

## **CONSIDERAÇÕES ACERCA DOS CONTRATOS DE TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO**

**Edvaldo Nunes Da Silva Filho (\*)**

### **OBJETIVO:**

Este estudo tece considerações acerca dos contratos de trabalho por tempo determinado, visando elaborar diferenciações entre os previstos no art. 443 da CLT, na Lei nº6.019/74 e na Lei nº9.601/98, como uma forma de melhor entender as suas finalidades.

### **INTRODUÇÃO:**

O contrato individual de trabalho possui características próprias que o difere de outros tipos existentes no Direito Civil, contribuindo assim, para a configuração do Direito do Trabalho como um ramo autônomo da Ciência Jurídica.

SÉRGIO PINTO MARTINS (3/92), diz que é “o negócio jurídico entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa física ou jurídica (empregador sobre condições de trabalho)”.

A CLT o aborda no Título IV do art. 442 ao 456. O texto consolidado expressa a sua intenção de não exigir formas solenes para a sua celebração. Assim, o mesmo pode ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

Na definição consolidada, o artigo 442 diz que é um acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. O termo “*acordo*” reforça a corrente contratualista, já a expressão “*relação de emprego*” conduz à tese anticontratualista.

No entanto, é deveras plausível o entendimento de que a sua natureza jurídica é contratual, uma vez que a sua efetividade reporta-se única e exclusivamente à vontade das partes. As restrições impostas não têm o condão de modificar o cerne de sua celebração que é exatamente o citado querer.

Da sua definição decorre, portanto, que o mesmo, além da continuidade, possui ainda os requisitos da subordinação, onerosidade, pessoalidade e alteridade.

O Direito do Trabalho tem como princípio norteador a proteção ao hipossuficiente e a continuidade da relação empregatícia, sendo regra o contrato por prazo indeterminado e, somente por exceção, o contrato a prazo determinado. A indeterminação do prazo é presumida, ou seja, quando da ocorrência de sua determinação, faz-se necessário provar que tal modalidade foi acordada.

(\*) **Edvaldo Nunes Da Silva Filho** é Advogado e Engenheiro de Segurança do Trabalho

O contrato por prazo determinado tem verbas rescisórias diferentes daquele considerado sucessivo, como será abordado adiante.

### **O QUE JUSTIFICA A CONTINUIDADE**

Sob o ponto de vista do empregado, o contrato individual de trabalho representa costumeiramente a forma com que o mesmo pode realizar, tanto as suas aquisições de bens materiais, quanto as aspirações de tornar-se útil. Em suma, o ser humano precisa durante a sua existência adquirir produtos e serviços, necessários que são à sua sobrevivência, como também, desenvolver alguma atividade que demonstre a sua participação no meio social. E isto é algo contínuo. A contraprestação recebida possibilita tais intentos.

Para o empregador, tal característica contratual bem se amolda ao fato de que, em regra, quando o mesmo cria produtos ou serviços, não vislumbra a efemeridade, mas sim a duração de seu negócio por longo e longo período. O trabalho desenvolvido sem interrupção permite mais eficazmente a consecução de tais objetivos. Daí, em face destas circunstâncias, não interessa ao empregador contratar um empregado com termo já estabelecido.

### **POR QUÊ EXISTE ENTÃO O CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO?**

Existe para legalizar o contrato de trabalho em situações que são atípicas em relação ao princípio da continuidade, como por exemplo, a necessidade de criação de novos empregos, a transitoriedade do trabalho, a transitoriedade da própria atividade

empresarial, a necessidade de se checar a conveniência de ter um determinado indivíduo como empregado, e por último, em face de determinações legais.

### **OS ELEMENTOS ACESSÓRIOS CONDIÇÃO E TERMO**

Negócio jurídico é tido como um ato da autonomia da vontade com o qual o particular regula por si os próprios interesses. Tem como principal efeito criar direitos e obrigações. Está previsto no artigo 81 do Código Civil que o define, in verbis, como “*todo o ato lícito, que tenha por fim imediato adquirir, resguardar, transferir, modificar ou extinguir direitos*”.

Condição, termo e encargo são elementos acessórios e acidentais à sua existência. Neste estudo, interessa entender a condição e o termo.

O elemento condição está previsto no artigo 114 do Código Civil onde diz que é a cláusula que subordina o efeito do ato jurídico a evento futuro e incerto.

O elemento termo, por sua vez, trata da indicação do momento em que começam ou terminam os efeitos do ato jurídico. Diz respeito a evento futuro e certo.

Termo final é o que extingue o direito criado pelo negócio ou ato jurídico.

Termo certo é o que depende de uma data fixada ou de um certo período de tempo. É incerto quando, embora dependente de um acontecimento de cuja ocorrência não se tem dúvida, não se sabe quando ocorrerá. Se houver incerteza quanto a verificação do acontecimento, tratar-se-á de condição e não de termo, que é sempre um acontecimento futuro e certo.

Percebe-se, pois, a distinção entre condição e termo. Naquela, o evento é futuro e incerto. Neste, o evento também é futuro, porém, certo. DÉLIO MARANHÃO (2/174 e 175) bem explica esta diferenciação ao afirmar que “*quando existe prefixação do termo, diz-se que este é certo quanto ao fato e quanto ao momento. Nos demais casos, embora incerto em relação ao momento, o termo é certo em relação ao fato. A rigor, o termo é sempre prefixado, isto é, o fato, certo, que porá fim ao contrato. O momento, como ficou visto, é que nem sempre é passível de prefixação. E precisamente a certeza do fato, prefixado, é que torna o contrato subordinado a um termo e não a uma condição*”.

### **O PREVISTO NA CLT**

Como se observou, por tempo determinado é aquele contrato em que as partes prevêm um limite à sua duração. Este final previsto de plano pode ser um dia determinado, a execução de certos trabalhos ou um fato futuro de cujo acontecimento há certeza e, não se sabendo o dia exato, pode antevê-lo com aproximação.

O parágrafo primeiro do artigo 443 da CLT considera como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de **termo prefixado** ou da **execução de serviços especificados** ou ainda da **realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada**.

As partes para celebrarem um contrato por tempo determinado deverão observar a existência das seguintes circunstâncias:

I) A transitoriedade do trabalho objeto do ajuste, de acordo com a alínea “a” do parágrafo 2º do artigo 443 da CLT;

II) A transitoriedade da própria atividade empresarial, de acordo com a alínea “b” do parágrafo 2º do artigo 443 da CLT;

III) A necessidade de um contrato sujeito à prova, conforme prevê o parágrafo único do artigo 445 da CLT;

IV) Uma determinação legal, como são por exemplos os casos de:

- Técnico estrangeiro, residente no exterior, admitido para trabalhos especializados no Brasil, em caráter provisório, com salário em moeda estrangeira, como prevê o Decreto lei nº691/69;

- Contrato de safra, como prevê a Lei nº5.889/73;

- Obra certa com construtor, como prevê a Lei nº2.959/ 56;

- Atleta profissional, como prevê a Lei nº6.354/76;

- Aprendizagem, como prevêem o art. 428 da CLT e a Lei nº9.601/98;

- Artista, como prevê a Lei nº6.533/78.

O artigo 445 da CLT veda a estipulação do contrato por prazo determinado por mais de 02(dois) anos. Havendo prorrogação por mais de uma vez, tácita ou expressamente, o mesmo passará a vigorar sem determinação de prazo. É o que determina o artigo 451 da CLT.

Considerar-se-á ainda como de prazo indeterminado o contrato que suceder, dentro de 06(seis) meses, a outro contrato por tempo determinado. É o que determina o artigo 452 da CLT. A exceção a esta regra dá-se se a expiração do contrato dependa da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos, como preceitua a parte final do referido artigo.

O parágrafo único do artigo 445 da CLT limita o prazo do contrato por experiência ao máximo de 90(noventa) dias.

#### **O PREVISTO NA LEI Nº6.019/74**

É possível nas seguintes hipóteses:

- Atendimento a necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular permanente;

- Atendimento a acréscimo extraordinário de serviços.

Tal diploma legal é regulamentado pelo Decreto nº 73.841/74.

Aqui, existe uma empresa de trabalho temporário que é a fornecedora ou locadora de mão-de-obra temporária, e também, uma outra empresa (cliente) que é a tomadora de mão-de-obra temporária.

As empresas de trabalho temporário, que são sempre urbanas, são aquelas cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos, sendo sempre e necessariamente urbanas, podendo ser pessoa física ou jurídica. É o que dispõe o artigo 4º do Decreto nº73.841/74.

Empresa tomadora ou cliente é a pessoa física ou jurídica que, em virtude de necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente, ou de acréscimo extraordinário de tarefas, contrate locação de mão-de-obra com empresa de trabalho temporário. É o que dispõe o artigo 14 do Decreto nº73.841/74.

O prazo do contrato é de até 03(três) meses, prorrogável por igual período.

### **O PREVISTO NA LEI Nº 9.601/98**

É possível na seguinte hipótese:

- Estimular a criação de empregos em face da situação temporária de desemprego por que passam as atividades laborais em todo o mundo.

Tal diploma legal é regulamentado pelo Decreto nº2.490/98.

A contratação envolve as áreas urbana e rural, e em qualquer atividade, ou seja, tanto na atividade-meio da empresa, quanto em sua atividade-fim.

Não é necessário atender-se ao que determina o art. 443 da CLT, no entanto, outras determinações são impostas, como será visto adiante.

A contratação coletiva é imprescindível em face da expressa determinação do artigo 1º da Lei nº9.601/98, assim, não será possível a contratação individual.

De acordo com o artigo 1º da citada Lei, o número de empregados contratados observará o limite estabelecido no instrumento decorrente da negociação coletiva, não podendo ultrapassar os seguintes percentuais, que serão aplicados cumulativamente:

- I. 50% do número de trabalhadores, para a parcela inferior a 50 empregados;
- II. 35% do número de trabalhadores, para a parcela entre 50 e 199 empregados;
- III. 20% do número de trabalhadores, para a parcela acima de 200 empregados.

O artigo 445 da CLT é observado em relação à duração do contrato. Já o disposto no artigo 451 consolidado, que trata da impossibilidade de prorrogação por mais de uma vez, aqui não se aplica.

### **A EXTINÇÃO DO CONTRATO NAS TRÊS MODALIDADES**

1) Pela ocorrência do termo final, tem o empregado o direito a receber:

- Saldo de salários;
- Férias vencidas;
- Férias proporcionais;
- 13º salário proporcional

FGTS

2) Por ato do empregador:

Indenização ao empregado equivalente aos salários da metade do período restante;

Saldo de salários;

Férias vencidas;

Férias proporcionais;

13º salário proporcional;

FGTS;

Multa de 40% do FGTS

3) Por justa causa do empregado:

Saldo de salários;

Férias vencidas;

Indenização prevista no art. 480 da CLT (não superior àquela devida pelo empregador).

4) Por vontade do empregado:

Saldo de salários;

Férias vencidas;

Férias proporcionais;

13º salário proporcional;

Indenização prevista no art. 480 da CLT (não superior àquela devida pelo empregado).

### **CONCLUSÃO**

O contrato por tempo determinado previsto na CLT tem como objetivo atender as seguintes situações:

Trabalho eminentemente transitório;

Atividade empresarial eminentemente transitória;

Relação empregatícia em período de experiência

Atividades específicas, que em face de suas características, justifica-se a estipulação do termo final.

O contrato por prazo determinado previsto na Lei nº6.019/74, que trata do trabalho nas empresas urbanas, tem como objetivo atender as seguintes situações:

Empregado que precisa ser substituído em virtude de alguma interrupção contratual;

Empresa que precisa contratar devido a considerável aumento de serviços.

O contrato por prazo determinado previsto na Lei nº9.601/98 tem como objetivo a seguinte situação:

Flexibilização contratual para proporcionar a criação de empregos.

Isto, porque não se trata de atendimento a uma necessidade vinculada às características já mencionadas.

O legislador permitiu a contratação com termo final independentemente daquelas previsões. Flexibilizou unicamente em nome do aumento do número de emprego.

### **BIBLIOGRAFIA**

1. Carrion, Valentin. Comentários à CLT. 24º ed. São Paulo: Saraiva, 1999.
2. Maranhão, Délio. Direito do trabalho. 17º ed. Rio de Janeiro: FGV, 1993.
3. Martins, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 15º ed. São Paulo: Atlas, 2002.
4. Nascimento, Amauri Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 18º ed. São Paulo: LTr, 1992.
5. Negrão, Theotonio. Código Civil e Legislação em vigor. 20º ed. São Paulo: Saraiva, 2001.
6. Soibelman, Leib. Enciclopédia Jurídica Vol. II. Rio de Janeiro: Ed. Rio.
7. Trabalho Temporário e Terceirização. MTE / Sec. de Inspeção do Trabalho. Brasília, 2001.

(83) 221-4441 / 241-4757 / 9982-6859 / treventos@uol.com.br

### **ENSAIO - A PROPÓSITO DA RESPONSABILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO**

Buarque Sérgio Fernandes (\*)

#### **1 – INTRODUÇÃO:**

A responsabilidade trabalhista é a obrigação legal que se atribui ao empregador ou a quem se beneficia de mão de obra assalariada, à obrigação de responder legalmente o tomador dos serviços pelos próprios atos, ou, se for o caso, os de outrem. A responsabilização, por sua vez, é o ato pelo qual se imputa responsabilidade ao mesmo; é a reparação que alcança a quem é responsabilizado por seus atos ou de terceiros.

Vista sob esse prisma, a temática que enfoca a responsabilização trabalhista impõe-se entre as mais relevantes da dinâmica juslaborista contemporânea. Realmente, no cotidiano processual, os operadores do Direito do Trabalho vivificam toda gama de problemas inerentes à sua extensão, notadamente no que se refere aos conceitos de solidariedade e subsidiariedade, esta decorrente principalmente da terceirização de mão de obra, tão em voga em nossos dias.

Juridicamente, pois, a responsabilização trabalhista, derivada da imposição do regramento legal, é o conjunto de deveres imputados pela norma jurídica a quem emprega