

Garantia de emprego nos contratos para trabalho temporário



Paulo Sergio João
Professor e Advogado

O Tribunal Superior do Trabalho, com a redação das Súmulas 244 e 378, ao

assegurar à empregada gestante e ao acidentado no trabalho a garantia de emprego, mesmo que o contrato de trabalho seja por prazo determinado, gerou interpretações de que os trabalhadores contratados para execução de trabalho de natureza temporária, nos termos da Lei 6.019/1974, também estariam cobertos pela proteção.

Entretanto, não parece acertada essa interpretação porque cuida de situações jurídicas diversas e incompatíveis.

Se para os contratos de trabalho a termo já existe controvérsia quanto à orientação da Súmula, mais ainda se observa a inadequação de extensão da jurisprudência sumulada quando a relação jurídica se passa nos termos da Lei 6.019/1974 porque (i) não se trata de contrato de emprego; (ii) a relação jurídica decorrente desta lei tem por conteúdo o próprio trabalho temporário e, (iii) portanto, a duração do trabalho não caracteriza o contrato a termo.

Pelo primeiro aspecto, se a súmula teve como objetivo a proteção de emprego, a extensão à relação jurídica de trabalho temporário parece-nos inadequada porque, conforme já tivemos oportunidade de dizer alhures, cujo requisito legal é a continuidade da prestação de serviços, já que o trabalho temporário uma vez executado rompe com a manutenção do trabalho, esgotando-se o próprio vínculo jurídico.

Para que houvesse a contaminação da hipótese prevista pela súmula, a condição jurídica da Lei 6.019/1974 deveria ser afastada e, neste caso, não estaríamos mais tratando de trabalho temporário mas de vínculo de emprego direto com o tomador e, portanto, seria o caso de relação de emprego, cuja natureza de continuidade permitiria a preservação do emprego.

Pelo segundo aspecto, considerando as duas únicas condições em que a Lei 6.019/1974 admite a contratação de mão de obra temporária, acréscimo extraordinário de serviço ou substituição de pessoal



permanente, não se pode aplicar o teor da súmula porque não é de emprego que se trata, mas de trabalho específico e definido pelas razões legais que justificam a contratação.

Depois, também, não se pode falar que o contrato de trabalho temporário seja assemelhado ao contrato a termo porque as razões que autorizam tais modelos contratuais são absolutamente diversas. Assim, o contrato de trabalho a termo, além de cuidar de prestação de serviços por empregado, tem suas condições de validade no artigo 443, parágrafo segundo da CLT e diz respeito à natureza dos serviços, à atividade empresarial transitória e ao contrato de experiência. Portanto, o prazo é para a realização do contrato ao qual se vincula o empregado.

No contrato de trabalho temporário, o prazo não é para a conclusão do contrato, mas do trabalho de natureza temporária cuja execução e término não podem ser determinados antecipadamente. Por esta razão, a Lei 6.019/1974 se refere a que não poderá haver permanência superior a três meses em relação ao mesmo trabalhador inserido na relação jurídica de trabalho temporário (artigo 10). Há, atualmente, flexibilização do prazo, que poderá se exceder até mais seis meses, justificadamente e de forma exclusiva na hipótese de substituição de pessoal permanente.

Assim, além destes três aspectos: ausência de relação de emprego, os requisitos restritivos do trabalho temporário e a ausência de determinação de prazo de contrato, existem outras questões jurídicas de relevância que impediriam a aplicação do teor das súmulas.

Deste modo, a relação triangular que se estabelece entre tomador de mão de obra, fornecedor de mão de obra e trabalhador, não oportuniza contrato de trabalho a termo em razão do caráter efêmero do trabalho a ser realizado. Se aplicada a garantia de emprego na relação de trabalho temporário o vínculo jurídico de adequação seria com quem? Com o fornecedor de mão de obra ou com a empresa tomadora?

A fornecedora de mão de obra mantém com o trabalhador temporário condição jurídica de natureza eventual e de curta duração, sem identificação necessária de continuidade de trabalho, razão pela qual não celebra com o trabalhador, contrato de emprego. O seu reconhecimento como responsável pela preservação do trabalho afronta os princípios obrigacionais do próprio contrato temporário porque, se transmutado em contrato a termo, com certeza não teria mais o fornecedor como manter o mesmo objeto da contratação temporária. Além disso, as alterações na relação jurídica implicariam outras formas de reparação por parte do trabalhador que, por decisão judicial, teria migrado para a condição de empregado.

A tomadora de mão de obra não mantém com o trabalhador relação jurídica formal de emprego, pois que ausente a pessoalidade na forma de contratação e, ainda, nem mesmo passou o trabalhador pelo processo de seleção usual, adotado para interessados em emprego direto. De outro lado, a excepcionalidade do trabalho quer pelo acréscimo, quer pela substituição, não gera vínculo direto com o tomador e, uma vez cessada a circunstância que permitiu a utilização do modelo de trabalho temporário, cessa o conteúdo fundamental de sua existência, qual seja o trabalho a ser realizado. Neste sentido, o vínculo de emprego somente se permitiria se descumprido o modelo jurídico do trabalho temporário e, portanto, da Lei 6.019/1974 não se estaria mais tratando.

A jurisprudência trabalhista tem sido oscilante:



CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO X CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE. TST, SÚMULA 244, III. O contrato de trabalho temporário tem por finalidade suprir necessidade transitória da empresa relativa ao acréscimo extraordinário de serviço ou à necessidade de substituição temporária de pessoal permanente (Lei 6.019/74). Não se confunde, portanto, com o contrato de prazo determinado, voltado para a experiência, serviços específicos ou atividade empresarial transitória (CLT, art. 445). A atual redação da Súmula 244, III, do TST prevê a garantia de emprego para o contrato de prazo determinado, sendo inaplicável para o contrato de trabalho temporário. RELATOR: RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO; REVISOR: VALDIR FLORINDO. ACÓRDÃO Nº: 20140937107. PROCESSO Nº: 00026824620135020371 TURMA: 6ª. DATA DE PUBLICAÇÃO: 29/10/2014.

ACIDENTE DO TRABALHO. ESTABILIDADE. TRABALHO TEMPORÁRIO. LEI Nº 6.019/74. Sendo o empregado vítima de acidente de trabalho, impossível o desamparo baseado apenas no tipo de contratação feita pelo empregador. A proteção do trabalhador possui natureza constitucional, sendo certo que, em face de lesão pelo trabalho, não se pode afastar a garantia de emprego somente em razão da índole do contrato de trabalho. O labor temporário, previsto na Lei nº 6.019/74, é espécie de contrato por tempo determinado, razão pela qual se assegura o direito à estabilidade acidentária do art. 118 da Lei nº 8.213/91 ao trabalhador temporário. Aplicação da Súmula 378, III, do C. TST. Recurso não provido. RELATORA: SONIA MARIA PRINCE FRANZINI. REVISOR: MARCELO FREIRE GONÇALVES. ACÓRDÃO: 20140334003. PROCESSO Nº: 00008340220135020443 A28. TURMA: 12ª. DATA DE PUBLICAÇÃO: 06/05/2014.

Portanto, igualmente tem controvertido entendimento doutrinário e jurisprudencial, ora excluindo o reconhecimento da garantia de emprego por meio de análise criteriosa dos modelos jurídicos e atribuindo conteúdo próprio a cada um a fim de aplicação do direito vindicado, ora, reconhecendo a garantia de emprego, considerando equiparado o contrato de trabalho de natureza temporária (Lei 6.019/1974) ao contrato a termo da CLT, muitas vezes sem atribuir a responsabilidade pelo vínculo a nenhuma empresa.

De qualquer maneira, caminhamos para a reflexão quanto à adequação da proteção de acordo com o conteúdo da relação jurídica.

Date Created

27/02/2015