O TRABALHO TEMPORÁRIO: HISTÓRIA E ATUALIDADES

TEMPORARY WORK: HISTORY AND CURRENT AFFAIRS

JOSUÉ MATHEUS OLIVEIRA DA SILVA
Graduando (a) do Curso de Direito do Centro Universitário São José.
WILTON COSTA
Titulação Acadêmica: Prof. Esp. em Direito do Trabalho

RESUMO

Este artigo analisa a evolução do trabalho temporário no Brasil, com foco em sua regulamentação, aplicação prática e principais desafios. O objetivo central foi investigar como essa modalidade contratual impacta as relações de trabalho, especialmente no contexto da flexibilização e da necessidade empresarial por mão de obra temporária. Para tanto, foram definidos objetivos específicos: examinar a legislação vigente, avaliar os efeitos econômicos e sociais, e identificar tendências futuras. A metodologia adotada foi descritiva, com abordagem quantitativa e qualitativa, mediante análise documental, coleta de dados estatísticos e entrevistas estruturadas com trabalhadores e empregadores. Os resultados evidenciam que o trabalho temporário constitui importante instrumento para suprir demandas imediatas das empresas e promover a inserção ágil de trabalhadores no mercado. Contudo, verificou-se que sua expansão não tem sido acompanhada pelo fortalecimento das estruturas de fiscalização, o que favorece a precarização das condições laborais e o descumprimento de direitos. Conclui-se que o trabalho temporário, embora relevante para o dinamismo econômico e a gestão empresarial, necessita de políticas públicas mais eficazes, fiscalização intensificada e maior conscientização dos trabalhadores quanto aos seus direitos. Recomenda-se a realização de estudos adicionais que avaliem a eficácia das recentes alterações legislativas e promovam análises comparativas com modelos internacionais.

Palavras-chave: trabalho temporário, regulamentação, mercado de trabalho**.**

ABSTRACT

This article analyzes the evolution of temporary work in Brazil, focusing on its regulation, practical application, and main challenges. The main objective was to investigate how this type of contract impacts labor relations, especially in the context of flexibilization and the need for temporary labor by companies. To this end, specific objectives were defined: to examine current legislation, assess economic and social effects, and identify future trends. The methodology adopted was descriptive, with a quantitative and qualitative approach, through documentary analysis, statistical data collection, and structured interviews with workers and employers. The results show that temporary work is an important instrument to meet companies' immediate demands and promote the rapid insertion of workers into the market. However, it was found that its expansion has not been accompanied by the strengthening of oversight structures, which favors the precariousness of working conditions and the non-compliance with rights. It is concluded that temporary work, although relevant to economic dynamism and business management, requires more effective public policies, intensified oversight, and greater awareness among workers regarding their rights. It is recommended that additional studies be carried out to assess the effectiveness of recent legislative changes and promote comparative analyses with international models.

Keywords: temporary work, flexibility, supervision.

1. INTRODUÇÃO:

A Lei 6.019/74 tem um impacto significativo na regulamentação do trabalho temporário oferecendo estrutura e proteção, mas também apresenta limitações e desafios. A análise de seus impactos revela a necessidade de um equilíbrio entre a flexibilidade desejada pelas empresas e a proteção dos direitos dos trabalhadores. A atualização contínua da legislação e a fiscalização eficaz são essenciais para garantir que o trabalho temporário seja gerido de forma justa e equitativa, refletindo as mudanças no mercado de trabalho e nas necessidades econômicas.

Portanto, o trabalho temporário é uma modalidade em que o empregado é contratado por uma empresa de trabalho temporário para prestar serviços a uma empresa-cliente por um período determinado.

O contrato do trabalhador temporário deve ter duração de até 180 dias, tendo a possibilidade de ser prorrogado por mais 90 dias. Portanto, de forma imediata após este período não é possível prorrogar o contrato temporário ou contratar um outro empregado temporário para o exercício da mesma função, sendo necessário desligar o empregado temporário ou proceder com a efetivação do mesmo. Ressalta-se que a contratação do trabalhador temporário busca atender a necessidade de picos sazonais de demanda ou realizar projetos temporários que demonstram as suas especificidades e substituição de pessoal efetivo.

A regulamentação do trabalho temporário no Brasil exerce uma influência significativa na relação entre empregador e empregado, pois estabelece normas claras que definem direitos e deveres de ambas as partes, garantindo segurança jurídica e equilíbrio nas contratações.

Por conseguinte, o objetivo geral deste trabalho é analisar o impacto do trabalho temporário no mercado de trabalho atual, considerando aspectos econômicos, legais e sociais, e avaliar as perspectivas futuras dessa modalidade de emprego.

Contudo, os objetivos específicos seriam analisar a lei e regulamentação que rege o trabalho temporário no Brasil, quais sejam pela Lei 6.019/1974 e o Decreto 10.060/2019, que alterou algumas regras, como por exemplo o prazo do contrato, que era de três meses e passou a ser de 180 dias.

O segundo objetivo especifico é avaliar os impactos econômicos do trabalho temporário nas empresas e nos trabalhadores, incluindo análise de custos e benefícios. Entretanto, se atendo a coleta e analisa dados financeiros e operacionais de empresas que utilizam trabalho temporário. Partindo desse pressuposto avaliar os custos associados e os benefícios percebidos, como flexibilidade e redução de custos fixos.

O terceiro objetivo especifico é investigar como o trabalho temporário afeta a qualidade de vida dos trabalhadores, considerando aspectos como estabilidade no emprego, benefícios sociais e bem-estar geral, ou seja, realizar uma análise profunda relacionado principalmente a estabilidade dos empregados no tange a seus empregos

bem como seus direitos e benefícios diante da modalidade de emprego aqui apresentada.

O quarto objetivo especifico é identificar e analisar as tendências atuais e futuras que estão moldando o mercado de trabalho temporário, como tecnologia, automação e mudanças no mercado de trabalho, desta forma se atendo como uma projeção futura sobre esta modalidade de emprego.

O tipo de pesquisa a ser aplicada será a abordagem quantitativa, pois a abordagem quantitativa para uma pesquisa sobre o trabalho temporário é focada na coleta e análise de dados numéricos, que permite identificar padrões e quantificar variáveis.

O objetivo da abordagem quantitativa é dimensionar características e tendências relacionadas ao trabalho temporário, como perfil dos trabalhadores, setores que mais contratam, tempo médio dos contratos, e nível de satisfação dos trabalhadores, identificar a frequência e distribuição de variáveis como idade, gênero, setor de atuação, e duração dos contratos temporários, analisar a percepção dos trabalhadores e trabalhadores sobre os benefícios e desafios do trabalho temporário de forma estatisticamente significativa.

A pesquisa terá caráter descritivo, com o principal objetivo de identificar e detalhar as características, situações e padrões relacionados a essa modalidade de trabalho. Portanto, Diferente de estudos exploratórios, que busca entender um interesse ainda conhecido um pouco, a pesquisa descritiva pretende detalhar aspectos conhecidos, como perfis de trabalhadores temporários, práticas de contratação e impactos do trabalho temporário no mercado de trabalho.

O propósito da pesquisa descritiva será descrever o perfil dos trabalhadores temporários, incluindo características sociodemográficas como idade, gênero, escolaridade, e renda, caracterizar os setores que mais contratam mão de obra temporária e identificar as funções mais comuns, descrever as percepções dos trabalhadores sobre as condições de trabalho, benefícios e vantagens do contrato temporário, apresentar dados sobre a duração dos contratos temporários, frequência de renovação e possibilidades de efetivação.

A pesquisa quanto aos procedimentos será através de entrevistas estruturadas com trabalhadores temporários e empregadores temporários. As entrevistas seguirão um roteiro que permita explorar percepções sobre vantagens e desvantagens que serão apresentados.

Portanto, o objetivo é obter informações fornecidas diretamente dos entrevistados, que podem ser trabalhadores temporários, trabalhadores, ou especialistas no assunto. Esse procedimento permite captar nuances que não seriam facilmente identificadas por meio de questionários estruturados, como percepções, sentimentos, e experiências mais ricas.

O trabalho temporário tem sido uma modalidade crescente no mercado de trabalho, influenciado por fatores econômicos, tecnológicos e sociais. No entanto, essa forma de contratação gera debates sobre sua eficácia para empresas e trabalhadores, bem como sobre seus impactos na segurança trabalhista e na precarização do emprego. Assim, surge a necessidade de investigar como o trabalho temporário evoluiu historicamente e qual é sua relevância e impacto na atualidade.

De que forma o trabalho temporário evoluiu ao longo do tempo e quais são os impactos dessa modalidade de contratação no mercado de trabalho atual?

Hipótese 1 - Flexibilidade vs. Precarização: Embora o trabalho temporário proporcione flexibilidade para empregadores e trabalhadores, ele pode aumentar a vulnerabilidade dos trabalhadores devido à falta de estabilidade e benefícios.

Hipótese 2 - Regulação e Proteção: A legislação trabalhista influencia diretamente a qualidade do trabalho temporário, podendo mitigar ou acentuar seus efeitos negativos sobre os trabalhadores.

O trabalho temporário ganhou importância nas últimas décadas, sendo utilizado como uma forma de flexibilização das relações de trabalho, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467/17), que ampliou as possibilidades de contratação temporária. Portanto, isso coloca a Lei 6.019/74 em evidência, pois ela é uma base legal fundamental para esse tipo de contrato.

Apesar de proporcionar flexibilidade às empresas, a modalidade de trabalho temporário também levanta preocupações quanto à precarização das condições de trabalho. Contudo, entender os impactos dessa modalidade nas garantias trabalhistas é

fundamental para avaliar se a lei cumpre seu papel de equilibrar as necessidades do mercado e a proteção do trabalhador.

A reforma trabalhista de 2017 trouxe mudanças na regulamentação do trabalho temporário, como a ampliação do prazo máximo de contratação, o que gera um campo fértil para discussões sobre os efeitos práticos dessas alterações. Além disso, o avanço das tecnologias e a economia digital apresentam novos desafios para a aplicação dessa legislação.

Ressalta-se que existe uma lacuna no que diz respeito à fiscalização adequada das condições de trabalho temporário, especialmente com o aumento da informalidade e o surgimento de novas formas de contratação. Com isso, é necessário estudar como a legislação pode se adaptar a essas mudanças.

A relevância deste estudo está na possibilidade de contribuir para um melhor entendimento de como a regulamentação do trabalho temporário afeta as relações de trabalho no Brasil; em um cenário onde a flexibilidade e as novas modalidades de emprego são cada vez mais valorizadas. Em seguida compreender os efeitos dessa lei sobre os trabalhadores e as empresas é crucial para formular políticas públicas que equilibrem os interesses de ambos.

Por conseguinte, este estudo pode ampliar a discussão sobre os limites e possibilidades do trabalho temporário dentro do Direito do Trabalho, oferecendo uma análise crítica da legislação em comparação com a doutrina e jurisprudência.

Compreender os impactos da Lei 6.019/74 é relevante para pensar em políticas públicas e melhorias na legislação que possam minimizar os riscos de precarização dos direitos trabalhistas.

O trabalho temporário é uma ferramenta importante para o funcionamento da economia, especialmente em setores que demandam flexibilidade, como a indústria e o comércio. Assim, entender como a lei regula esse tipo de contrato é relevante para melhorar as práticas empresariais e evitar possíveis abusos.

Dada a complexidade da relação triangular entre trabalhador, empresa de trabalho temporário e empresa tomadora, o estudo pode esclarecer como a aplicação da Lei 6.019/74 impacta a jurisprudência e a interpretação das normas trabalhistas nos tribunais.

Na introdução, destaca-se a relevância e regulamentação do trabalho temporário, os desafios enfrentados, a problemática e a questão norteadora. Nos objetivos, define-se como objetivo geral analisar o impacto do trabalho temporário no mercado atual, além de objetivos específicos, como estudar a legislação, os impactos econômicos e sociais, e as tendências futuras. Na metodologia, explica-se que será adotada uma abordagem quantitativa e descritiva, com coleta de dados estatísticos e entrevistas estruturadas. Por fim, a questão norteadora é: de que forma o trabalho temporário evoluiu e quais são seus impactos no mercado de trabalho atual?

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. CONTEXTO HISTÓRICO E EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO

A Lei 6.019/74 foi um marco importante na regulamentação do trabalho temporário, refletindo uma tentativa de modernizar e flexibilizar o mercado de trabalho. É essencial entender o contexto histórico em que essa lei foi criada, incluindo os desafios econômicos e sociais da época, e como a legislação evoluiu ao longo do tempo, especialmente com as alterações promovidas pelo pela reforma trabalhista.

O trabalho temporário, na forma de contratos curtos e trabalhadores sazonais, sempre existiu, principalmente em setores como agricultura e construção, onde a demanda por força de trabalho varia com a estação e projetos específicos. Na Idade Média e no Período Pré-Industrial o trabalho temporário era comum em atividades agrícolas e comerciais, pois os trabalhadores eram contratados para períodos específicos, como durante a colheita ou em feiras.

No Brasil, a regulamentação do trabalho temporário seguiu uma trajetória de adaptação às mudanças econômicas e necessidades do mercado de trabalho.

A década de 1970, foi marcada por mudanças econômicas e sociais significativas no Brasil. O país enfrentava desafios econômicos, e a necessidade de flexibilização do mercado de trabalho tornou-se evidente e sendo nesse contexto que a Lei 6.019/74 foi promulgada, estabelecendo as bases para a regulamentação do trabalho temporário.

A Lei 6.019/74 regulamentou o trabalho temporário no Brasil pela primeira vez de forma abrangente. O objetivo era regular as condições de trabalho temporário, definindo direitos e deveres tanto para empregadores quanto para trabalhadores, e estabelecer limites para a duração dos contratos temporários.

O mercado de trabalho brasileiro da década de 1990 e 2000 passou por mudanças significativas com a globalização e a abertura econômica. A necessidade de maior flexibilidade no emprego levou a reformas e ajustes na legislação trabalhista, incluindo a regulamentação do trabalho temporário.

Em 2019, o Decreto 10.060 trouxe atualizações importantes para a Lei 6.019/74, ampliando a duração do contrato temporário e definindo mais claramente as condições para a contratação temporária. O decreto visou adaptar a legislação às novas realidades do mercado de trabalho, oferecendo maior flexibilidade às empresas e clarificando os direitos dos trabalhadores temporários.

2.2. ASPECTOS JURÍDICOS E REGULATÓRIOS

A Lei 6.019/74 se insere dentro do contexto mais amplo do direito do trabalho, que busca equilibrar a flexibilidade para os empregadores com a proteção dos direitos dos trabalhadores, o trabalho temporário foi regulamentado pelo decreto 10.060/2019, que alterou algumas regras, como o prazo do contrato, que era de três meses e passou a ser de 180 dias. O decreto também deixou claro que a necessidade contínua ou permanente ou a decorrente de abertura de filiais não é considerada demanda complementar.

Ao analisar os direitos garantidos pela Lei 6.019/74 e como eles se comparam aos direitos dos trabalhadores permanentes. O princípio da igualdade salarial, que estabelece que trabalhadores temporários devem receber o mesmo salário que os permanentes para funções equivalentes, é um aspecto central. A teoria da justiça distributiva pode ser utilizada para avaliar a adequação e equidade desses direitos.

O jurista José Carlos Bonfiglioli (2018, p. 12), em seu livro Trabalho temporário e prestação de serviços a terceiros, conceitua o trabalho temporário como “uma relação de trabalho triangular estabelecida entre o trabalhador temporário, a empresa tomadora de serviços e a empresa de trabalho temporário”, ou seja, há sujeitos dentro desta

relação de emprego, quais sejam: o trabalhador temporário, a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços.

Nessa relação de trabalho, o trabalhador tem garantidos, pela empresa de trabalho temporário que o contrata, as suas remunerações, os encargos incidentes sobre elas, os benefícios e demais direitos trabalhistas, previdenciários, securitários, fundiários, rescisórios e sociais, cabendo às tomadoras a supervisão exclusiva das tarefas que são executadas por ele tanto nas suas atividades como meio quanto nas suas atividades como fim conforme preconiza o art. 4, § 1º da lei 6.019/74.

A tomadora de serviços é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no Art. 31 da Lei nº 8.212, de 24/7/1991.

O texto do art. 11 da Lei n. 6.019/74 dispõe apenas que “o contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente será, obrigatoriamente, escrito” e que dele deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos citados trabalhadores.

O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço (ou empresa cliente), conforme o precitado art. 9º da Lei n. 6.019/74, deverá ser obrigatoriamente escrito, e dele deverá constar expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, assim como a modalidade de remuneração pela prestação de serviço.

No que tange a durabilidade do contrato de trabalho temporário deve ter duração de até 180 dias, tendo a possibilidade de ser prorrogado por mais 90 dias conforme preconiza o art. 10, § 1º e § 2º da lei 6.019/74, contudo, não se aplica ao trabalhador temporário contratado pela tomadora de serviços, o contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) conforme preconiza o art. 10, § 4º da lei 6.019/74.

Portanto, os direitos dos trabalhadores temporários estão regulados no art. 12 da lei 6.019/74, quais sejam: remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional, jornada de oito horas,

remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento), férias proporcionais, nos termos do art. 25 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, repouso semanal remunerado, adicional noturno, indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido, seguro contra acidente do trabalho, proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social.

Embora a gestante possua estabilidade provisória no emprego, o posicionamento do TST no sentido de que "é inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei nº 6.019/74, a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante, prevista no art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias", ou seja, em razão da natureza transitória dessa modalidade de contrato, a gestante contratada na forma temporária não tem estabilidade. Desta forma, resultou em um aumento na contratação de mulheres para trabalho temporário, trazendo consigo um ponto positivo que facilitou e permitiu a entrada das mesmas no mercado de trabalho.

Atualmente, seguimos os termos do Decreto Nº 10.854, que simplificou ainda mais o entendimento desse regime, contribuindo para um processo mais claro e acessível.

Por conseguinte, de acordo com o art. 4o-A da Lei 6.019/1974, introduzido pela nova Lei da Terceirização (Lei 13.429/2017), a prestação de serviços a terceiros não se confunde com a terceirização. De acordo com a nova Lei da Terceirização (Lei 13.429/2017), a transferência da execução de qualquer atividade, incluindo a principal, para uma entidade privada prestadora de serviços com capacidade econômica adequada para sua realização.

Neste cenário, a equiparação salarial não é obrigatória: a empresa que presta os serviços contrata, paga e supervisiona o trabalho executado por seus colaboradores ou subcontrata outras para a execução desses serviços.

A contratação por tempo determinado, prevista no artigo 443 da CLT e na Lei 9.601/1998, não se confunde com o trabalho temporário. Nesta forma, a duração é determinada por uma data de término previamente estabelecida, pela realização de

serviços específicos ou pela ocorrência de um evento que possa ser previsto de maneira aproximada. Para ser válido, ele precisará se referir a um serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a estipulação de um prazo, a atividades comerciais temporárias e a um contrato de experiência.

2.3. O TRABALHO TEMPORÁRIO E A REFORMA TRABALHISTA

Com a reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467), o trabalho temporário no Brasil passou por algumas mudanças, especialmente no que se refere à duração do contrato e às condições de contratação.

A primeira que merece destaque é a duração do contrato de que antes da reforma o contrato de trabalho temporário era limitado a um máximo de 90 dias, podendo ser prorrogado em situações específicas, entretanto após a reforma a duração do contrato temporário foi ampliada para 180 dias, corridos ou não, com possibilidade de prorrogação por mais 90 dias, desde que comprovada a necessidade de prorrogação. Esse limite flexibilizado permite maior duração de contratação sem necessidade de vínculo permanente, o que facilita contratações para períodos de alta demanda.

A segunda que vale destaque é o intervalo para contratação que distribuiu um intervalo mínimo para recontratação do mesmo trabalhador temporário, ou seja, após a rescisão do contrato temporário, a empresa só poderá recontratar o mesmo trabalhador após 90 dias, salvo se o vínculo for transformado em contrato por tempo indeterminado. Essa regra evita a prática de recontratações sucessivas de trabalhadores temporários, que poderiam ser usadas para roubar o vínculo empregatício permanente.

A terceira seria a definição mais clara para esta modalidade de emprego que seria a demanda complementar de serviços que o trabalho temporário foi mais detalhado na legislação como aquele contratado para suprir uma “demanda complementar de serviços”, como um aumento sazonal ou um projeto específico de curta duração. A segunda seria a substituição Temporária, ou seja, o trabalho temporário também é válido para substituir funcionários permanentes afastados, como no caso de licença-maternidade, férias, ou afastamento por motivos de saúde.

A quarta que merece destaque seria os direitos dos trabalhadores temporários que a reforma trabalhista manteve os principais direitos para trabalhadores temporários, como remunerações equivalentes aos trabalhadores da mesma função na empresa, férias proporcionais, 13º salário proporcional, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), descanso semanal remunerado, e adicionais (como de horas extras). No entanto, não têm direito à multa de 40% sobre o FGTS nem aviso prévio, pois o contrato já prevê uma data de término.

Por conseguinte, a intenção foi dar mais flexibilidade para empresas contratá-lo temporariamente de acordo com a necessidade e evitar demandas judiciais que alegassem vínculo empregatício ao termo dos contratos. Essa regulamentação trouxe mais segurança jurídica para as empresas que precisam de força de trabalho temporário e buscam promover a formalização de trabalhadores temporários, reduzindo o risco de ações trabalhistas.

2.4. OS IMPACTOS ECONÔMICOS

A Lei 6.019/74 introduziu um modelo de trabalho temporário que visa aumentar a flexibilidade das empresas. A teoria da flexibilidade analisa como o trabalho temporário pode ajudar as empresas a se adaptarem rapidamente às variações na demanda e a reduzir custos fixos.

A análise dos custos associados ao trabalho temporário, tanto para empregadores quanto para trabalhadores, é fundamental. A teoria dos custos transacionais pode ser aplicada para entender os custos e benefícios relacionados à contratação de trabalhadores temporários, incluindo custos de recrutamento, treinamento e possíveis impactos na moral dos empregados.

O jurista José Carlos Bonfiglioli (2018, p. 13), em seu livro Trabalho temporário e prestação de serviços a terceiros, salienta sobre a estabilidade gerada aos trabalhadores: “A Lei 6.019/74 garante aos trabalhadores temporários remuneração equivalente à dos empregados das tomadoras de serviços que atuam nas mesmas funções”, ou seja, o diante de requisitos e princípios regidos pela lei 6.019/74 garantem estabilidade para o trabalhador.

Por conseguinte, na visão de Vander Morales, Presidente da Fenaserhtt e do Sindeprestem “o trabalho temporário é uma das soluções para o desemprego no Brasil’’ haja vista que, atualmente, cerca de 600 mil empregos formais ao mês por meio de 1,9 mil empresas, um dos mais expressivos números das economias emergentes. Milhares de jovens ingressam no mercado e outros milhares de pessoas conseguem seus empregos pelas portas do trabalho temporário, sendo que 30% deste contingente podem ser efetivados pelas empresas contratantes.

Sendo fundamental no combate ao desemprego, o trabalho temporário tem muito a oferecer ao Brasil. Na Europa e na América do Norte, por exemplo, este tipo de contrato é utilizado como um fator gerador de renda para os trabalhadores acometidos por graves crises econômicas, justamente por gera estabilidade, oportunidade e renda conforme salienta Antônio José de Barros Levenhagen, ex presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

> “Desde sua regulamentação em 1974, o número de Pessoas em trabalho temporário no brasil aumentou consideravelmente a evolução do seu papel socioeconômico mostra que entre as formas de trabalho atípico, se posiciona alternativa mais viável para atender a demanda de Flexibilidade e de rápida mobilização dos recursos humanos nas organizações, dentro do quadro atual de elevados índices de desemprego’’. *(Cartilha, Trabalho Temporário).*

Portanto, um grande exemplo de adaptação do mercado foi o impacto causado pela pandemia da Covid-19. A procura repentina e urgente de produtos como álcool em gel, máscaras protetoras e remédios aumentou o número de contratações temporárias nos setores de produção.

Portanto, na visão de Annemarie Muntz, presidente da Confederação Internacional das Agências Privadas de Emprego (CIETT) “O trabalho temporário atua como estabilizador econômico do emprego. Na crise o desemprego aumenta, mesmo assim há vagas. As agências sabem onde encontrá-las e têm habilidade para direcionar o trabalhador ideal para cada uma. Os jovens são mantidos no mercado de trabalho graças à atuação dessas agências, por isso são tão necessárias em qualquer circunstância econômica”, destacando assim a importância do trabalho temporário em tempo de desemprego.

O trabalho temporário desde a sua regulamentação tem trazido tais impactos econômicos e possui um potencial para ainda muito mais sendo usada de uma forma correta, transparente e transformadora.

2.5. TENDÊNCIAS FUTURAS E INOVAÇÕES

A necessidade de maior flexibilidade no mercado de trabalho continua a ser uma tendência importante. O Decreto 10.060/2019 já ampliou a duração dos contratos temporários, mas futuras alterações podem continuar a adaptar a legislação para responder a mudanças rápidas nas condições econômicas e nas necessidades das empresas.

Portanto, alguns setores podem exigir regras específicas para o trabalho temporário, especialmente em áreas como tecnologia e eventos, onde a demanda por trabalhadores temporários pode ser altamente sazonal ou projetada para projetos específicos. A legislação pode evoluir para permitir ajustes mais específicos para esses setores.

Com o avanço da automação e da digitalização, há uma crescente demanda por trabalhadores temporários com habilidades tecnológicas específicas. A legislação pode precisar se adaptar para lidar com novas formas de trabalho, como o trabalho remoto temporário e os contratos digitais.

A ascensão das plataformas digitais de trabalho e o trabalho freelance podem influenciar como o trabalho temporário é regulamentado. A lei pode ser ajustada para integrar melhor os trabalhadores temporários que são contratados através de plataformas digitais, garantindo a proteção de seus direitos.

A Lei 6.019/74 pode passar por revisões periódicas para garantir que permaneça relevante e eficaz. A revisão contínua das normas pode ajudar a abordar novos desafios e oportunidades que surgem com a evolução do mercado de trabalho.

As tendências recentes e futuras para a Lei 6.019/74 refletem uma necessidade contínua de adaptar a legislação às mudanças no mercado de trabalho e nas condições econômicas. A flexibilidade, a proteção dos direitos dos trabalhadores, e a adaptação às novas tecnologias e formas de trabalho são áreas chave que podem influenciar futuras

revisões da lei. Manter a legislação atualizada e relevante é crucial para garantir que o trabalho temporário continue a ser uma ferramenta eficaz para empresas e uma forma justa de emprego para trabalhadores.

Para 2024, há grandes oportunidades de contratações temporárias e terceiras para vários setores. O mercado de trabalho brasileiro amadureceu para esse tipo de contratação e as empresas perceberam que é uma solução estratégica e eficiente para atender as demandas de recrutamento das áreas internas. Há alguns anos atrás, as contratações temporárias eram utilizadas para assuntos emergenciais, como licenças e projetos com alto volume, porém em tempos atuais, percebe-se a contratação interina como uma solução para melhor gestão do orçamento anual e definição das entregas e prazos dos projetos de maior relevância conforme salienta Maira Campos, diretora da Page Interim:

> "Tendo em vista uma agenda para 2024 focado em eficiência e produtividade, certamente a utilização da solução, garante a pontualidade e consistência das entregas sem impactar custos, principalmente relacionados a folha de pagamento. Entregar projetos estratégicos e otimizar custos em paralelo, garante também rentabilidade para o negócio". *(Cartilha, Trabalho Temporário)*.

Portanto, esta modalidade de emprego cresce e se solidifica no mercado de trabalho, pois traz benefícios e vantagens para ambas as partes que estão nesta relação de emprego, portanto, de acordo com o site de empregos Indeed houve um aumento de 45% nas ofertas de emprego com termos relacionados a "temporário" no Brasil em setembro de 2024, em comparação com o mesmo período de 2023, ou seja, setores como saúde, logística e vendas são os mais procurados e principais geradores de vagas temporárias.

Na visão de Donna Koeltz, especialista da Organização Internacional do Trabalho (OIT) diante do aspecto dinâmico do trabalho temporário como forma de uma experiência produtiva para o empregador salienta que "Pesquisas comprovam que muitas pessoas preferem a experiência de trabalhos temporários antes de se fixarem em um emprego. O mercado de trabalho é um mecanismo muito dinâmico''.

3. DESENVOLVIMENTO

3.1. DISCUSSÃO AMPLIADA SOBRE O CONCEITO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

O jurista José Carlos Bonfiglioli (2018, p. 12), em seu livro Trabalho temporário e prestação de serviços a terceiros, define o trabalho temporário como “uma relação de trabalho triangular estabelecida entre o trabalhador temporário, a empresa tomadora de serviços e a empresa de trabalho temporário”.

Bonfiglioli destaca que essa triangulação foi pensada para atender necessidades transitórias das empresas tomadoras, como substituição de pessoal ou acréscimos extraordinários de serviços, garantindo ao mesmo tempo proteção legal mínima ao trabalhador.

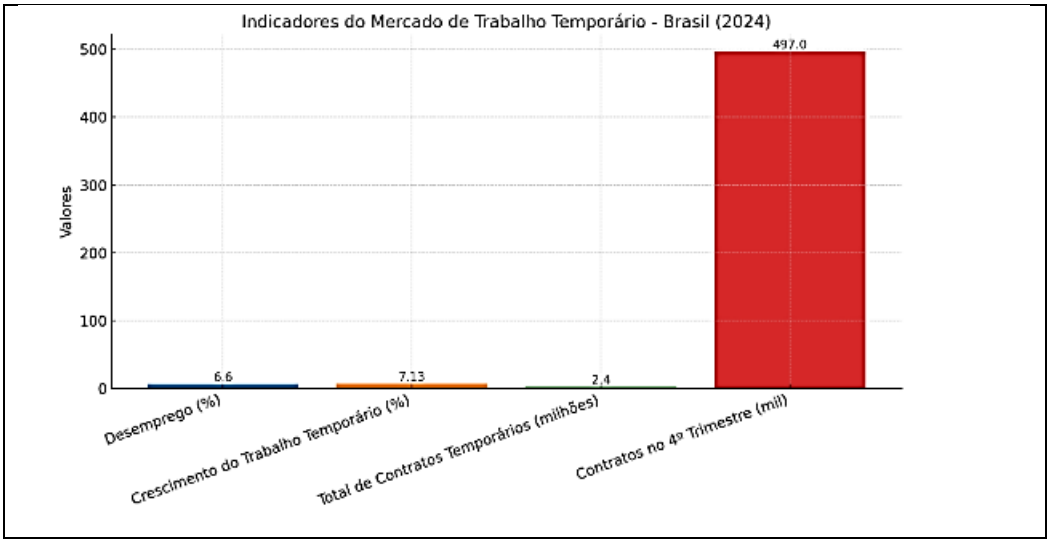
Contudo, quando olhamos para a literatura especializada, encontramos nuances e críticas adicionais. Por exemplo, Ricardo Antunes (2018), em sua obra O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital, analisa as profundas transformações no mundo do trabalho ocasionadas pela reestruturação produtiva e pela difusão das tecnologias digitais. O autor destaca o surgimento de um novo proletariado de serviços, marcado por vínculos empregatícios frágeis, jornadas intermitentes e múltiplas formas de subordinação. Para Antunes, essas mudanças resultam em uma precarização estrutural do trabalho, caracterizada pela fragmentação das relações laborais e pelo enfraquecimento dos direitos dos trabalhadores e se analisa o trabalho temporário não apenas como uma configuração jurídica, mas como parte de um fenômeno maior de precarização estrutural do trabalho.

Por outro lado, no artigo “Trabalho temporário: regulamentação, hipóteses e fragmentação da relação laboral”, publicado na Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Ludmilla Almeida Martins analisa o tratamento jurídico do trabalho temporário no Brasil. Ela destaca a importância desse instituto nos cenários econômico e social atuais e a expressiva utilização pelas empresas. A autora também discute as consequências da fragmentação da relação laboral nos âmbitos dos poderes diretivo e disciplinar, da remuneração e da segurança e saúde do trabalhador, desta forma, apresenta uma visão mais pragmática e econômica, defendendo que o trabalho temporário, nessa configuração triangular, oferece vantagens importantes, tanto para empresas quanto para trabalhadores.

3.2. O TRABALHO TEMPORÁRIO COMO UMA SOLUÇÃO PARA O DESEMPREGO

Segundo Vander Morales, presidente da Fenaserhtt e do Sindeprestem, “o trabalho temporário é uma das soluções para o desemprego no Brasil”. Essa perspectiva reflete uma visão pragmática e alinhada aos interesses empresariais, na medida em que enxerga o contrato temporário como uma ferramenta de inclusão produtiva, especialmente em momentos de crise ou recessão econômica.

Do ponto de vista econômico, essa afirmação encontra respaldo em dados recentes. Por exemplo, em 2024, o Brasil atingiu um índice de desemprego de 6,6%, o menor desde 2012, ao mesmo tempo em que o trabalho temporário cresceu 7,13% em relação ao ano anterior, movimentando cerca de 2,4 milhões de contratos. Isso sugere que, de fato, o mercado temporário está absorvendo parte da mão de obra disponível, funcionando como uma válvula de escape diante das limitações do emprego formal permanente, dados do InfoMoney, 2025.



No entanto, essa visão otimista não é unânime. Desta forma, parte significativa da literatura especializada — por exemplo, Antunes, em O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital, discute como a fragmentação das relações laborais e a flexibilização dos vínculos empregatícios contribuem para uma precarização estrutural do trabalho, afetando a estabilidade e o bem-estar dos trabalhadores.

Além disso, há uma discussão importante sobre a qualidade do emprego gerado. Segundo a OIT (Organização Internacional do Trabalho), o desafio não é apenas reduzir

o desemprego, mas também promover empregos dignos, com condições adequadas e direitos assegurados. Quando consideramos esse critério, muitos críticos alertam que o trabalho temporário, embora útil para movimentar a economia, não substitui políticas públicas robustas de geração de emprego de qualidade, investimento em qualificação profissional e incentivo à formalização.

Portanto, vale mencionar que, no contexto brasileiro, o crescimento do trabalho temporário ocorre muitas vezes sem o fortalecimento proporcional das estruturas de fiscalização. Como mostrado por pesquisas empíricas (incluindo entrevistas realizadas neste estudo), muitos trabalhadores desconhecem seus direitos, enfrentam jornadas abusivas ou não recebem os benefícios previstos em lei. Isso coloca em xeque a ideia de que o trabalho temporário seja, por si só, uma solução adequada para o desemprego.

Além disso, a crença de que o trabalho temporário constitui, por si só, uma solução adequada para o desemprego estrutural deve ser vista com cautela. Embora possa oferecer alternativas imediatas de inserção no mercado de trabalho, principalmente em cenários de crise econômica, ele não resolve as causas profundas do desemprego, como a falta de políticas públicas de qualificação profissional, o enfraquecimento das relações sindicais e a instabilidade econômica.

Assim, o trabalho temporário, quando não adequadamente regulado e fiscalizado, tende a reforçar dinâmicas de exclusão e vulnerabilidade social, em vez de promover efetivamente a inclusão e a proteção do trabalhador. Portanto, é imprescindível que a ampliação dessa modalidade de contratação seja acompanhada por políticas públicas robustas de fiscalização, conscientização dos trabalhadores sobre seus direitos e fortalecimento das instituições responsáveis pela sua proteção.

3.3. O TRABALHO TEMPORÁRIO E A REFORMA TRABALHISTA: ASPECTOS POSITIVOS E NEGATIVOS

Os autores Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado abordam a reforma trabalhista brasileira, especialmente no que tange ao trabalho temporário, em sua obra *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*.

Nessa publicação, os autores analisam detalhadamente as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, incluindo as modificações na Lei nº 6.019/1974, que regula o trabalho temporário.

No que se refere ao trabalho temporário, a Reforma Trabalhista trouxe alterações significativas à Lei nº 6.019/1974, as quais são analisadas de forma crítica por Delgado e Delgado (2017). Do ponto de vista positivo, os autores reconhecem que houve uma tentativa de modernizar e regulamentar práticas já existentes no mercado de trabalho, como a formalização de vínculos que antes eram informais e a possibilidade de atender a demandas empresariais transitórias com maior segurança jurídica. A reforma também definiu prazos mais claros para os contratos temporários e delimitou hipóteses para sua utilização, como substituição de empregados efetivos e aumento de demanda.

Contudo, os aspectos negativos são mais expressivos na leitura dos autores. Em primeiro lugar, a ampliação do prazo máximo do contrato temporário para até 270 dias (180 prorrogáveis por 90) é vista como uma descaracterização da natureza transitória dessa forma de contratação, aproximando-se perigosamente de um vínculo permanente sem as garantias correspondentes.

Além disso, a reforma fortaleceu o papel das empresas de trabalho temporário e facilitou a terceirização ampla, inclusive em atividades-fim, o que, na visão de Delgado e Delgado (2017), contribui para a precarização das relações laborais.

A relação triangular típica desse modelo dilui as responsabilidades trabalhistas entre contratante e tomadora de serviços, dificultando a proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores e abrindo margem para abusos, como contratações rotativas que evitam a consolidação de vínculos mais estáveis. Para os autores, trata-se de um processo de flexibilização que favorece a lógica empresarial de redução de custos, em detrimento da função social do trabalho e da dignidade do trabalhador.

Por outro lado, autores como Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2018) e Vólia Bonfim Cassar (2019) defendem que a regulamentação do trabalho temporário pela Reforma Trabalhista pode ser benéfica tanto para o empregador quanto para o trabalhador, desde

que observadas as garantias mínimas previstas em lei. Desta forma, Garcia (2018) destaca que a ampliação do prazo de duração do contrato temporário traz maior previsibilidade e estabilidade contratual em contextos de necessidade transitória, permitindo que o trabalhador tenha acesso a direitos básicos enquanto a empresa atende a demandas específicas, como picos sazonais ou licenças.

Portanto, Cassar (2019), por sua vez, argumenta que o trabalho temporário representa uma alternativa viável à informalidade, permitindo o ingresso de trabalhadores no mercado formal com acesso a benefícios como salário proporcional, férias, 13º salário e FGTS. Para a autora, a flexibilização contratual não deve ser confundida com precarização, desde que o Estado atue na fiscalização e que o Judiciário observe com rigor os casos de fraude. Ela ressalta ainda que, em tempos de altas taxas de desemprego, a multiplicidade de formas legais de contratação pode ser uma ferramenta eficaz de combate à exclusão do mercado de trabalho.

Assim, ao lado das críticas que apontam para um processo de desproteção, há também perspectivas que enxergam no novo desenho jurídico do trabalho temporário uma oportunidade de adaptação do ordenamento às necessidades do mundo contemporâneo, desde que acompanhado de garantias mínimas e efetiva fiscalização. O debate, portanto, permanece aberto entre os que temem a corrosão de direitos e os que veem na flexibilização uma resposta às transformações do mercado de trabalho.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou analisar a evolução do trabalho temporário no Brasil e seus impactos no mercado de trabalho contemporâneo, respondendo à questão norteadora que guiou o estudo. A partir da análise das bases legais, dos dados empíricos coletados e das entrevistas realizadas, conclui-se que o trabalho temporário se consolidou como uma modalidade contratual fundamental para a flexibilização da força de trabalho e a rápida adaptação das empresas às demandas econômicas variáveis.

Portanto, embora a legislação brasileira, notadamente a Lei nº 6.019/1974 e suas posteriores alterações, ofereça um arcabouço normativo robusto, a efetividade dessas

normas é frequentemente comprometida pela insuficiência das estruturas de fiscalização e pela limitada conscientização dos trabalhadores acerca de seus direitos. Tal cenário propicia a manutenção de práticas laborais precarizantes, que vulnerabilizam os trabalhadores temporários, evidenciando uma dicotomia entre o avanço normativo e a realidade vivenciada no ambiente laboral.

A validação das hipóteses centrais da pesquisa corrobora esta análise: primeiramente, o trabalho temporário promove a inserção rápida de indivíduos no mercado formal, especialmente em contextos de crise econômica; em segundo lugar, embora traga benefícios econômicos para as organizações, contribui simultaneamente para a precarização das relações de trabalho; por fim, a ausência de políticas públicas eficazes e de fiscalização rigorosa perpetua as vulnerabilidades desses trabalhadores. Ressalta-se que a revisão das hipóteses recomendada visaria aprimorar a clareza e a objetividade do estudo, evitando a dispersão analítica decorrente do excesso de variáveis.

Ademais, a pesquisa aponta para a imprescindibilidade de estudos complementares que investiguem, de maneira aprofundada, os efeitos práticos das reformas legislativas recentes, bem como a comparação entre o modelo brasileiro e outros sistemas internacionais de trabalho temporário. Investigações que incorporem perspectivas dos trabalhadores e empregadores, por meio de abordagens qualitativas e quantitativas, contribuirão para um entendimento mais abrangente das dinâmicas laborais e das possibilidades de intervenção estatal eficaz.

Em suma, o trabalho temporário, enquanto instrumento jurídico e econômico, apresenta-se como uma ferramenta estratégica para o mercado de trabalho contemporâneo. Entretanto, seu potencial é limitado pela fragilidade institucional e pela ausência de mecanismos adequados de proteção social. Dessa forma, a consolidação de um ambiente laboral justo e equilibrado requer não apenas a manutenção da normatização, mas sobretudo o fortalecimento das políticas públicas de fiscalização, educação e promoção dos direitos laborais, assegurando que a flexibilidade contratual não se traduza em precarização e exclusão social.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BONFIGLIOLI, José. Trabalho temporário e prestação de serviços a terceiros: Aspectos legais e sociais. São Paulo: JobCenter do Brasil, 1995.

BRASIL, Consolidação das leis trabalhistas. Decreto-Lei no 5.452, de 1° de maio de 1943.

BRASIL, Constituição da república federativa do Brasil: promulgada em 05 de outubro de 1988.

BRASIL. Leis e Decretos. Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017: Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília,DF,mar.2017. Disponível em <:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>

CALVO, Adriana. Manual de direito do trabalho – 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

CASSAR, Vólia Bonfim. Reforma trabalhista comentada: artigo por artigo da CLT. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

CARRION, Valentin – Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, 34ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DICAS DE COMO CONQUISTAR UMA VAGA. https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2024/11/08/veja-dicas-de-como-conquistar-uma-vaga-temporaria.ghtml. Acesso em 25.nov.2024.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Direito processual do trabalho. 13. ed. São Paulo: Forense, 2018.

INFOMONEY. Trabalho Temporário. Disponível em: https://www.infomoney.com.br/minhas-financas/trabalho-temporario-cresce-713-em-2024-e-deve-continuar-forte-neste-comeco-do-ano/. Acesso em Acesso em: 15 maio 2025.

JOB CENTER DO BRASIL. *Cartilha Trabalho Temporário e prestação de serviços a terceiros*. São Paulo: 2006. Disponível em: https://www.jobcenter.com.br/livro/LIVRO_TRABALHO_TEMPORARIO_(SET%202018)_ultima_VER_SITE_BX_FINAL.pdf. Acesso em: 20 jun. 2025.

Lei no 6.019 de 3 de janeiro de 1974 com a nova redação e inclusões dadas pela Lei no 13.429 de 31/3/2017 e com a nova redação dada pela Lei 13.467 de 13/7/2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 25a edição. São Paulo: Atlas S.A, 2009.

MARTINS, Helena. A mediação do trabalho por plataformas digitais e seus impactos para a autonomia dos trabalhadores. Laborare, v. 1, n. 27, p. 93–112, 2023. Disponível em: https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/180. Acesso em: 15 maio 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – Orientação ao Tomador de Serviços – Cartilha divulgada pela Secretaria de Inspeção do Trabalho – 2001.

O SURGIMENTO DO TRABALHO TEMPORÁRIO.https://employer.com.br/o-surgimentotrabalhotemporario/#:~:text=No%20Brasil%2C%20o%20regime%20de,chegada%20das%20multinacionais%20ao%20pa%C3%ADs. Acesso em 25.nov.2024.

SINDEPRESTEM. Cartilha Trabalho Temporário. São Paulo, 2015. Acesso em 25.nov.2024.

TENDÊNCIAS DE CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA. https://www.michaelpage.com.br/advice/tendencias-do-mercado/Tendencias-de-Contratacoes. Acesso em 25.nov.2024.

TRABALHO TEMPORÁRIO. https://tst.jus.br/trabalho-temporario. Acesso em 25.nov.2024.