

VERITAE

TRABALHO PREVIDÊNCIA SOCIAL SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Orientador Empresarial

ARTIGOS

TRABALHO TEMPORÁRIO: A MODERNIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Pensando nas palavras da Escritora Ayn Rand, em “A Revolta de Atlas” e analisando a crise social e sanitária desse período pandêmico, o trabalho temporário, ainda assim se superou e provou ser o motor do mundo.

**Por Desiree Liger*

O início da utilização do trabalho temporário ocorreu em meados da década de 1940, nos Estados Unidos, como modalidade de contratação diante da necessidade por serviços administrativos especializados e de natureza temporária.

Já no Brasil, a Lei nº 6.019, de 3 janeiro de 1974, foi a primeira legislação trabalhista que tratou especificamente do trabalho temporário, e atualmente encontra-se regulamentada pelo Decreto n.º 10.060, de 14 de outubro de 2019.

A proposta da edição do decreto visou à regulamentação de pontos sensíveis no que tange ao trabalho temporário, sobretudo a adequação das nomenclaturas que geravam insegurança jurídica tanto às empresas quanto ao trabalhador. Além disso, tratou de elucidar conceitos relacionados ao trabalho temporário, com vistas ao aperfeiçoamento desta relação de trabalho que tem agregado enorme potencial de desenvolvimento da economia e geração de trabalho e renda.

Traduzindo a definição legal em termos mais didáticos, o trabalho temporário é o serviço prestado por pessoa física que, por sua vez, é intermediada por uma agência de trabalho temporário, cuja função é colocar este trabalhador temporário à disposição de uma empresa utilizadora para que exerça uma função determinada, por um período limitado.

No que tange aos direitos sociais, importante ressaltar que aos trabalhadores temporários é garantida remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria, além de pagamento de férias proporcionais em caso de pedido de demissão, benefícios e serviços da previdência social, seguro de acidentes de trabalho, anotação na carteira de trabalho, jornada de trabalho de oito horas, salvo jornadas específicas, pagamento de adicional de hora extra e trabalho noturno, descanso semanal remunerado, dentre outros.

Importante destacar ainda no que se refere à jornada de trabalho, que o trabalhador temporário segue o acordo ou a convenção da categoria específica para a qual ele temporariamente encontra-se desempenhando a função, mantendo-se assim o encadeamento lógico na contratação do trabalhador temporário para as diversas atividades em que a demanda se demonstrar necessária. Ou seja, a jornada especial de determinada categoria não configura um impeditivo para contratação como trabalhador temporário.

Fazendo um exercício situacional, temos na prática o seguinte: o empresário, ao verificar que seu negócio está crescendo e a demanda por seus serviços estão aumentando, opta inicialmente por contratar um complemento de força de trabalho para auxiliá-lo na manutenção desse incremento de demanda. Uma vez estabilizado o aumento dos negócios, aquela contratação complementar e situacional passa a ser necessária e permanente. Cumulado a isso, tem-se que o trabalhador outrora temporário já adquiriu o conhecimento e agilidade necessários para o desempenho da função tal qual os demais funcionários da empresa. A consequência não poderia ser outra senão a absorção rápida e orgânica dessa nova força de trabalho.

Verifica-se, pois, que a modalidade de contratação temporária trata de conciliar os principais benefícios trabalhistas e previdenciários previstos em lei com a flexibilidade contratual inerente, por exemplo, aos períodos de demanda complementar.

É certo que a contratação de trabalhadores por meio de empresa agenciadora surge como uma necessidade de responder às flutuações do mercado, sobretudo em períodos de incerteza econômica como o que vivenciamos atualmente. Sob esse contexto de dinamismo constante, a possibilidade de, respeitando-se os direitos sociais, oferecer às empresas uma maior agilidade tanto na redução quanto no aumento de sua força de trabalho, deve ser vista como ferramenta primordial no ambiente corporativo.

É verdade, porém, que o trabalho temporário vem sendo utilizado majoritariamente para funções periféricas à atividade principal da organização. No entanto, com o incremento da tecnologia é possível encontrar trabalhadores temporários desempenhando funções técnicas, especializadas e até mesmo com entrega de demanda digital.

Sobre o tema, o Banco Mundial apresentou relatório de setembro de 2017 tratando da necessidade de mudanças nas políticas sociais de forma a acompanhar o movimento contemporâneo das relações do trabalho. O referido documento, cujo título é “políticas sociais de proteção devem se adaptar às mudanças na natureza do trabalho” aponta que, é crescente o número de trabalhadores temporários que aquecem o mercado de trabalho. Enquanto isso, o vínculo de trabalho sob a modalidade contratual tradicional perde cada vez mais espaço.

Não podemos negar que o avanço tecnológico tem mudado a natureza do trabalho tradicional e tornado cada vez menos comum o contrato de emprego por prazo indeterminado. Aquela perspectiva estática da relação trabalhista tem cedido seu lugar a modalidades que primam pela flexibilidade, característica preponderante nos trabalhadores temporários.

Ao conciliarmos os conceitos de flexibilidade e tecnologia, apontaremos para uma nova tendência de modalidade de trabalho que vem sendo intensamente adotada: a *gig economy*, também conhecida como “economia freelancer”, que representa uma tendência mundial de empresas optarem pela contratação temporária de acordo com a demanda.

De novidade, o conceito de *gig economy* traz pouquíssima coisa, uma vez que engloba o antigo conceito de trabalhadores temporários que já vinha sendo aplicado desde 1974 com o advento da primeira legislação trabalhista, que tratou especificamente do trabalho temporário. O ponto inovador do conceito de *gig economy* aplicado aos trabalhadores temporários se revela, contudo, na elevação do nível de complexidade das atividades desempenhadas de forma temporária e sob demanda.

É certo que a *gig economy* irá impor certas tendências que acarretarão mudanças estruturais permanentes e exigirá adaptação das modalidades tradicionais de emprego como, por exemplo, o emprego assalariado sob empregador único.

No entanto, parece que a legislação referente ao trabalho temporário já se encontra na vanguarda das relações sociais, uma vez que já nasceu inserida nesse novo contexto de maior flexibilidade contratual e rápida mobilização de recursos humanos.

Não se pode esquecer que as empresas de trabalho temporário conectam os profissionais cadastrados a interessados em seus serviços, contribuindo para o dinamismo nas relações de trabalho e propiciando uma alternativa viável em face da demanda empresarial.

Em outras palavras, o trabalho temporário, sob a ótica da empresa, atende a necessidade de demanda de mão de obra de forma rápida e sem burocracia.

Sob a ótica do trabalhador, o trabalho temporário promove a inserção do profissional no mercado de trabalho, respeitando a concessão dos respectivos direitos trabalhistas e previdenciários.

Do ponto de vista social, não podemos omitir o fato de que vivemos num país subdesenvolvido e que algumas regiões enfrentam extrema pobreza. Portanto, devemos, como cidadãos, termos a responsabilidade moral de admitir que para uma parcela da população algum trabalho é melhor que trabalho nenhum. Há trabalhadores que estão disponíveis no mercado de trabalho e que identificam no trabalho temporário a oportunidade de auferir rendimentos dignos e imediatos, e com todos os direitos sociais assegurados por Lei, em equiparação aos demais empregados com vínculo permanente. Sob a ótica social, o trabalho temporário permite o aproveitamento de uma parcela da população economicamente ativa que, por razões diversas, encontra-se ociosa no mercado de trabalho.

Há, porém, uma ressalva que merece destaque: não são todos os trabalhadores que se candidatam a uma vaga de trabalho temporário por impossibilidade de uma vaga efetiva de emprego. É importante analisarmos o nicho de trabalhadores com formação específica que desempenham atividades por sua conta e risco e que não almejam uma vaga efetiva de emprego. O que esse **trabalhador temporário por excelência** almeja não é um vínculo permanente de emprego, mas vários vínculos esporádicos de trabalho. Para esse trabalhador, mais vale uma empresa especializada em identificar seus potenciais clientes (empresas tomadoras) e em oferecer seus serviços técnicos do que uma relação trabalhista tradicional.

A modernidade das relações do trabalho conduz para o fortalecimento do trabalhador sob demanda como protagonista desta relação e a tecnologia vem colaborando para esse empoderamento. A antiga topologia nas relações do trabalho nos moldes lineares, em que empregador contrata empregado, não sustenta o dinamismo da sociedade moderna. Desenha-se

atualmente uma relação de trabalho em topologia estrelar, em que os trabalhadores temporários estarão no centro da estrutura e terão uma “carteira” de serviços e irão desenvolver trabalhos temporários por demanda e com contratos flexíveis. Nessa nova relação de trabalho, o empregador (que antes costumava contratar com exclusividade a força de trabalho) torna-se apenas um dos clientes.

Colmatando todo esse fluxo constante, é possível presumir que o crescimento do número de trabalhadores temporários não representa apenas o aumento de uma forma de contratação face às demais, e, sim, uma profunda mudança nas relações de trabalho que vem sendo liderada pelo dinamismo do trabalho temporário, este que por sua vez absorveu o conceito flexível das relações contratuais para se adaptar à nova realidade laboral.

Brasília, 2021.

***DESIREE LIGER é Servidora Pública do Ministério da Economia, Graduada em Direito e Mestranda em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios pelo Instituto de Educação Superior de Brasília.**

Artigo divulgado por VERITAE, em Edição 2021/Mai/06 e publicado no site www.veritae.com.br, Seção ARTIGOS.

[Acesse todos os Artigos!](#)

As opiniões expressas nesta Seção são de responsabilidade de seus Autores, sendo, a divulgação por VERITAE Orientador Empresarial, devidamente autorizada pelos mesmos.

VERITAE

Edições Trabalhistas, Previdenciárias e de Segurança e Saúde no Trabalho

ISSN 1981-7584

[Envie-nos seu Artigo: veritae@veritae.com.br](mailto:veritae@veritae.com.br)

www.veritae.com.br

Visite-nos no [Facebook!](#)