

## Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego possibilita trabalho temporário por até nove meses

Reclamação bastante recorrente dos empregadores no Brasil é a pouca flexibilidade das normas trabalhistas, especialmente no que se refere às modalidades de contratação de mão de obra. Uma das poucas possibilidades de contratação diversa é a presente na Lei nº 6.019/74, que anteriormente previa um prazo máximo de três meses para o contrato temporário de trabalho. Neste sentido, o Ministério do Trabalho e Emprego, através da Portaria nº 789, datada de 2 de junho de 2014, autorizou a celebração de contrato temporário de trabalho por um prazo de até nove meses, desde que respeitados alguns requisitos.

Primeiramente, cumpre conceituar trabalho temporário, que, nos termos do artigo 2º da Lei nº 6.019/74 nada mais é que aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

Os requisitos para a regular contratação do trabalho temporário estão previstos na já referida Portaria nº 789 e são a ocorrência de circunstâncias, já conhecidas na data da sua celebração, que justifiquem a contratação de trabalhador temporário por período superior a três meses, ou mesmo quando houver motivo que justifique a prorrogação de contrato de trabalho temporário, que exceda o prazo total de três meses de duração.

Porém, para que o contrato temporário de trabalho de duração superior a três meses tenha validade, é necessário que o cumprimento dos requisitos seja analisado pela Seção de Relações do Trabalho - SERET da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado da Federação onde o trabalhador temporário prestará seus serviços. Caso o referido órgão entenda cumpridos os requisitos, autorizará a contratação de trabalhador temporário por um período não superior a nove meses.

Ainda na já referida Portaria nº 789, há previsão de que as empresas que utilizam o trabalhador temporário deverão informar, até o dia sete de cada mês, os dados relativos aos contratos de trabalho temporário celebrados no mês anterior. Tais informações devem ser prestadas ao Sistema de Registro de Empresa de Trabalho Temporário - SIRETT, através de formulário eletrônico, disponível no endereço [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br).

Conforme se observa, a autorização da contratação de trabalhador temporário por um prazo de até nove meses acaba sendo em hipóteses bastante específicas, como por exemplo para a contratação de substituto à colaboradora que está usufruindo de licença maternidade, ou algum tipo de auxílio junto ao INSS. Inobstante, esta nova norma no Ministério do Trabalho e Emprego acabou

burocratizando a contratação de trabalhador temporário, o que pode fazer com que os empregadores pensem bem antes efetivamente utilizar este tipo de contratação.

A Portaria nº 389 do Ministério do Trabalho e Emprego trouxe importante inovação às relações de trabalho, permitindo a contratação temporária por até nove meses. Porém, acabou restringindo tal contratação a hipóteses bastante específicas, o que pode dificultar a utilização deste tipo de contratação. Só o tempo dirá se esta nova modalidade de contratação temporária realmente facilitará as relações de trabalho, diminuindo a informalidade do mercado de trabalho, ou se acabará sendo uma norma de pouca utilização.

Vinícius Ongaratto, advogado do escritório Moncks, Zibetti & Cagol Advocacia S/S  
vinicius@mzadvocacia.com.br  
www.mzadvocacia.com.br