



TRABALHO TEMPORÁRIO, CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO E TERCEIRIZAÇÃO



No contexto da legislação trabalhista brasileira, três modalidades de contratação se destacam (e, em muitos casos, confundem-se): trabalho temporário, contrato por tempo determinado e terceirização. Abordaremos, pois, breves elucidaciones de suas características específicas, as quais certamente visam atender diferentes necessidades do mercado de trabalho.

O trabalho temporário, conforme estabelecido pela Lei 6.019/1974, é uma solução ágil para demandas transitórias e imprevisíveis. Trata-se do trabalho prestado por pessoa física, cujo contrato necessariamente será intermediado por uma Empresa de Trabalho Temporário

(ETT) que, por sua vez, coloca o referido empregado à disposição de outra tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. Sua duração é limitada a até 180 dias, prorrogáveis por mais 90 em casos específicos. Após esse período, o trabalhador somente poderá ser colocado novamente à disposição dessa mesma empresa após 90 dias do término do contrato anterior. Caso não seja respeitada essa previsão, será caracterizado o vínculo empregatício entre o trabalhador e a tomadora de serviço.

Essa forma de emprego se destaca pela flexibilidade e é ideal para situações sazonais de modo geral, não se limitando a épocas específicas como o Natal, por exemplo. Sendo importante ressaltar que não é permitida a contratação de trabalhadores temporários para substituir trabalhadores em greve. Isto porque, considera-se complementar a demanda de serviços imprevisíveis ou previsíveis por sua sazonalidade. É neste sentido, pois, que a Lei 6.019 proíbe que as empresas usem esse tipo de contrato para substituir trabalhadores regulares em situa-

ções cotidianas, com o nítido intuito de evitar a precarização do emprego e garantir que os direitos trabalhistas sejam preservados. De outro lado, frisa-se que o trabalhador temporário poderá exercer as atividades de fim ou de meio na empresa, não havendo nenhum impedimento neste sentido.

Enquanto o trabalho temporário é regido pela mencionada lei, com intermediação obrigatória de uma Empresa de Trabalho Temporário (ETT), o contrato de trabalho por tempo determinado segue os preceitos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Brasil, além daqueles previstos na Lei 9.601/98, que introduziu a possibilidade de sua utilização de forma mais flexível. Ambas as modalidades buscam atender a necessidades específicas das empresas, mas suas características e propósitos se distinguem.

O contrato por tempo determinado é celebrado diretamente entre o empregador e o empregado. Sua utilização é indicada para demandas mais estáveis, previstas para um período que pode variar de alguns meses a até dois anos. Além disso, é necessário que o contrato seja celebrado por escrito e que contenha a justificativa para a sua utilização, fundamentada na natureza temporária da atividade a ser desempenhada, evitando-se assim o uso indevido desse tipo de contrato, que tem como característica a excepcionalidade.

Ademais, no que tange à renovação e rescisão do contrato de trabalho por prazo determinado, a legislação permite uma única renovação, observando o prazo máximo estipulado. Sendo certo que a rescisão deve ocorrer automaticamente ao final do prazo ou em

circunstâncias específicas legalmente previstas, sob pena de multa pela rescisão antecipada no montante de 50% do valor devido até o seu término.

Curioso notar que tanto o contrato temporário, como o contrato de trabalho por prazo determinado garantem estabilidade ao trabalhador apenas durante o prazo acordado. Sendo assim, em se tratando de empregadas gestantes, é importante esclarecer que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) já decidiu que a estabilidade da gestante prevista no artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) não se aplica aos contratos dessa natureza. A tese do TST foi a de que "A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa". Ou seja: como não há que se falar em dispensa sem justa causa nos casos em que a empregada firmou contrato por prazo determinado, o que ocorre é o decurso natural do prazo convencionado em contrato, a empregada gestante não terá direito à estabilidade.

Por fim, a terceirização - em verdade - tecnicamente não se confunde com os outros dois tipos aqui mencionados, embora possa encontrar semelhanças.

Isso porque, trata-se de estratégia em que uma empresa (tomadora de serviços) contrata outra empresa (prestadora de serviços) para fornecer serviços especializados (sendo indiferente, pois, quem será o empregado que ao final irá prestar diretamente os serviços contratados). Nesse modelo, a contratante, denominada tomadora de serviços, não se responsabiliza diretamente pelos empregados da empresa prestadora de serviços. É esta última,

por sua vez, é responsável por administrar seus funcionários, incluindo questões trabalhistas e previdenciárias.

A terceirização, desse modo, trata da prestação de um serviço específico, e não do fornecimento de trabalhadores por empresa interposta. Em relação à responsabilidade da empresa contratante, deve-se observar que ela é subsidiária. Dessa forma, caso a empresa prestadora de serviços não efetue o pagamento de seus funcionários, a empresa contratante poderá ser acionada na justiça para arcar com esses custos, mesmo que seu repasse à empresa contratada esteja em dias.

Diferentemente do trabalho temporário e do contrato por tempo determinado, a terceirização não impõe limites específi-

cos de tempo para a prestação de serviços. Ela oferece flexibilidade para empresas concentrarem seus esforços em áreas estratégicas, enquanto terceirizam funções específicas a especialistas.

Em resumo, essas três modalidades de contratação no Brasil — trabalho temporário, contrato por tempo determinado e terceirização — apresentam variações significativas em termos de flexibilidade, estabilidade e responsabilidades entre as partes envolvidas. A escolha entre elas dependerá das necessidades específicas de cada empresa e das características da demanda por serviços ou mão de obra.

Fonte: conjur.com.br



Presidente: Edilson Silva
Secretária de Imprensa e Comunicação: Dayane da Penha de Oliveira
Produção e Arte Finalista: Regina Domingues
Diagramação e Arte: Amauri Azevedo

SCRN 712/713 BLOCO H ENTRADA 42 LOJA 41 ED SANTO ANTONIO ASA NORTE, BRASILIA, DF, CEP: 70760-680
(61) 35320448
(61) 35320414
<http://www.facebook.com/contrasp>
<http://contrasp.org.br/>
contrasp@outlook.com