origem, não previa situação excepcional enfocada (art. 472, § 2º, CLT), sofrendo ajustes por causa da promulgação da Constituição Federal de 1988, que determinou tutela especial sobre situações envolvendo a saúde e segurança laborais (art. 7º, XXII, CF/88), estabelecendo a obrigatoriedade de redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Nesse âmbito, o artigo 118, Lei n. 8.213/91 garante emprego por um ano aos trabalhadores acidentados ou sob doença profissional, após seu retorno da respectiva licença acidentária, mesmo que

o empregado tenha sido admitido por contrato por prazo determinado ou a termo (BARROS, 2011. p. 330), também amparado pelo item III, da Súmula 378, que direciona: “O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no artigo 118 da Lei n. 8.213/91” (BRASIL, 2016).

Conforme Nolasco (2014), há relevante exceção nos contratos a termo, qual seja, a garantia à gestante e ao nascituro quanto às garantias de emprego. A trabalhadora grávida, também foi reconhecida pela Constituição da República (art. 10, II, “b”, ADCT da CF/88), estabelecendo que “[...] fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa [...] da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto” (BRASIL, 2016). Tal garantia é objetiva, opina Delgado (2015. p. 594), pois considera-se a concepção da gestação como fator de confirmação, independentemente da ciência do fato pelo empregador e até mesmo pela própria trabalhadora. De tal modo, o Tribunal Superior do Trabalho conferiu nova redação ao item III, de sua Súmula 244:

A empregada gestante tem direito a estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea ‘b’, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado (BRASIL, 2016).

Expostos os conceitos e exceções do trabalho temporário, a análise volta-se às espécies mais clássicas de contratos por tempo determinado previstas no ordenamento jurídico brasileiro, quais sejam, o contrato de experiência, contrato de safra, contrato por obra certa, contrato por temporada.

Espécies de contrato a termo e o contrato de trabalho temporário

Neste tópico serão analisadas as espécies de contrato de trabalho advindas de outros ramos jurídicos que mais interessam ao Direito do Trabalho em razão da similitude que apresentam com o contrato de trabalho temporário.

Conceitua Barros (2016. p. 321) que o contrato de experiência é o acordo bilateral firmado entre empregado e empregador, tem prazo máximo de 90 dias, em que as partes podem aferir aspectos subjetivos, objetivos e circunstanciais relevantes à continuidade ou extinção do vínculo empregatício. É contrato empregatício cuja delimitação temporal justifica-se em função da fase probatória, porque passam geralmente as partes em seguida à contratação efetivada. Denomina-se também de contrato a contento, contrato de tirocínio ou contrato de prova.

A lei é concisa sobre o contrato de experiência (alínea “c”, do § 2º, do art. 443, CLT) (BRASIL, 2016), não determinando quais aspectos podem ser conferidos na experimentação efetuada, entretanto, podem abranger o horário, local, ambiente de trabalho, podendo também abranger a prestação salarial, por exemplo. Trata-se de contrato a prazo, cujo lapso temporal máximo não pode ultrapassar 90 dias (artigos 443, § 2º. “c” e 445, parágrafo único, CLT) (BRASIL, 2016). Lembra Delgado (2015. p. 590) que, por ser caracterizado como típico contrato a prazo, incidem sobre ele, em princípio, os efeitos próprios a esta modalidade contratual, segundo o estuário normativo da CLT Assim, pode o contrato a contento ser objeto de prorrogação, desde que por uma única vez, respeitado o prazo máximo de 90 dias, somados os dois períodos, o primitivo e o prorrogado.

Da mesma forma, a extinção contratual rege-se pelas regras comuns aos contratos a prazo, tanto na ruptura por término do prazo prefixado como na ruptura antecipada por exercício da vontade de uma das partes e na ruptura antecipada ocorrida em vigência da cláusula assecuratória de direito recíproco de antecipação de rescisão. Por fim, a transformação legal automática do tipo contratual em pacto indeterminado também ocorre aqui, segundo o mesmo padrão normativo, comparada com os demais contratos a termo.

Ressalta Delgado (2015. p. 576) que dois aspectos devem ser observados com relação aos efeitos dos contratos de experiência. Raramente será válida a sucessão contratual no presente caso, ao contrário das duas hipóteses de validade previstas no final do artigo 452 da CLT. Não é lícita a pactuação de um contrato de experiência após a extinção do anterior pelo mesmo empregado na mesma empresa, já que, nesse caso, o pacto precedente não se extinguiu em função da execução de serviço especificado ou da verificação de certo acontecimento, conforme estabelece o artigo 452, CLT. Extinguiu-se em função do cumprimento do prazo autorizado de experimentação.

Dessa forma pergunta-se, com a reforma trabalhista, seria possível que o mesmo empregado, contratado por uma determinada empresa de trabalho temporário, após a extinção do seu contrato pudesse ser contratado por outra empresa de trabalho temporário para prestar serviços à mesma tomadora de antes? Sem dúvida que nessas condições é possível ser caracterizado fraude. Todavia, situações como essa não estão previstas nas alterações promovidas nessa forma de contratação.

Tratando agora sobre o contrato de safra, Delgado (2015. p. 580), entende que essa modalidade contratual é o pacto empregatício rural a prazo, cujo termo final seja fixado em função das variações estacionais da atividade agrária. Ainda que previsto pela Lei de Trabalho Rural (art. 14. Lei n. 5.889/73), este tipo de contrato, na verdade, não se afasta das características básicas dos contratos a termo celetistas, muito embora esteja vinculado a uma safra determinada, não cabendo sua prorrogação para tempo após a safra, que em regra tem um termo inicial e final certo e previsível. O mesmo não irá acontecer com a contratação temporária depois da reforma, onde não é apresentado um vínculo a um evento certo e determinável com a mesma certeza.

Ressalta Barros (2016. p. 329) que, se, ao terminar a safra, o empregado continuar a trabalhar, a prestar serviços como conserto de cerca, limpeza de curral ou outro qualquer, o contrato passa a ser indeterminado. O mesmo precisa acontecer na mesma hipótese com o contrato de trabalho temporário, ainda que o empregado seja agora oferecido à mesma tomadora por outra empresa de trabalho temporário.

Aplicam-se ao contrato de safra todas as regras características aos contratos a termo (sucessividade, tempo de serviço, rescisão, dentre outros). Há uma parcela especial, porém, tratada pelo artigo 14, da Lei n. 5.889/73: a indenização por tempo de serviço. Prevê a Lei de Trabalho Rural que, expirado o contrato em seu termo final, o empregador pagará ao safrista, a título de indenização do tempo de serviço, valor correspondente a 1/12 do salário mensal obreiro, por mês de serviço ou fração acima de 14 dias (BARROS, 2016. p. 329).

De acordo com Almeida (2009. p. 28), contrato de obra certa, por ele chamado de específico, é o pacto empregatício urbano a prazo, qualificado pela presença de um construtor em caráter permanente no polo empresarial da relação e pela execução de obra ou serviço certo, como fator ensejador da prefixação do prazo contratual.

Para Barros (2016. p. 332), ainda que previsto pela Lei n. 2.959/56, este tipo de contrato, na verdade, também não se afasta das características básicas dos contratos a termo celetistas, submetendo-se, em princípio, também às regras gerais dos contratos a prazo instituídas pela CLT. Após terminada a obra, o empregado fará jus às férias e ao 13º salário referentes ao período trabalhado, bem como ao FGTS, sem multa.

A supracitada lei ainda prevê que, se for terminada a obra ou serviço após um ano, o empregado terá direito à indenização típica dos contratos indeterminados, conforme estabelece o *caput* do artigo 477, da CLT (BRASIL, 2016), reduzida de 30% do valor que se apurar. Todavia, Barros (2016. p. 332) ressalta que, após a extensão do FGTS a esses trabalhadores, a indenização que persiste é a do artigo 479, CLT, nos termos do artigo 14 do Regulamento da Lei n. 8.036/1990.

Para Delgado (2015. p. 583), semelhante indenização (art. 477, CLT), quando cabível, não prejudica a percepção do FGTS, em face do comando expresso da Constituição Federal de 1988 (art. 7º, III). Se a dispensa for antecipada pelo empregador, caberá, também, o acréscimo de 40% sobre os depósitos de FGTS (art. 14, Decreto n. 99.684/90): contudo, por haver *bis in idem*, se incidir a indenização especial da Lei n. 2.959, essa se compensa com os 40% de FGTS. Aplicam-se, por fim, a este contrato a termo as demais regras características aos contratos a prazo, acima examinadas.

Conceitua Delgado (2015. p. 584) que, contratos por temporada são pactos empregatícios direcionados à prestação de trabalho em lapsos temporais específicos e delimitados em função da atividade empresarial. São também chamados de contratos adventícios ou contratos de trabalhadores adventícios.

A segunda corrente restringe a figura do contrato de temporada apenas àqueles pactos empregatícios que se formem em virtude da prestação de serviço que, por sua transitoriedade, considerado certo lapso temporal, justifique a predeterminação do prazo contratual (art. 443. § 2º, “a”, CLT).

Desse modo, Delgado (2015. p. 278) classifica os contratos de temporada como contratos a termo, englobando apenas pactos que, sendo repetidos ou não na história das partes contratuais, formem-se em virtude de uma concentração temporal delimitada no que tange ao tipo de serviço prestado. Seu mais típico exemplo seria, assim, o contrato empregatício de trabalhador de hotel de veraneio, firmado, sucessivamente, ao longo de vários anos, apenas com relação à prestação de serviços na respectiva temporada anual de verão.

Delgado (2015. p. 584) nota que, mesmo se considerando este contrato como a termo, não pode haver dúvida sobre a possibilidade da contagem sucessiva dos períodos contratuais precedentes a cada novo contrato a prazo firmado, desde que a dispensa não tenha se dado por justa causa. É que a simples ruptura do contrato em seu termo final não inviabiliza a incidência da regra da *accessio temporis* em benefício obreiro, já que não há o pagamento da indenização legal mencionada pela CLT (art. 453, *caput*).

A Lei n. 6.019, de 1974 criou a figura do trabalho temporário, fixando um rol modesto de direitos para a respectiva categoria, além de regras menos favoráveis do que aquelas aplicáveis a empregados clássicos, também submetidos a contratos a termo (art. 443 e seguintes da CLT) (BRASIL, 2016)

De acordo com Delgado (2015. p. 452), a jurisprudência trabalhista, entretanto, ao longo das décadas, desde 1974, procurou, ao máximo, assentar essa figura jurídica dentro das fronteiras jus laborativas e por isso, na atualidade, prevalece o entendimento de que o contrato temporário, ainda que regulado por lei especial, é um contrato de emprego, do tipo pacto a termo, apenas submetido às regras especiais da Lei n. 6.019/74.

O conteúdo especialmente prescrito no artigo 170 da Constituição Federal de 1.988 aplica-se também ao empregado de empresa de terceirização, razão pela qual não deve existir qualquer tratamento diferenciado, não importando a existência ou não de empresa interposta. Aqui se encontra um dos pontos altos para discussão, que se trata de um preceito constitucional que fundamenta a ordem econômica. Ou seja, a dignidade no trabalho. Em linhas gerais, ainda que a legislação infraconstitucional procure estabelecer diferenças, por exemplo, entre a contratação temporária e o contrato de trabalho por prazo indeterminado, promovendo também diferenças inclusive em relação às outras modalidades de contrato por prazo determinado, a questão principal a ser trazida ao estudo são os princípios da ordem econômica, que se encontram contidos principalmente no artigo 170 da Constituição Federal, que sem dúvida, estabelece a igualdade em direitos e obrigações entre todas as modalidades de contratações, incluindo-se a temporária.

Essa interpretação é extraída justamente do “caput” do artigo 170 da Constituição, onde ficou de forma clara e direta estabelecida a obrigação de toda atividade econômica ter como primado a valorização do trabalho humano, ou seja, do trabalho digno, não importando a modalidade de contratação, considerando que a Constituição Federal não se refere a modalidades de contratação, como sendo o fundamento para estabelecer diversidades em direitos, de acordo com a forma de contratação e sim que toda forma de prestação de trabalho deve ser digna.

Segundo Oliveira e Ferrer:

Diante dessas constatações acerca dos direitos sociais, fica fundamentada a afirmativa que o descumprimento dos direitos sociais significa a quebra do princípio da igualdade, da solidariedade social, da impossibilidade de redução das desigualdades sociais e por último, o descumprimento do contido no artigo 170 da Constituição Federal principalmente. Sendo assim, a regra geral sobre nulidades, que significa a sua retroatividade até o nascimento do ato nulo, inconstitucional, deve ser mantida, sob pena que em assim não ocorrendo ter-se-ia quebra da segurança jurídica por conta da não intervenção do Estado de forma positiva na garantia desses mesmos direitos (OLIVEIRA; FERRER. p. 140).

A Lei n. 6.019/74 estabelecia situações hábeis a possibilitar a contratação, pela empresa tomadora (empresa cliente), de trabalhadores temporários, cedidos pela empresa terceirizada (empresa de trabalho temporário). De acordo alteração introduzida pela nova lei, o contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.

Atualmente, o contrato temporário de trabalho pode ser caracterizado como um “bico qualificado”, pois apesar de se referir a um vínculo formal de trabalho, ele tem como princípio condições inferiores às dos contratos por tempo determinado. Portanto, alterações legais que ampliem o uso dessa forma de contratação, para além de situações extraordinárias, podem resultar em abusos na utilização dessa modalidade pelas empresas, intensificando a precarização das condições de vida e de trabalho (DIEESE, 2017. p. 7).

A questão aqui a ser ressaltada é que a contratação temporária, que é uma das modalidades de terceirização, poderá ser empregada em quase tudo, inclusive para o trabalhador rural e também em se tratando o empregador pessoa natural e não só jurídica, não havendo mais a necessidade de imprevisibilidade, cabendo apenas a necessidade de uma justificativa, a qual é simplesmente declarada pelas empresas de trabalho temporário e a empresa tomadora.

A alteração promovida pela lei referente a prorrogação do prazo de contratação temporária

A Lei n. 13.429/2017 alterou o prazo do contrato de trabalho temporário de 90 para 180 dias consecutivos, com possibilidade de extensão por mais 90 dias, caso se prove a necessidade do limite temporal máximo de prestação de serviço já previsto na Portaria n. 789 do Ministério do Trabalho e Emprego.

O contrato prevê que um mesmo trabalhador poderá ser colocado novamente à disposição da mesma empresa tomadora somente após 90 dias de intervalo entre o término do contrato anterior e o novo contrato. Isso também pode ser facilmente gerenciado pela empresa prestadora de serviços, que pode “administrar o rodízio” dos contratos. Na continuidade do mesmo tema, resta saber, como comentado em páginas anteriores, sobre a possibilidade do mesmo empregado temporário, agora vinculado a diferente empresa de trabalho temporário vir a prestar serviços para a mesma tomadora. Seria isso permitido?

As críticas aqui são contra a ampliação do prazo do contrato temporário de 90 para 180 dias. Com isso abre precedente para a precarização das condições de trabalho e aumento da rotatividade pois alguns setores econômicos podem optar por ampliarem a parcela da força de trabalho em regime temporário, além de prorrogar a situação de incerteza do funcionário (MARQUES, 2017).

No fórum de debates realizado na Assembleia Legislativa de Minas Gerais, João Paulo Santos fez uma apresentação técnica com os principais pontos do PL 6.787/16 e chamou de “massificação do bico”, já que o prazo do contrato de trabalho temporário vai de 90 para 240 dias. “Não será temporário, mas uma precarização do trabalho. As empresas poderão manter trabalhadores sem nenhuma condição digna e demiti-los sem justa causa, sem nenhum tipo de direito”, analisou (NOTÍCIAS. Voz ativa, 2017).

De acordo com Souza (2017), a prorrogação do prazo do contrato de trabalho temporário pode gerar a precarização do trabalho e ter como consequência a perda dos direitos conquistados após anos de luta, sem contar que não há garantias de que a nova Lei gere mais empregos, como quer o governo federal, que não demonstrou, com dados estatísticos, que a flexibilização pode gerar empregos, além do mais, a crise pela qual passa o país, prejudica a similaridade nos acordos trabalhistas.

Conforme Krein (2007. p. 1), a flexibilização do mercado de trabalho, pode produzir, dentre outras consequências, as seguintes no mundo do trabalho: 1) os trabalhadores são submetidos a uma permanente tensão, em que as suas competências e capacidade de trabalho são permanentemente colocadas em xeque, fazendo com que as novas doenças do trabalho estejam vinculadas, especialmente nos setores mais dinâmicos, ao estresse, à angústia e à ansiedade; 2) há uma segmentação cada vez mais nítida entre os que alcançam postos de trabalho melhor remunerados e os que estão disponíveis no mercado para exercerem qualquer atividade; 3) busca-se fragilizar os sindicatos e reduzir o seu papel, assim como o das instituições do Estado, na regulação pública e geral do mercado de trabalho; e 4) as negociações tendem a descentralizar-se para o local de trabalho.

Na avaliação da economista Marilane Teixeira, do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT) da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), o projeto da terceirização é perverso para os trabalhadores. Além da perda de várias garantias e direitos trabalhistas, como aviso-prévio e multa de 40% em caso de demissão sem justa-causa, os salários dos trabalhadores serão drasticamente diminuídos (TEIXEIRA, 2017). Nessa mesma análise pode ser incluído o trabalho temporário.

Os objetivos da legislação trabalhista deveriam ser o fortalecimento do trabalho formal e por prazo indeterminado conjuntamente com a restrição a situações bastante específicas dos demais tipos de contratos, como por exemplo, os contratos por tempo parcial, temporário, por prazo determinado urbano e rural, dentre outros. Adicionalmente, aos contratos atípicos deveriam ser garantidos a extensão dos direitos previstos no contrato por prazo indeterminado em virtude da eventualidade que o caracteriza e da menor segurança que proporciona aos trabalhadores (DIEESE, 2017).

De acordo com Alencar (2017), “precarizar” significar reduzir, diminuir, tornar escasso e quando associado a expressão trabalho, quer dizer “diminuir direitos e garantias dos trabalhadores”. A precarização é um fenômeno da globalização porque ela está atrelada a redução de custos de produção para que a indústria (de forma ampla) tenha melhor preço final, mantendo lucros significativos.

Alencar cita exemplo fora do contexto do Direito do Trabalho, veja-se a precarização referente ao consumidor:

Um exemplo fora do contexto do trabalho que podemos citar é o das passagens aéreas. O preço do bilhete cai e junto com ele despenca também o conforto dos assentos (menor espaço para as pernas, o encosto não reclina mais etc.), a alimentação servida é reduzida ou não mais servida nos voos, há redução do peso e do volume das bagagens, enfim, se precariza a qualidade do transporte aéreo em troca do melhor preço (ALENCAR, 2017. p. 01).

Ainda, na visão de Alencar (2017. p. 1), a mesma coisa ocorre no mercado de trabalho quando se diz que a tendência do mundo globalizado é a precarização de direitos, incluindo-se principalmente a redução dos salários. A terceirização, incluindo aqui o trabalho temporário, de forma ampla, poderá ampliar o processo de precarização das relações de trabalho no Brasil.

Fleury (CUNTO, 2017. p. 1) afirmou que o Brasil já adotou em 2001 medidas de flexibilização do trabalho com a criação da jornada em tempo parcial e que isso não criou novos postos de emprego. No sentido contrário, conduziu para o crescimento da precarização. Disse ainda que o discurso de que a CLT, que tem 74 anos, é ultrapassada e precisa de reformas, não se sustenta, porque 85% dos artigos da lei já passaram por mudanças.

Observa-se que o tema aqui tratado é um dos pontos que ligado a outros que fizeram parte da chamada reforma trabalhista, está produzindo condições fáticas distantes daquelas preconizadas pela Constituição Federal em relação à qualidade do trabalho que se pretende produzir no Brasil. Distante da previsão de um trabalho de longa duração, capaz de responder com as necessidades que precisam ser atendidas sob pena de não existir dignidade, as novas modalidades de trabalho e ou sua ampliação de uso, estão colaborando para a construção de uma relação de trabalho fragmentada, com prejuízos na própria identidade do trabalhador.

Conclusão

Trabalhador temporário é aquele que é contratado por um tempo certo, por meio de um contrato de prestação de serviços no qual a empresa de trabalho temporário se compromete a fornecer o trabalhador qualificado para outra empresa ou pessoa natural, caracterizadas como tomadoras de mão de obra.

A chamada reforma trabalhista de 2017, em seu conjunto, possibilitou a utilização em larga escala do contrato de trabalho temporário, flexibilizando princípios antes existentes, em especial retirando a exigência da imprevisibilidade e aumentando o tempo de duração.

Ainda que havendo restrições quanto à contratação sucessiva do mesmo trabalhador como temporário, não ficou clara a barreira imposta quando se tratar, por exemplo, do mesmo trabalhador sendo oferecido através de outra empresa de trabalho temporário.

Também questões como a responsabilidade direta e solidária da empresa de trabalho temporário não restou garantida a favor do trabalhador ou o tratamento isonômico em relação aos outros trabalhadores que não temporários, ainda que desenvolvendo as mesmas atividades. São questões que por certo divorciam-se das garantias constitucionais estabelecidas a favor da proteção do trabalho humano.

Foi destacado o artigo 170 da Constituição Federal, que estabeleceu a valorização do trabalho humano como primado da ordem econômica, não estabelecendo qualquer diferença para tanto. Ou seja, não é o tipo contratual que irá dizer se o trabalho deve ou não ser prestado com dignidade.

Ficou também demonstrado que mesmo comparando o contrato de trabalho temporário com as demais modalidades de contratos por prazo determinado, ainda assim, o contrato temporário sofre mais restrições ainda, quando se comparando com as condições positivadas na legislação infraconstitucional para tais modalidades.

Todo o estudo aqui desenvolvido indica uma direção. No caso a precarização do trabalho humano no Brasil. Essa conclusão é extraída a partir de uma análise conjuntural, tomando como referência o novo norte estabelecido para as relações de trabalho, ou seja, a produção de um trabalho de curta duração, sem identificação do trabalhador com o seu empregador, podendo aqui ser atribuído a nomenclatura de trabalho anônimo, sem qualquer segurança jurídica razoável, descumprindo assim frontalmente os parâmetros constitucionais de proteção.

Referências

ALENCAR, Marcos. **Qual o significado da precarização do trabalho?** Blog MA – Trabalhismo em debate. Abril 4, 2017. Disponível em: <<http://www.trabalhismoemdebate.com.br/2017/04/qual-o-significado-da-precarizacao-do-trabalho/>>. Acesso em 10 jun. 2017.

ALMEIDA, Vanessa Cristina. **Contrato de trabalho a termo**. 2009. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/k210934.pdf>. Acesso em 14 jun. 2017.

ASSERTTEN. **Trabalho temporário e serviços terceirizáveis**. Disponível em: <http://www.asserttem.org.br/painel/arquivos/1640Livro_%20Asserttem_40_anos.pdf>. Acesso em 19 jun. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. Atual. Jesse Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2016.

BORBA, Joselita Nepomuleno. Subordinação Jurídica, parassubordinação, contrato de atividade: a busca de uma nova dogmática para a relação de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, a. 30, n. 116, p. 232-248, out/dez 2004.

- BOSSOLAN, Eduardo Antônio. Disponível em: <<http://www.ftiapr.org.br/noticias/noticias-da-imprensa/2962-saiba-quais-sao-os-direitos-do-trabalhador-temporario.html>>. Acesso em 21 jun. 2017.
- DIEESE. Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores Contrato de trabalho temporário e terceirização. **NOTA TÉCNICA**, n. 175, 2017.
- DAVID, Alex. Direitos do Trabalhador temporário. **FTIAPR**. Disponível em: <<http://www.ftiapr.org.br/noticias/noticias-da-imprensa/2962-saiba-quais-sao-os-direitos-do-trabalhador-temporario.html>>. Acesso em 21 jun. 2017.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- KREIN, José Dari. As mudanças na regulação do trabalho no Brasil após 1990. **Anais do V CICLO DE DEBATES EM ECONOMIA INDUSTRIAL, TRABALHO E TECNOLOGIA – 2007**. PUC, São Paulo. Disponível em: <http://www4.pucsp.br/eitt/noticias/ciclo_debate_eco_v.html>. Acesso em: 10 jun. 2017.
- MORATO, João Marcos Castilho. A proposta de regulamentação da terceirização trabalhista e uma visão crítica ao instituto. **Direito do trabalho**. Belo Horizonte: Fumarc, 2015.
- NOLASCO, Lincoln. **Nova espécie de contrato de trabalho a termo**: o contrato provisório da Lei n. 9.601/1998. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 13 jan. 2014. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com/?artigos&ver=2.46690&seo=1>>. Acesso em: 16-jun-2017.
- NOTÍCIAS. Sindicato dos Bancários e Financieiros de São Paulo, Osasco e Região. **Rede Atual Brasil**, 2017. Disponível em: <<http://spbancarios.com.br/03/2017/terceirizacao-reduz-salario-e-direitos-e-aumenta-acidentes>>. Acesso em 12 jun. 2017.
- NOTÍCIAS. CUNTO, Raphael Di. Para procurador, reforma trabalhista levará à precarização do emprego. **Valor Econômico**. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/politica/4871898/para-procurador-reforma-trabalhista-levara-precarizacao-do-emprego>>. Acesso em 12 jun. 2017.
- NOTÍCIAS. Assessoria de Imprensa/ALMG. **Voz ativa**. Reforma trabalhista. 24 de março de 2017. Disponível em: <<https://jornalvozaativa.com/politica/reforma-trabalhista-e-alvo-de-criticas-em-debate-na-almg/>>. Acesso em 28 out. 2018.
- OLIVEIRA, Jose de; FERRER, Walkiria Martinez Heinrich. Da inconstitucionalidade da denúncia feita à convenção n. 158 da OIT: impossibilidade de limitação de seus efeitos frente à violação de direito social. **Revista Argumentum**, Marília, v. 18, n. 1, p. 109-123, jan/dez 2017.
- OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **Comentários às súmulas do TST**. 6. ed. São Paulo: RT, 2005.
- PEDROSO, Mariana Machado. **Terceirização** - O PL 4.302, de 1998 é sancionado pelo presidente Michel Temer em 31 de março de 2017 e ganha o n. 13.429/17 – Seus principais pontos e seus novos capítulos. 2017. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI256768,91041-Terceirizacao+O+PL+4302+de+1998+e+sancionado+pelo+presidente+Michel>>. Acesso em: 30 jun. 2017.
- SOUZA, Isabela. Os 5 principais pontos da reforma trabalhista: Acordado sobre o legislado, contrato temporário, jornada de trabalho, regime parcial e terceirização. **Politize! Educação Política**, 2017. Disponível em: <<https://politize.jusbrasil.com.br/artigos/448753641/os-5-principais-pontos-da-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 10 jun. 2017.
- TEIXEIRA, Marilane. Efeitos da terceirização: salários mais baixos, mais acidentes e menos direitos. **REDE BRASIL ATUAL**. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2017/03/efeitos-da-terceirizacao-salarios-mais-baixos-mais-acidentes-e-menos-direitos>>. Acesso em: 19 jun. 2017.