

CONSURT Relações do Trabalho

Informe estratégico



Informe Estratégico – Contratação a prazo determinado e temporária – Entenda a diferença!

Frequentemente surgem as seguintes dúvidas entre **contratação a prazo determinado** e **contratação temporária**: quando se trata da primeira e da segunda, e quais as diferenças entre ambas? Entender as distinções pode evitar interpretações equivocadas e problemas na prática do dia a dia, pois **tratam-se de institutos totalmente distintos**.

Vejamos a seguinte notícia, publicada no “site” G1, com o [título](#) “Fim de ano no comércio deve ter maior número de vagas temporárias desde 2013, prevê CNC”.

Segundo noticiado, a previsão no ano de 2022 é de abertura de 109,4 mil vagas para dar conta do aumento de vendas relativas às festas de final de ano.

A notícia informa também que:

A Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) prevê que sejam contratados 109,4 mil trabalhadores temporários no país neste final de ano para atender às vendas no varejo.

Esse contingente de trabalhadores será necessário para dar conta do aumento previsto para as vendas relativas ao Natal deste ano de 2,1%.

Trata-se da **maior oferta de trabalho temporário** em nove anos, quando, em 2013, foram abertos 115,5 mil postos, informa a CNC.

[...]

O salário médio de **admissão** deverá alcançar R\$ 1.626, avançando 2,5% em termos nominais (sem contar a inflação), na comparação com o mesmo período do ano passado, quando a remuneração média ficou em R\$ 1.587.

Os valores mais altos, de R\$ 2.354, **devem ser pagos pelas lojas** especializadas na venda de produtos de informática e comunicação, seguidas pelo ramo de artigos farmacêuticos, perfumarias e cosméticos, que deve pagar em torno de R\$ 1.821. (Grifou-se)

De acordo com a notícia serão admitidos **trabalhadores temporários** por empresas, mediante o pagamento de determinado valor a título de salário. A leitura pode levar à conclusão de que se trata de **legítima contratação temporária**, na acepção jurídica da expressão, porém, na verdade, a grande possibilidade é que esteja se referindo à **contratação a prazo determinado**, pois informa que os trabalhadores serão contratados **diretamente** por empresas, o que jamais ocorre numa contratação temporária.

Muitos poderão dizer que, no final das contas, tudo é uma questão de palavras. Porém, como se tratam de institutos distintos é fundamental a utilização dos termos e acepções corretas, e conhecer o real sentido e significado legal, exatamente para evitar as confusões decorrentes de interpretações equivocadas.

Pois bem, como visto, foi apresentada uma diferença, mas quais outras envolvem as contratações a prazo determinado e a contratação temporária?

Como se verá, a seguir, muitas são as distinções entre ambas:

1. Quanto à norma que regulamenta a relação jurídica.

Enquanto a **contratação a prazo determinado** é regulada pela [CLT](#), Consolidação das Leis do Trabalho, a **contratação temporária** é regida pela [Lei nº 6.019/1974](#), regulamentada pelo [Decreto nº 10.854/2021](#). Portanto, constituem institutos distintos, regulados por normas distintas.

Como complemento, é importante ressaltar que a [Lei nº 6.019/1974](#) trata de dois tipos de relações jurídicas, que também não se confundem, o **trabalho temporário** (art. 2º da Lei nº 6.019/1974) e a **prestação de serviços a terceiros** ([art. 4ª-A](#) da Lei nº 6.019/1974). Entende-se por **prestação de serviços a terceiros**, também conhecida como **terceirização**, a transferência, pela empresa contratante, da execução de qualquer atividade, inclusive de sua atividade principal, a uma empresa prestadora de serviços, com capacidade econômica compatível com a sua execução.

O **contrato individual de trabalho temporário** também não se confunde com o **contrato por prazo determinado**, previsto no [art. 443 da CLT](#) e na [Lei nº 9.601/1998](#), pois nessa modalidade a vigência do contrato depende de data de término previamente ajustada, ou da execução de serviços específicos ou, ainda, da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

2. Quanto à natureza da relação jurídica existe entre as partes.

A natureza jurídica da **contratação a prazo determinado** é trabalhista, visto que envolve o empregador e o empregado contratado a prazo determinado.

Já a natureza jurídica da **contratação temporária** é cível, pois envolve duas empresas, a contratante e a de trabalho temporário (agência de trabalho temporário), que irá colocar à disposição da primeira certo número de trabalhadores temporários. Portanto, os trabalhadores temporários não são admitidos pela empresa contratante, mas pela empresa de trabalho temporário. Em assim sendo, inexistente relação jurídica entre a empresa contratante e os trabalhadores temporários, contratados por uma empresa de trabalho temporário, que os coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender a necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou a demanda complementar de serviços. Legalmente, o **contrato de trabalho temporário** pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços. No trabalho temporário há também um **contrato de natureza trabalhista** entre o trabalhador temporário e a empresa de trabalho temporário ou agência (art. 11 da [Lei nº 6.019/1974](#)), responsável por remunerar e assistir os trabalhadores em relação a seus direitos.

3. Quanto à forma de contratação.

Na **contratação a prazo determinado** a empresa contrata diretamente o empregado, momento em que é estipulado um prazo de vigência do contrato, que não pode ser superior a dois anos. A vigência também poderá depender da execução de serviços especificados, como a montagem de uma máquina ou a construção de uma obra, ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada, como o contrato de safra.

Na **contratação temporária** uma empresa, denominada de tomadora ou cliente, contrata uma empresa de trabalho temporário ou agência, que será responsável pela colocação de trabalhadores temporários à sua disposição. Segundo o “caput” do art. 10 da [Lei nº 6.019/1974](#), “qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário”.

Apesar da inexistência de vínculo empregatício, a **tomadora de serviços** estenderá ao trabalhador temporário o atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados (§ 2º do art. 9º da [Lei nº 6.019/1974](#)). Também é sua responsabilidade garantir as condições de segurança, higiene e salubridade quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado (§ 1º do

art. 9º da [Lei nº 6.019/1974](#)). Além disso, é ela que exerce o poder técnico, disciplinar e diretivo sobre os trabalhadores temporários colocados à sua disposição (art. 58 do [Decreto nº 10.854/2021](#)).

4. Quanto à denominação do tipo de trabalhador.

Na **contratação a prazo determinado** há o empregado, enquanto na **contratação temporária** há o trabalhador temporário.

5. Quanto à denominação da empresa contratante em relação ao trabalhador que irá lhe prestar serviços.

Na **contratação a prazo determinado** o contratante é o empregador, enquanto na **contratação temporária** o trabalhador temporário é contratado por empresa de trabalho temporário, que o coloca à disposição da empresa tomadora de serviços.

6. Quanto ao prazo de contratação.

Segundo o “caput” do [art. 445](#) da CLT, na **contratação a prazo determinado** o contrato de trabalho não poderá ser estipulado por período superior a dois anos. Via de regra, após finalizado o contrato, o empregador deverá aguardar o prazo de seis meses para contratar novamente, a prazo, o mesmo empregado, sob risco de o contrato ser considerado a prazo determinado ([art. 452](#) da CLT).

Já o **contrato de trabalho temporário**, com relação ao mesmo tomador de serviços, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não (§ 1º do art. 10 da [Lei nº 6.019/1974](#)).

7. Quanto à possibilidade de prorrogação do contrato.

Na **contratação a prazo determinado**, caso o empregado tenha sido contratado por período inferior a dois anos, o contrato de trabalho a prazo poderá ser prorrogado por uma única vez, mas desde que não ultrapasse o limite de dois anos, sob pena de passar a ser considerado a **prazo indeterminado** ([art. 451](#) da CLT). Portanto, inicialmente, o empregado pode ser contratado para prestar serviços por um ano, por exemplo, podendo ser prorrogado por mais um ano, totalizando o período máximo permitido de dois anos.

Na **contratação temporária** o contrato celebrado entre a empresa de trabalho temporário (empresa de mão de obra temporária ou agência), e a empresa tomadora (ou cliente), poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram (§ 2º do art. 10 da [Lei nº 6.019/1974](#)), ou seja, se a contratação temporária foi em decorrência de uma demanda complementar e extraordinária de serviços, como a necessidade de mais

trabalhadores no comércio para as festas de fim de ano, por exemplo, em sendo mantida a mesma necessidade o contrato temporário poderá ser prorrogado. Cumprido o período de cento e oitenta dias e a prorrogação por até noventa dias, consecutivos ou não, respectivamente, o trabalhador temporário somente poderá ser colocado à disposição da mesma empresa tomadora de serviços em novo contrato temporário, após noventa dias do término do contrato anterior (§ 5º do art. 10 da [Lei nº 6.019/1974](#)). A contratação do trabalho temporário sem que sejam observados tais prazos poderá caracterizar **vínculo de emprego** com a empresa tomadora (§ 6º do art. 10 da [Lei nº 6.019/1974](#)).

8. Quanto às condições para que o contrato seja considerado válido (lícito).

Para que o **contrato de trabalho a prazo determinado**, ajustado entre empregador e empregado, seja considerado válido, o § 2º do [art. 443](#) da 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 da 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. O **contrato de experiência** constitui espécie de contrato a prazo determinado, porém, com período de vigência de, no máximo, noventa dias.

Já a **contratação temporária**, segundo o “caput” do art. 2º da [Lei nº 6.019/1974](#), 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. Tal modalidade de contratação, inclusive, é bastante utilizada em **demandas sazonais no comércio**, como Páscoa, Dia das Mães, Dia dos Namorados, Dia das Crianças, “Black Friday” e Natal. É proibida a contratação de trabalho temporário para substituir trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei (§ 1º do art. 2º da [Lei nº 6.019/1974](#)).

9. Quanto à obrigatoriedade de registro do contrato na carteira de trabalho (CTPS) do trabalhador.

Na **contratação a prazo determinado** é obrigatório o registro do contrato individual de trabalho pelo empregador na CTPS do trabalhador.

Na **contratação temporária** também é obrigatório o registro do contrato individual de trabalho pela empresa de trabalho temporário (“caput” do 11 da [Lei nº 6.019/1974](#)). Juridicamente, considera-se nula de pleno direito qualquer **cláusula de reserva**, proibindo a contratação do trabalhador temporário pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de traba-

-lho temporário (parágrafo único do 11 da [Lei nº 6.019/1974](#)). Isso significa que a empresa tomadora pode admitir, como empregado, o trabalhador temporário que lhe foi colocado à disposição pela empresa de trabalho temporário. Isso ocorre, normalmente, quando o trabalhador temporário tem uma excelente performance quando da prestação de serviços ao tomador.

10. Quanto à obrigatoriedade de pagamento da remuneração.

Na **contratação a prazo determinado** o empregador deverá pagar o salário mensal ao empregado.

Já na **contratação temporária** a remuneração mensal 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 (alínea “a” do art. 12 da [Lei nº 6.019/1974](#)). Assim, por exemplo, se um trabalhador temporário vier a substituir um empregado que tenha ingressado de férias, terá direito de receber a mesma remuneração que este.

11. Quanto à jornada de trabalho.

Na **contratação a prazo determinado** e na **temporária** a jornada de trabalho do empregado e do trabalhador temporário, respectivamente, é, em regra, de até oito horas de trabalho diárias, sendo que ambos podem fazer até duas horas extras por dia de trabalho.

12. Quanto aos depósitos mensais do FGTS.

Na **contratação a prazo determinado** os depósitos são feitos pelo empregador na conta do trabalhador vinculada ao FGTS.

Já na **contratação temporária** cabe à empresa de trabalho temporário fazer os depósitos na conta do trabalhador temporário vinculada ao FGTS (inciso III do art. 60 do [Decreto nº 10.854/2021](#)).

13. Quanto à multa de 40% do FGTS (multa fundiária).

Tanto na **contratação a prazo determinado** quanto na **contratação temporária** não há que se falar em multa fundiária. Quanto ao empregado, há uma exceção a tal regra, no caso de o contrato individual de trabalho conter **cláusula asseguratória** do direito recíproco de rescisão antes de expirado o prazo ajustado ([art. 481](#) da CLT).

14. Quanto ao saque do saldo do FGTS.

Na extinção normal do contrato, tanto o **empregado** quanto o **trabalhador temporário**

-rio fazem jus ao saque do saldo da conta vinculada ao FGTS (inciso IX do art. 20 da [Lei nº 8.036/1990](#)).

15. Quanto ao cumprimento do aviso prévio.

Na **contratação a prazo determinado**, em regra, não há que se falar em cumprimento do aviso prévio, exceto se o contrato individual de trabalho contiver **cláusula asseguratória** do direito recíproco de rescisão antes de expirado o prazo ajustado ([art. 481](#) da CLT). Em tal hipótese, se for exercido o direito por qualquer das partes, empregado e empregador, o contrato passará a ser regido pelas mesmas regras e princípios que regem a **rescisão dos contratos por prazo indeterminado**, passando a ser aplicável o aviso prévio.

Na **contratação temporária** inexistente cumprimento de aviso prévio por parte do trabalhador temporário.

16. Quanto ao direito a benefícios e serviços da Previdência Social.

O **empregado** contratado a prazo determinado e o **trabalhador temporário** têm direito a benefícios e serviços da Previdência Social.

17. Quanto ao direito ao descanso semanal remunerado (DSR).

Tanto o **empregado** e quanto o **trabalhador temporário** têm direito ao descanso semanal remunerado (DSR), preferencialmente aos domingos.

18. Quanto à possibilidade de instituição de contrato de trabalho por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

Convenções e acordos coletivos de trabalho podem instituir **contrato de trabalho por prazo determinado**, independentemente das condições estabelecidas no § 2º do [art. 443](#) da CLT, para qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento e para admissões que representem acréscimo no número de empregados ([Lei nº 9.601/1998](#)), o que não ocorre em relação à **contratação temporária**.

19. Quanto ao foro onde são solucionados os conflitos.

Na **contratação a prazo determinado**, que envolve empregador e empregado, o foro competente sempre será a Justiça do Trabalho.

Já na **contratação temporária**, que envolve duas empresas, a tomadora e a empresa de trabalho temporário, o foro será a Justiça Comum Estadual. Porém, o trabalhador temporário também pode ajuizar ação na Justiça do Trabalho contra a empresa de trabalho temporário, e **subsidiariamente** contra a empresa tomadora. Portanto, a empresa contratante pode responder subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas

referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, caso não sejam cumpridas pela empresa de trabalho temporário, bem como pode vir a ser obrigada a proceder ao recolhimento das contribuições previdenciárias. Portanto, juridicamente, a empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias (§ 7º do art. 10 da [Lei nº 6.019/1974](#)). Em ocorrendo a **falência** da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora poderá vir a ser **solidariamente** responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização correspondente a um doze avos do pagamento recebido (art. 16 e alínea “f” do art. 12 da [Lei nº 6.019/1974](#)).

Por fim, é importante destacar que também pode dar margem a questionamentos judiciais a não comprovação de acréscimo extraordinário de serviços como motivo para a contratação temporária, podendo constituir **fraude à legislação trabalhista**. Um exemplo é o processo envolvendo uma grande loja de departamento especializada na venda de roupas, que defendia ter contratado uma trabalhadora temporária em razão do acréscimo extraordinário dos serviços no período do Natal. Porém, ficou demonstrado que o motivo da contratação foi o preenchimento das vagas de uma nova loja. Em outro processo, uma empresa de entrega de correspondências foi condenada por desvirtuamento do contrato temporário também pela inobservância do requisito formal da **especificação do motivo da demanda**, resultando na **nulidade do contrato**.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT