**AS PARTICULARIDADES DO CONTRATO TEMPORÁRIO: DIREITOS, DIFERENÇAS E AS PRINCIPAIS MUDANÇAS TRAZIDAS PELA PORTARIA Nº 789/2014 DO MTE**

**Inicialmente, insta ressaltarmos que muitas empresas, cometem erros graves ai deixarem de preencher requisitos básicos indispensáveis para a contratação de trabalhadores temporários dentre os quais citemos a ausência de observância** a obrigatoriedade do contrato escrito/expresso, bem como, de declarar o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, e as modalidades de remuneração da prestação de serviço.

Ao trabalhador temporário é assegurado proteção jurídica trabalhista, disciplinada na Lei nº. 6.019/74, possuindo o direito ao repouso semanal remunerado, ás normas de limitação da jornada de trabalho (8h diárias, 44h semanais), ás horas extras, ao adicional noturno, ás férias proporcionais com adicional de 1/3, à razão de 1/12 por mês de serviço, ao fundo de garantia, ao mesmo valor do salário do empregado efetivo que exerça a mesma função e proteção previdenciária, não havendo que se falar em direito à indenização de 1/12 por mês de serviço, por ter, agora, direito ao FGTS.

O Colendo TST, alterou seu entendimento tradicional, manifestando-se pela existência do direito a 13º salário ao trabalhador temporário, vez que seu salário fora equiparado ao do trabalhador efetivo. Todavia, não tem direto a aviso prévio.

As empresas que cadastram currículos não podem ser acionadas para trabalhos temporários, haja vista que sua destinação final diverge de sua finalidade. A não ser que a mão de obra temporária seja destinada para suprir demanda sazonal na própria empresa, caso contrário, é vedado.

Á partir do momento em que o trabalhador temporário é contratado de forma permanente, caso ocorra alguma demissão, poder-se-á pleitear-se indenizações, desde que os requisitos ensejadores desse pleito sejam devidamente comprovados, quais sejam conduta lesiva, nexo de causalidade, dano suportado/sofrido pela vítima, e restando caracterizados nos autos, a indenização será devida e fixada pelo magistrado do feito.

**Ressalta-se ainda que** a perda de uma chance de emprego estável em razão de um temporário, poderá ocasionar processo em relação a empresa, caso ela tenha manifestado interesse em transformar o contrato de trabalho temporário do empregado em contrato por prazo indeterminado, no momento em que o empregado já estava prestes a ser contratado por uma outra empresa. Assim, se a empresa para quem prestava trabalho temporário, posteriormente não efetivar o contrato ora combinado com o empregado, deixando o mesmo perder essa oportunidade, poderá vir a ser responsabilizada por tal ato.

No concernente á contagem do tempo de serviço exercito no exterior no Brasil, encontra-se disposto no artigo 3º da Lei nº 7.074/82, ao assegurar a aplicação da legislação brasileira sobre Previdência Social, FGTS e PIS/PASEP. Assim, o período em que o trabalhador laborar no exterior, será normalmente computado no seu tempo de serviço aqui no Brasil.

Vale ressaltar que o período de duração da transferência será computado no tempo de serviço do empregado para todos os efeitos da legislação brasileira, ainda que a lei local de prestação do serviço considere essa prestação como resultante de um contrato autônomo e determine a liquidação dos direitos oriundos da respectiva cessação.

Além do comércio, outros setores de nossa economia também costumam a contratar trabalhadores temporários ressaltando-se a atividade rural.

Inexiste contrato de trabalho sem registro na  CTPS desse trabalhador. O trabalho temporário só pode ocorrer em situações especiais, como expressos taxativamente na lei, sendo: a necessidade de substituição de pessoal regular e permanente. (por exemplo: licença do empregado) e o acréscimo extraordinário de tarefas. Nestes casos, para atendê-las, contrata-se temporariamente. Por exemplo: contratações feitas pelas lojas nos finais do ano, todavia jamais tal contratação poderá se dar ás escuras, de boca sem constar da CTPS do trabalhador por encontrar vedação em nossa legislação pátria.

O empresário que pretende contratar empregados temporários para atender às necessidades transitórias de sua empresa, como por exemplo, o aumento de demanda em decorrência das festas de final de ano, deverá proceder à contratação por meio de empresa de trabalho temporário, devidamente constituída e que cumpra as determinações da Lei nº 6.019/74.

Ocorre que, muitos empresários simplesmente contratam diretamente o empregado, sem utilizar empresas ou agências de trabalho temporário, e sem o devido registro em carteira de trabalho, justamente sob a alegação que é o trabalho é "temporário". Assim, a falta de cumprimento dos requisitos previstos em lei pode acarretar o risco de solidariedade, ou seja, se a empresa ou agência de trabalho temporário não cumprir com o que determina a legislação trabalhista, a empresa contratante será responsável pelo pagamento dos direitos previstos na CLT solidariamente.

Assim, ao se contratar mão de obra temporária é indispensável que se verifique a data de término do contrato que este sendo firmado, uma vez que caso essa data limite seja extrapolada, o contrato passará a vigorar por prazo indeterminado seguindo todas as regras deste, não havendo despesas com recrutamento e seleção de empregados, todavia, em caso de faltas injustificadas, o empregado poderá ser substituído imediatamente e, ao término do contrato temporário, não será devido o aviso prévio, nem a multa do FGTS, por se tratar de um contrato de trabalho por prazo determinado.

**Quanto ao futuros empregados temporários, estes deverão** observar se a empresa contratante está seguindo os requisitos legais, a saber: a cartularidade do contrato, qual seja, que este seja escrito, obrigatoriamente, constando expressamente a remuneração da prestação de serviço, o prazo do contrato e a função a ser exercida, não tendo validade jurídica nenhuma o contrato verbal.

**É de suma importância ressaltarmos que desde de 1º de julho de 2014, por meio da portaria nº 789/2014 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), novas regras concernentes ao contrato de trabalho temporário passaram a vigorar, dentre as quais a de maior importância está relacionada com a hipótese permitida por lei de que o contrato temporário poderá alcançar um prazo máximo de até 09 meses, desde que haja a autorização prévia do MTE, ou seja, maior que o limite máximo anteriormente concedido que era de 06 meses.**

**Ressalta-se que anteriormente á Portaria nº 789/2014 do MTE, os contratos temporários não poderiam, em hipótese alguma, extrapolar os 06 meses de duração final, podendo ser 03 meses prorrogável por mais 03 meses totalizando o limite máximo de 06 meses, de maneira que o prazo máximo entre contratação e prorrogação não poderia, de forma alguma, extrapolar o limite dos 06 meses, e somente nas hipóteses de** necessidade de substituição de pessoal regular e permanente e acréscimo extraordinário de tarefas, não gerando vínculo empregatício com a empresa tomadora dos serviços, caso fosse observado na íntegra, o prazo legal estipulado.

Essa nova possibilidade de aumento do período de vigência, autorizado pela Portaria nº 789/2014 do MTE, só é aplicável na hipótese legal de substituição transitória de pessoal, ao passo que na hipótese relacionada ao acréscimo extraordinário de serviços, continua valendo a antiga regra dos 06 (seis) meses de duração máxima, ambas subordinadas a autorização prévia do MTE.

Quando se fala em autorização do MTE, imprescindível tantos nos casos de prorrogação de 09 meses nos casos de necessidade de substituição transitória de pessoal quanto nos 06 meses, nos casos de aumento extraordinário de trabalho, essa se faz necessária de maneira que deverá ser demonstrado obrigatoriamente, a existência ou permanência dos motivos ensejadores da extensão do contrato de trabalho para além do prazo legalmente estipulado dos 06 meses.

As hipóteses ensejadoras da contratação de mão de obra temporária, com o advento da Portaria supra citada mantiveram-se em sua integralidade, quais sejam: que na contratação de um trabalhador temporário é mister a existência de um contrato temporário de prestação de serviços entre uma pessoa e uma empresa que seja tomadora de serviços e uma empresa de trabalho temporário, que por sua vez irá disponibilizar empregados para prestarem atividades nas dependências da empresa tomadora para substituição transitória de pessoal ou nos casos de acréscimo extraordinário de serviços.