

Prazo é da natureza do trabalho e não admite previsão contratual



Paulo Sergio João
Professor e Advogado

A Lei nº. 13.429/17, alterou a Lei nº. 6.019/74 no que diz respeito às

condições de admissão de trabalhadores na relação jurídica de trabalho temporário, mas manteve íntegra as razões de utilização dessa modalidade de contrato pela natureza do trabalho a ser executado, tratando-o como substituição de pessoal permanente ou para atender “demanda complementar” de serviços (art. 2º.). Mais adiante, esclarece que a demanda complementar é aquela “que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal”.

Quanto ao prazo de permanência na execução de trabalho de natureza temporária, a nova lei dispôs, diferentemente da anterior, previsão do período de 180 dias, prorrogáveis por mais 90 para a execução da demanda complementar em relação ao mesmo tomador.

A essência, pois, da relação jurídica foi mantida porque seu fundamento é o trabalho com as características de substituição de pessoal permanente e de demanda complementar essência e razão jurídica da modalidade trabalho temporário. O tempo de permanência de um mesmo trabalhador inserido na sua execução não poderá exceder de 180 dias cuja realização do prazo dependerá da continuidade da demanda complementar. Portanto, o contrato não tem prazo definido e sim trabalho certo a ser executado.

O equívoco mais comum praticado nesta modalidade de relação de trabalho é de considerar que o prazo deve ser avençado no momento da contratação, ignorando a precariedade da demanda complementar. Efetivamente, o tempo de permanência dependerá exclusivamente da execução do trabalho de demanda complementar, cuja existência é o objeto efetivo do contrato de trabalho temporário.

Neste sentido, em 10/10/2019, o sítio do TST trouxe notícia sob o título “Rescisão antecipada de contrato temporário não dá a auxiliar direito a indenização” no sentido de que a Primeira Turma excluiu condenação imposta a empresa pelo pagamento de indenização pela rescisão do contrato de trabalho temporário ocorrido antes do decurso do prazo de 180 dias. A indenização excluída é a da rescisão antecipada do contrato por prazo determinado por considerar que é incompatível com a modalidade de contrato de trabalho temporário. O voto do Ministro

LUIZ JOSÉ DEZENA DA SILVA [considerou incompatível](#) a aplicação do art. 479 da CLT ao caso de término de contrato de trabalho temporário, seguindo a orientação jurisprudencial daquela Corte.

Outras duas ementas citadas pelo acórdão estabelecem divisor de interpretação de extrema relevância e que acentuam a condição de inexistência de prazo nesta modalidade de contrato:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. INDENIZAÇÃO DO ART. 479 DA CLT. INAPLICABILIDADE. PROVIMENTO. Diante da demonstração de provável divergência jurisprudencial, deve ser processado o Recurso de Revista para melhor exame. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. INDENIZAÇÃO DO ART. 479 DA CLT. INAPLICABILIDADE. Não se aplica a indenização prevista no artigo 479 da CLT ao empregado admitido por meio de contrato temporário, que possui regramento específico na Lei n.º 6.019/74, não se confundindo com o contrato a prazo determinado. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.” (RR-277-96.2014.5.09.0665, Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, 6.^a Turma, DEJT de 28/8/2015.)

“RECURSO DE REVISTA – CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO – MULTA DO ART. 479 DA CLT – INAPLICABILIDADE. A Lei n.º 6.019/74 não prevê espécie de contrato por prazo determinado, mas tão somente fixa limite máximo de duração em razão das especificidades da relação de trabalho. Assim, a interrupção da prestação de serviços antes de noventa dias não gera ao trabalhador temporário direito à indenização de que trata o art. 479 da CLT, que se refere a contratos que tenham termo estipulado?. Interpretação extensiva não atende à finalidade do instituto. Recurso de revista conhecido e provido.” (RR-18-48.2011.5.09.0652, Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 4.^a Turma, DEJT de 15/2/2013.)

O que efetivamente se observa é falta de compreensão da modalidade de relação jurídica de trabalho temporário cujos direitos estão previstos na Lei n.º. 6.019/74 e que não se confundem com os direitos reconhecidos ao trabalhador com vínculo de emprego. De fato, de contrato de prazo certo não se trata, a despeito de o legislador, para evitar abusos na sua utilização, tenha fixado o prazo de permanência de um mesmo trabalhador na execução do mesmo trabalho temporário para o mesmo tomador.

O que chama a atenção, no entanto, é a importância da adequação jurídica do contrato à sua forma prevista na lei especial cujo descumprimento poderia implicar sua nulidade, impondo-se a situação presumidamente mais vantajosa do contrato sem prazo.

Date Created

18/10/2019