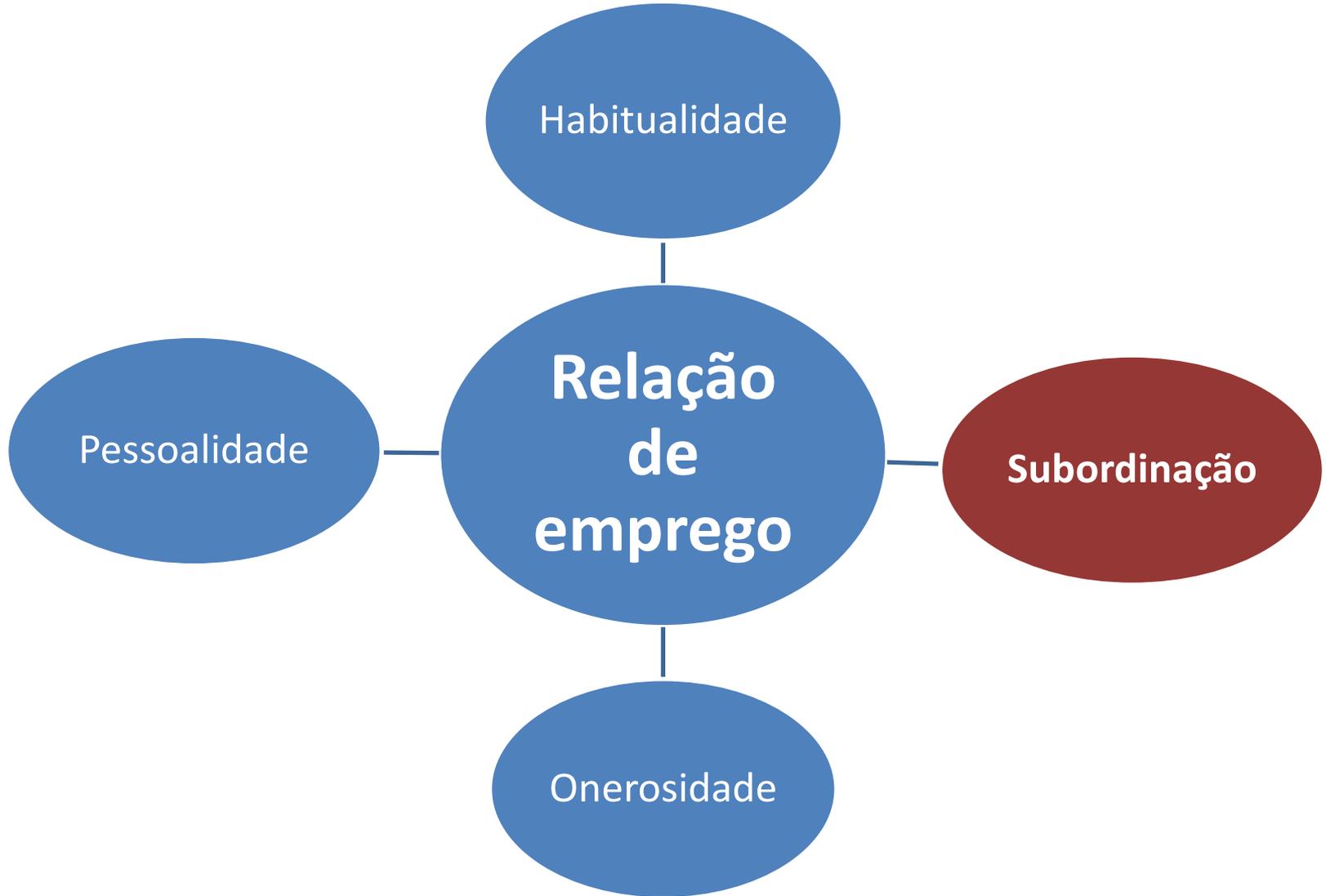


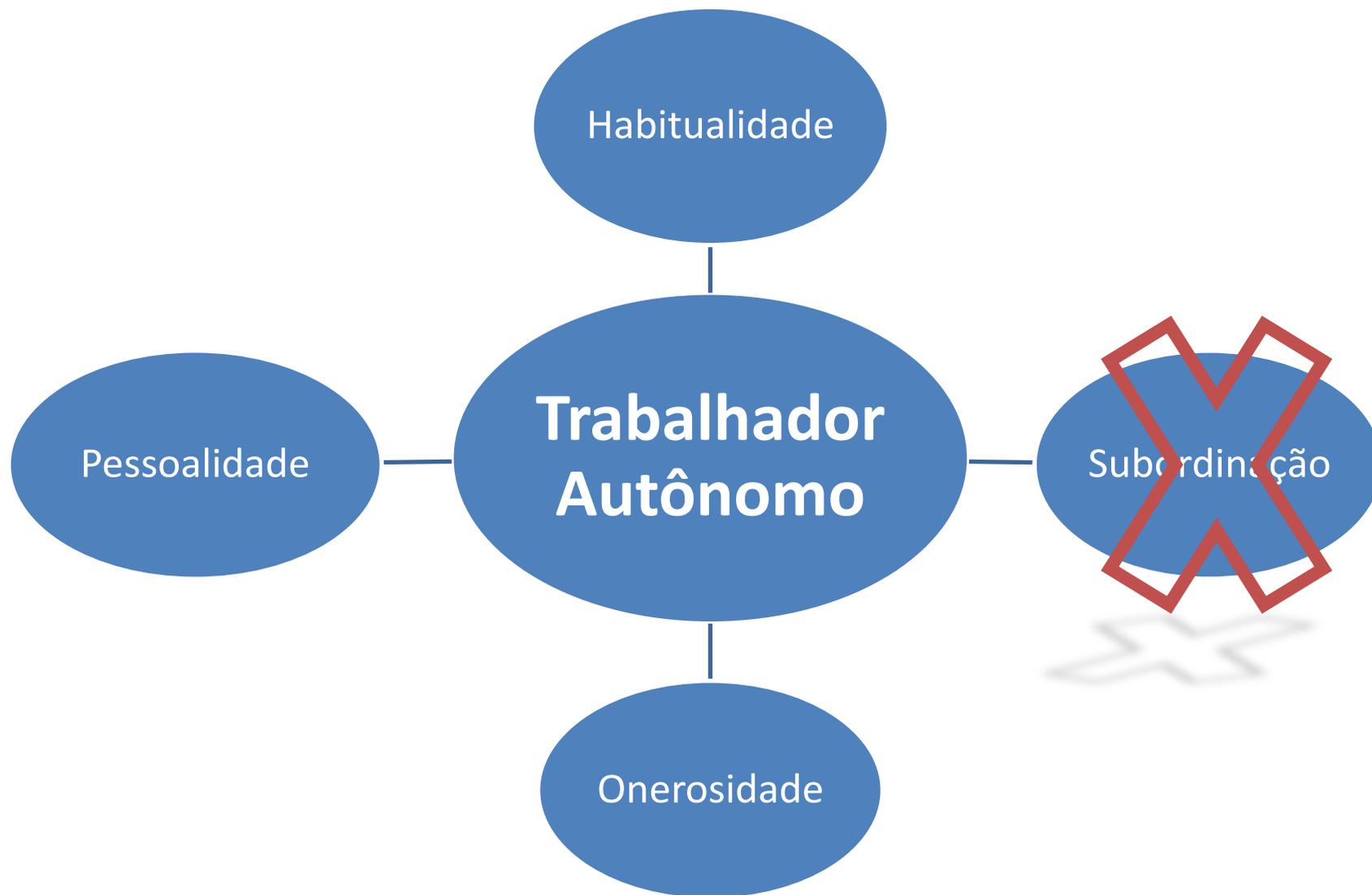
SOUZA, CESCUN, BARRIEU & FLESCH  
ADVOGADOS

# *Modalidades de Contratação*

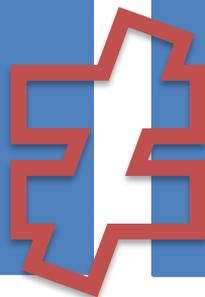
# Conceito de empregado:

- Art. 3º, CLT - Considera-se empregado toda **pessoa física** que prestar serviços de **natureza não eventual** a empregador, **sob a dependência** deste e mediante **salário**.





## Relação de emprego



## Trabalhador Autônomo

- Subordinação: executa o serviço sob a direção do empregador
- Não assume os riscos da atividade econômica

- Ausência de subordinação: utiliza métodos e processos próprios, exercendo a atividade com autonomia
- Atua por conta própria, assumindo para si os riscos decorrentes da atividade econômica.

# Contratos Individuais de Trabalho

## Prazo Indeterminado

- Regra Geral

## Prazo Determinado

- Exceção (Art. 443,§ 2º, CLT)
  - (i) Serviços cuja natureza seja transitória
  - (ii) Atividades empresariais transitórias
  - (iii) Contrato de experiência

---

**Contratos por  
Prazo  
Determinado**

As hipóteses de (i) serviços cuja natureza seja transitória e (ii) atividades empresariais transitórias possuem prazo máximo de 2 anos de vigência; e (iii) o contrato de experiência, possui prazo máximo de 90 dias.

---

Em caso de contratação por prazo inferior aos limites mencionados acima, é possível a renovação do contrato por uma única vez, ainda observando os limites acima, estabelecidos em lei.

---

O empregador pode recontratar o empregado após estes períodos, sob novo contrato de prazo determinado, contanto que seja observado o prazo mínimo de 6 meses entre o fim de um dos contratos e o início do próximo.

---

# Contrato Temporário

(Lei n. 6.019/74)

Hipóteses:

- (i) Existência de necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente; ou
- (ii) Acréscimo extraordinário de demanda de mão de obra.

Empresa  
Tomadora de  
serviço

Empresa Agenciadora  
de empregados  
temporários

Empregado

# Prazo do Contrato Temporário

(Portaria 789/2014 do MTE)

Na hipótese legal de substituição transitória de pessoal regular e permanente, será permitida a prorrogação do contrato de trabalho temporário por até 9 meses, nas seguintes situações:

- (i) quando ocorrerem circunstâncias, já conhecidas na data da sua celebração, que justifiquem a contratação de trabalhador temporário por período superior a 3 meses; ou
- (ii) quando houver motivo que justifique a prorrogação de contrato de trabalho temporário, que exceda o prazo total de 3 meses de duração.

Em se tratando de acréscimo extraordinário de serviços, a prorrogação do contrato de trabalho temporário pode ser feita por até 3 meses além do prazo inicial de 3 meses, desde que perdure o motivo justificador da contratação.

## Consequências do enquadramento equivocado

\* Reclamação trabalhista

\* Multas administrativas da SRTE

\* Fiscalização do MPT

# DÚVIDAS

# SOUZA, CESCUN, BARRIEU & FLESCH

ADVOGADOS

[www.scbf.com.br](http://www.scbf.com.br)

Todos os direitos reservados. Esta apresentação não deverá ser divulgada ou distribuída para qualquer terceiro sem o consentimento prévio e expresso de Souza, Cescon, Barrieu & Flesch Advogados. Esta apresentação não constitui e não deve ser interpretada como aconselhamento legal, o qual deve ser obtido especificamente para qualquer atividade ou operação que se pretenda realizar. Não assumimos qualquer responsabilidade pela atualização das informações contidas nesta apresentação.