Christian Jorge: Novos riscos para empresas nas contratações temporárias

Com a proximidade do final de ano e o acréscimo de serviços em vários ramos da economia, inúmeros empregadores começam a preparar a contratação de empregados temporários. Dentre os habituais cuidados para a contratação de empresas idôneas, para a intermediação desta mão-de-obra temporária, este ano em específico os empregadores deverão tomar um cuidado a mais.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), em recente revisão de sua jurisprudência, mudou seu entendimento anteriormente consolidado sobre alguns temas diretamente relacionados à contratação temporária. Estes temas dizem respeito à garantia de emprego, tanto do empregado acidentado como da empregada gestante.

Anteriormente, o entendimento majoritário do TST era que, no contrato por prazo determinado — que é justamente o caso do trabalhador temporário — não havia o exercício da garantia de emprego à gestante ou ao empregado acidentado, visto que quando de sua contratação este trabalhador já possuía ciência da data final de seu contrato. Com a reforma da jurisprudência, o TST passou a entender que a garantia de emprego se estende também aos trabalhadores temporários, sendo alterado o inciso III da Súmula 244 para as empregadas gestantes, e acrescido o inciso III à Súmula 378 para os empregados acidentados.

São inúmeras as críticas a esta mudança de entendimento. A primeira, e principal, é impor ao empregador a manutenção de um contrato de trabalho de empregado que foi admitido justamente para suprir acréscimo de serviços temporários, que se estende por período curto de tempo. Para pequenos empregadores, a manutenção deste empregado em seus quadros certamente acarretará na obrigação de dispensar outro empregado efetivo para amortizar os custos. Isto sem contar o retrocesso social das conquistas do trabalho da mulher, pois a obrigatoriedade de manutenção do contrato das gestantes, mesmo no contrato temporário, pode levar vários empregadores a evitar a contratação de mulheres em razão do risco da manutenção destes contratos. Tem-se ainda o risco social de crescimento do número de gestantes com a intenção — equivocada — de ser mantido o contrato de trabalho, gozando da estabilidade.

Outra crítica que se faz ao TST é pelo fato de que, ao contrário de uma alteração legislativa, que abrange somente os casos ocorridos após a entrada em vigor da norma (princípio da irretroatividade das leis), a alteração da Súmula — ou a simples mudança no sentido da jurisprudência majoritária — abrange tanto os casos futuros como os casos passados. Assim, uma empregada que há menos de dois anos tenha tido seu contrato de trabalho temporário rescindido quando se encontrava grávida, pode ajuizar hoje uma reclamatória trabalhista pleiteando a indenização do período a que faria jus a título de garantia de emprego (da concepção até cinco meses após o parto).

Por fim, reaparece a dúvida sobre quem deverá arcar com este ônus, no caso de manutenção do contrato por garantia de emprego: se a empresa de trabalho temporário ou da empresa tomadora desta mão-de-obra. Se considerar-se que o contrato de trabalho temporário só pode ser firmado por três meses, renováveis por no máximo mais três meses, não há como ser mantido um contrato temporário por

período superior a este. Logo, terão as empresas tomadoras que efetuar o registro direto destes trabalhadores, tomando-os como empregados efetivos e com contratos por prazo indeterminado, sendo devido, ao término da garantia de emprego, caso optem por rescindir estes contratos, além do pagamento das verbas rescisórias normais, o aviso prévio e a multa de 40% do FGTS.

O mercado de trabalho temporário certamente será impactado em razão destas mudanças, devendo os empregadores tomar todas as cautelas necessárias no momento da rescisão destes trabalhadores temporários, a fim de não gerar — mais um — risco de passivo trabalhista para a empresa.

Date Created

13/10/2012