

≡≡≡ DISTINÇÕES ENTRE CONTRATAÇÃO A PRAZO DETERMINADO E CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA

Informe Estratégico – Distinções entre contratação a prazo determinado e contratação temporária

É muito comum a contratação de mão de obra suplementar no período de festas de final de ano, principalmente em razão do aumento da demanda de serviços, decorrentes de vendas ou mesmo da necessidade de aumento da produção.

Em tais momentos, o empresário fica em dúvida que tipo de contrato pode utilizar na prática, e que possa ser mais benéfico para sua empresa.

A seguir, serão apresentadas duas possibilidades de contratação, que podem ser utilizadas para suprir tais necessidades empresariais, abordando suas respectivas distinções e particularidades:

Aspectos	Contratação a prazo determinado	Contratação temporária
Norma que regulamenta a relação jurídica	Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 (CLT)	Lei nº 6.019, de 1974, regulamentada pelo Decreto nº 10.060, de 2019
Natureza da relação jurídica existe entre as partes	Trabalhista, entre a empresa contratante e o empregado contratado a prazo determinado	Cível, entre a empresa contratante e a empresa de trabalho temporário
Forma de contratação	A empresa contrata o empregado de forma direta por prazo determinado	A empresa terceiriza o serviço mediante a contratação de empresa de trabalho temporário
Denominação do tipo de trabalhador	Empregado	Trabalhador temporário
Denominação da empresa contratante em relação ao trabalhador que irá lhe prestar serviços	A empresa é considerada empregadora	A empresa é considerada tomadora de serviços

Aspectos	Contratação a prazo determinado	Contratação temporária
Denominação da empresa contratante em relação à empresa de trabalho temporário		A empresa contratante é considerada tomadora ou cliente
Prazo de contratação	O contrato de trabalho por prazo determinado não pode ser estipulado por mais de 2 (dois) anos	O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo tomador, não poderá exceder ao prazo de 180 (cento e oitenta) dias, consecutivos ou não
Possibilidade de prorrogação do contrato	Caso o empregado tenha sido contratado por período inferior a 02 (dois) anos, o contrato de trabalho a prazo poderá ser prorrogado por uma única vez, mas desde que não ultrapasse o limite de 02 (dois) anos, sob pena de passar a ser considerado a prazo indeterminado	O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente poderá ser prorrogado por até 90 (noventa) dias, consecutivos ou não, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram
Condições para que o contrato seja considerado válido (lícito)	Para que o contrato de trabalho a prazo determinado, ajustado entre a empresa e o empregado, seja considerado válido a CLT exige: a) que o empregado seja contratado para executar serviços transitórios, como ocorre numa situação de grande aumento de produção ou de vendas; b) ou se a atividade da empresa for transitória, como no caso de empresa criada para funcionar somente em certas épocas do ano, como no período de festas juninas ou de festas de fim de ano, por exemplo.	A contratação temporária deverá atender à uma necessidade de substituição transitória de pessoal permanente da empresa tomadora ou cliente, como no caso de férias ou de licença-maternidade, por exemplo ou na ocorrência de demanda complementar de serviços, como pode ocorrer no período de festas de final de ano, por exemplo

Aspectos	Contratação a prazo determinado	Contratação temporária
Obrigatoriedade de registro do contrato na CTPS do trabalhador	Sim, deverá ser feito o registro pelo empregador	Sim, deverá ser feito o registro pela empresa de trabalho temporário
Obrigatoriedade de pagamento da remuneração	Sim, pelo empregador no contracheque mensal do empregado	Sim, mas a remuneração é paga pela empresa de trabalho temporário ao trabalhador temporário, que legalmente tem direito à 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
Jornada de trabalho	A jornada de trabalho do empregado é, em regra, de 8 (oito) horas	A jornada de trabalho do trabalhador temporário é, em regra, de 8 (oito) horas
Depósitos do FGTS	Sim, depositado pelo empregador na conta do trabalhador vinculada ao FGTS	Sim, depositado pela empresa de trabalho temporário na conta do trabalhador temporário vinculada ao FGTS
Multa de 40% do FGTS	Não tem direito	Não tem direito
Saque do saldo do FGTS	Sim, na extinção normal do contrato	Sim, na extinção normal do contrato
Cumprimento de aviso prévio	Inexiste, em regra	Não
Benefícios e serviços da Previdência Social	Sim	Sim
Direito ao descanso semanal remunerado (DSR)	Sim	Sim

Aspectos	Contratação a prazo determinado	Contratação temporária
Possibilidade de instituição do contrato por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho	Sim, as convenções e os acordos coletivos de trabalho podem instituir contrato de trabalho por prazo determinado, independentemente das condições estabelecidas na CLT, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados (Lei nº 9.601, de 1998)	Não
Foro onde são solucionados os conflitos	Na Justiça do Trabalho	Na Justiça Comum Estadual, para o caso de surgir conflito entre a empresa contratante ou cliente e a empresa de trabalho temporário, e vice-versa. Porém, o trabalhador temporário também poderá ajuizar ação na Justiça do Trabalho contra a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora caso resolva questionar a licitude da terceirização. Há grande risco de a empresa contratante responder subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, bem como ser obrigada a proceder ao recolhimento das contribuições previdenciárias

Observação

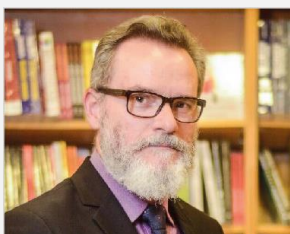
Para mais informações acesse:

Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 (CLT): http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#art473

Lei nº 9.601, de 1998: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9601.htm

Lei nº 6.019, de 1974: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm

Decreto nº 10.060, de 2019: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2019-2022/2019/Decreto/D10060.htm



Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista com Mestrado em Teoria do Estado e Direito Constitucional pela PUC/Rio, autor de livros de Direito do Trabalho, publicados pela Editora Saraiva

Especialista de Relações do Trabalho da Defesa de Interesses da Indústria
Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes)

