

---

**NOVAS REGRAS RELACIONADAS AO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO**

---

**Autores:****Camila M. P. B. Campos**

cmcampos@almeidlaw.com.br

**Luiz Fernando Alouche**

lfalouche@almeidlaw.com.br

Desde 01º de julho de 2014, em decorrência de nova Portaria<sup>1</sup> do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), novas regras relacionadas ao contrato de trabalho temporário passaram a vigorar. Agora, especialmente com relação à hipótese legal de substituição transitória de pessoal regular e permanente, o contrato de trabalho temporário poderá alcançar um prazo máximo de 09 (nove) meses, desde que autorizado pelo MTE.

Esclarece-se que para a contratação de um trabalhador temporário é necessária a existência de um contrato de prestação de serviços entre uma empresa tomadora de serviços e uma empresa de trabalho temporário, que disponibilizará empregados para prestar atividades nas dependências da empresa tomadora. As hipóteses que justificam a celebração desta modalidade de contrato são: i) a necessidade de substituição transitória de pessoal e ii) o acréscimo extraordinário de serviços.

Anteriormente, o contrato de trabalho temporário não poderia exceder um prazo máximo de 06 (seis) meses em qualquer hipótese, fato este que mudou com a edição da nova Portaria do MTE, que passou a autorizar a possibilidade de sua prorrogação por um período maior em casos específicos.

Esta nova possibilidade de aumento do período de vigência, passa a valer apenas para a hipótese legal de substituição transitória de pessoal, sendo que para a hipótese relacionada ao acréscimo extraordinário de serviços continua valendo a antiga regra de 06 (seis) meses de duração máxima, também mediante autorização por parte do MTE.

Ressalta-se que para conseguir a autorização perante o MTE para que o contrato de trabalho temporário tenha duração de até 09 (nove) meses, no caso de necessidade de substituição transitória de pessoal, ou, para que possua duração de até 06 (seis) meses, no caso de aumento extraordinário de trabalho, a empresa tomadora de serviços deverá demonstrar obrigatoriamente a existência ou permanência dos motivos que levariam à extensão do contrato de trabalho para além do prazo de 03 (três) meses, previsto na Legislação Trabalhista<sup>2</sup>.

O requerimento das autorizações será analisado pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego da região onde o trabalhador temporário prestará os seus serviços e deverá ser solicitado pela empresa de trabalho temporário por meio da página eletrônica do MTE, disponível no endereço [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br).

A concessão das autorizações será realizada com base na análise formal e objetiva da documentação e das declarações prestadas pelas empresas requerentes.

Desta forma, em decorrência da nova Portaria expedida pelo MTE, verifica-se que as empresas que necessitam utilizar do contrato de trabalho temporário possuem nova alternativa ou novo fôlego para fazer frente às necessidades do mercado.

O Almeida Advogados conta com uma equipe especializada em Direito do Trabalho e poderá auxiliar as empresas em eventuais dúvidas relacionadas ao tema.

---

<sup>1</sup> Portaria nº 789/2014

---

<sup>2</sup> Art. 10 da lei nº 6.019/74