



CIRCULAR Nº 26/2014 - CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO NÃO É POR PRAZO DETERMINADO

Prezados Associados,

Vimos por meio desta, expor a Vossas Senhorias, a posição da ASSERTTEM a respeito da diferença entre contrato de trabalho temporário e contrato por prazo determinado.

Nos termos do artigo 10, da Lei nº 6.019/74 "O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, **não poderá exceder de três meses**, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão de Obra".

Podemos verificar que o contrato de trabalho temporário não poderá exceder de três meses, ou seja, poderá durar **ATÉ** este limite. Logo, tem prazo limitado, já que pode terminar antes deste prazo, pois está vinculado ao motivo justificador, mas nunca além deste prazo, salvo autorização expressa do Ministério do Trabalho e Emprego.

Já o contrato por prazo determinado, contido no artigo 443 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, tem sua vigência a um **termo prefixado** ou à **execução de serviços especificados** ou ainda da **realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada, não podendo ser estipulado por mais de 2 (dois) anos**.

Logo, comparando-se as duas modalidades de contrato de trabalho, podemos extrair que o contrato de trabalho temporário não se confunde com o contrato por prazo determinado. Vejamos:

- 1 – o contrato de trabalho temporário tem prazo limitado e de curta duração; o contrato de trabalho com prazo determinado tem termo prefixado com duração de dois anos;
- 2 – o contrato de trabalho temporário só pode ser prorrogado com autorização do Ministério do Trabalho e Emprego; o contrato de trabalho por prazo determinado independe de autorização para prorrogação;

3 – o contrato de trabalho temporário não tem data pré-fixada para seu termo, encontrado seu limite temporal na Lei 6.019/74 e no motivo justificador; já o contrato com prazo determinado deve trazer, obrigatoriamente, a data de início e término do mesmo;

4 – o contrato de trabalho temporário visa atender demandas de pequena duração (substituição de pessoal regular e permanente) ou estranha à ordem normal do serviço (acréscimo extraordinário); o contrato por prazo determinado tem por finalidade execução de serviços especificados (obra certa) ou a realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada (se é suscetível de previsão não pode ser extraordinário);

5 - por fim, o contrato por prazo determinado está previsto na CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº **5.452, de 1º de maio de 1943** e o contrato de trabalho temporário está regulamentado pela Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Se fosse a intenção do legislador criar uma nova modalidade de contrato por prazo determinado, promoveria alterações na CLT e não o faria através de norma específica.

Deste modo, orientamos que todas as agências de trabalho temporário observem as peculiaridades do contrato por prazo limitado, regido pelas normas da Lei nº 6.019/74. Por ter regramento próprio, não deve ser confundido com os contratos por prazo determinado previstos no Texto Consolidado, isto é, a disciplina própria criada pela Lei nº 6.019/74, não permite incluir o contrato ali previsto entre os contratos por prazo determinado, referidos nos artigos 479 a 481 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Ademais, o Departamento Jurídico da **ASSERTTEM** encontra-se à disposição para esclarecimentos necessários por e-mail juridico@asserttem.com.br

São Paulo, 08 de Janeiro de 2014.

Marcos Abreu

Diretor de Assuntos Legais

“Trabalho Temporário não é Terceirização”