

ARTIGO: BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

Autores: Fabiana Amendola Barbieri, Bacharel em Direito pelas Faculdades Metropolitanas Unidas. Procuradora do Município de Diadema/SP.

RESUMO: Com relação a duração, os contratos individuais de trabalho podem ser por prazo determinado ou por prazo indeterminado.

De acordo com a natureza do serviço a ser prestado pelo empregado ao empregador, no momento da contratação cabe ao segundo estabelecer o tipo de contrato de trabalho que irá firmar com o primeiro.

No presente estudo, trataremos sobre as regras para adoção de um contrato de trabalho por prazo determinado, nos moldes do artigo 442 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

PALAVRAS CHAVES: Contrato de Trabalho – Prazo – Determinado – Termo – Breves Considerações - CLT

1 – INTRODUÇÃO

Nos moldes do artigo 443, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, considera-se 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.

Para que seja celebrado um contrato de trabalho por prazo determinado, faz-se necessária a observância de alguns requisitos, os quais iremos abaixo tratar:

Todo contrato de trabalho por prazo determinado deverá ser efetuado por escrito, devendo, ainda, existir data certa para a extinção do contrato.

A validade do contrato por prazo determinado só se configura quando existir uma das situações indicadas no § 2º do artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho: a) **serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;** b) **atividades empresariais de caráter transitório;** c) **contrato de experiência.**

A prova do contrato de trabalho por prazo determinado cabe ao empregador. Caberá ao empregador provar a o prazo determinado, através do contrato escrito e das anotações efetuadas na CTPS do empregado.

Conforme artigo 445, *caput* da Consolidação das Leis do Trabalho, o contrato de trabalho por prazo determinado não pode ser estipulado por mais de 2 (dois) anos. Já o

contrato de experiência não poderá exceder a 90 (noventa) dias, nos termos do parágrafo único do artigo 445 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Com relação a prorrogação do contrato por prazo determinado, a legislação permite apenas uma prorrogação do contrato, pois, a segunda prorrogação ensejaria, a partir deste momento, a vigência deste contrato sem determinação de prazo, ou seja, por prazo indeterminado.

Assim, considera-se válido o contrato e a primeira prorrogação e desde que a soma dos dois períodos não ultrapasse dois anos. Utilizando-se o mesmo raciocínio para o contrato de experiência, ou seja, desde que não supere noventa dias.

Sabemos que um contrato de trabalho por prazo determinado pode ser transformado por um contrato de trabalho por prazo indeterminado.

Dispõe o art. 451 da Consolidação das Leis do Trabalho que o contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo.

Ainda, considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, *salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos*, conforme art. 452 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Assim, o empregador não poderá celebrar com o mesmo empregado contrato de trabalho por prazo determinado num período inferior a 6 (seis) meses, exceto, em se tratando de contrato de safra, contrato de obra certa e outros. Esta regra, também, é válida para o contrato de experiência.

Temos ainda o Contrato por Prazo Determinado da Lei nº 9.601/98. A Lei nº 9.601, de 18.01.98, disciplina a contratação de empregados por prazo determinado para acréscimo do número de empregados, favorecendo a empresa com a redução dos encargos sociais. A adoção deste contrato a termo depende de prévia anuência do Sindicato da Categoria, formalizado através de um Acordo Coletivo ou previsão em Convenção Coletiva de Trabalho.

Na modalidade contratual acima elencada, havia benefício fiscal que vigorou até Janeiro de 2003, de redução em 50% das contribuições sociais devidas a outras entidades e fundos e redução para 2% da alíquota do FGTS.

Temos também o contrato de safra, contrato de prazo determinado, previsto na Lei nº 5.889, de 08/06/73, regulamentada pelo Decreto nº 73.626, de 12/02/74. Referido contrato tem sua duração dependente da influência das estações nas atividades agrárias, assim entendidas as tarefas normalmente executadas no período compreendido entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita. Trata-se de trabalho não-eventual, inserido na atividade-fim do produtor rural.

2 – DA JURISPRUDÊNCIA

No presente artigo passamos a narrar algumas decisões reiteradas dos Tribunais acerca do tema abordado, a saber:

**PROCESSO nº 0001219-79.2013.5.02.0303 – 17ª TURMA
RECURSO ORDINÁRIO
ORIGEM: 3ª VARA DO TRABALHO DE GUARUJÁ**

RECORRENTE: BENEDITO DA CONCEIÇÃO PEREIRA

RECORRIDOS: ARCHTECH ENGENHARIA E CONSTRUÇÕES LTDA

OAS EMPREENDIMENTOS S/A

Contrato por obra certa. A Lei n.º 2959/56 estabelece critérios para a caracterização dos contratos por obra certa. Dentre eles podemos citar a necessidade de que o trabalhador esteja vinculado a uma obra específica bem assim que conste do contrato a discriminação da atividade a ser desenvolvida pelo trabalhador, sob pena justamente do contrato restar descaracterizado.

A ação foi julgada improcedente, conforme a sentença de fls.161/162, complementada pela decisão dos embargos declaratórios de fls. 167.

O Reclamante apresentou recurso ordinário às fls. 169/173, pretendendo a reforma quanto à nulidade do contrato por obra certa, horas extras e feriados laborados.

As reclamadas apresentaram contrarrazões, às fls. 176/179 e 180/183.

RELATADOS.

CONHECIMENTO

Conheço do recurso eis que presentes os pressupostos legais de admissibilidade.

MÉRITO

A – NULIDADE DO CONTRATO PARA OBRA CERTA

Cinge-se a controvérsia à validade do contrato por obra certa firmado entre autor e ré. Pretende o reclamante a reforma da sentença de primeiro grau que declarou a validade do contrato de trabalho na modalidade mencionada.

A Lei n.º 2959/56 estabelece critérios para a caracterização dos contratos por obra certa.

Dentre eles podemos citar a necessidade de que o trabalhador esteja vinculado a uma obra específica bem assim que conste do contrato a discriminação da atividade a ser desenvolvida pelo trabalhador, sob pena justamente do contrato restar descaracterizado. No caso em tela, não se verifica o

preenchimento dos requisitos previstos em lei. Se houve previsão quanto à vinculação a uma obra específica tem-se, de outra parte, que não se fixou quais seriam efetivamente as funções do demandante (fls. 104).

Neste passo, está fadada ao insucesso a tese da ré de que houve o cumprimento da etapa da obra a qual estava vinculada ao autor, o que culminou na resolução contratual. Insucesso porque não é possível sequer qual seria referida etapa, uma vez que não houve qualquer previsão neste sentido.

Não bastasse, o preposto da ré declarou que “após a saída do reclamante foram feitos apenas serviços de manutenção na obra”, ou seja, a obra não havia terminado quando da sua demissão e não restando claramente demonstrado à necessidade ou não do reclamante naquele estágio da construção.

Neste tipo de contrato, o trabalhador não pode se sujeitar ao exclusivo arbítrio do empregador. E foi justamente isso que aconteceu no caso em análise.

O prazo para término do contrato, portanto, estaria diretamente relacionado em função da conclusão dos serviços previamente ajustados e aceitos pelos contratantes, pois esse é o caráter excepcional que distingue o contrato por obra certa dos demais contratos.

Portanto, a se considerar que o instrumento contratual juntado às fls. 104 não preencheu os requisitos legais, resta invalida a natureza de temporariedade do pacto, o que justifica sua conversão em contrato por prazo indeterminado. Mais ainda se considerarmos o baixo nível de instrução dos trabalhadores da construção civil que assinam tais instrumentos sem o discernimento necessário para compreender a questão.

Nesse sentido a doutrina de Maurício Godinho Delgado, (in Curso de Direito do Trabalho, LTr, 11ª Ed., 2007, São Paulo, pg. 515):

"A ordem jurídica exige a ocorrência de livre e regular manifestação de vontade, pelas partes contratuais, para que o pacto se considere válido.

Nessa linha, a higidez da manifestação da vontade (ou consenso livre de vícios) seria elemento essencial aos contratos celebrados."

E mais adiante (pg. 517):

"De fato, principalmente em contratos a termo que tenham prazo relativamente longo - casos em que a ruptura do contrato por qualquer das partes tornasse sumamente onerosa à parte denunciante do pacto -, a investigação e prova de ocorrência do vício de vontade podem ganhar mais interesse do que o usualmente percebido. Em tais situações, se comprovado efetivo vício na manifestação da vontade (erro, dolo, coação), pode o contrato ser anulado, suplantando os ônus da ruptura contratual desmotivada por ato da parte lesada".

Por todo o exposto, reformo a sentença, declarando a nulidade do contrato por obra certa e reconhecendo o contrato por tempo indeterminado.

Faz jus o Autor ao aviso prévio, férias proporcionais acrescidas de 1/3 (1/12 – projeção do aviso prévio), 13º salário proporcional (1/12 – projeção do aviso prévio), multa de 40% do FGTS.

O reclamante foi avisado da dispensa em 15.02.2013 (fls. 107), tendo recebido as verbas rescisórias em 22.02.2013 (fls. 108), portanto indevida a multa prevista no artigo 477 da CLT.

Ademais a diferença de verbas rescisórias postuladas não justifica a aplicação da multa.

A multa prevista no art. 467 da CLT é indevida, porque não há nos autos verbas rescisórias incontroversas.

B – HORAS EXTRAS

A sentença julgou improcedente o pedido asseverando que o autor não se desincumbiu de seu ônus de apontar diferenças de horas extras em seu favor.

Com relação à jornada extraordinária, como bem analisado pelo Juízo de origem, o apontamento de fls. 156vº não considerou as faltas e saídas antecipadas e, não se presta a comprovar o alegado.

No entanto, assiste-lhe razão quantos aos feriados laborados. De fato, no mês de novembro muito embora tenha trabalhado nos dias 02 e 15 (documento 23, fls. 113), somente houve o pagamento de 8h (documento 19, fls. 112).

Portanto, faz jus às diferenças de horas extras referentes aos feriados laborados, com o adicional de 100%, conforme os cartões de ponto.

Por esses fundamentos, **ACORDAM** os magistrados da 17ª Turma em **CONHECER** do recurso e **DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL** para (a) declarar a nulidade do contrato por obra certa, reconhecendo o contrato por tempo indeterminado, (b) condenar a reclamada ao pagamento de aviso prévio, férias proporcionais acrescidas de 1/3 (1/12 – projeção do aviso prévio), 13º salário proporcional (1/12 – projeção do aviso prévio), multa de 40% do FGTS e diferenças de horas extras referentes aos feriados laborados, com o adicional de 100%, conforme os cartões de ponto e com isso, julgar parcialmente procedente a ação. Arbitrar o valor da condenação em R\$4.000,00, ficando as custas em reversão a cargo das reclamadas, no importe de R\$80,00.

SUSETE MENDES BARBOSA DE AZEVEDO

JUÍZA RELATORA

PROC. TRT/SP Nº 000273930.2012.5.02.0038

– 2ª TURMA

RECURSO ORDINÁRIO

ORIGEM: 38ª Vara do Trabalho de São Paulo

RECORRENTE : HÉLCIO SILVEIRA GRÉGIO

RECORRIDO : NUTRIMENTAL S/A IND. COMÉRCIO ALIMENTOS

Contrato de experiência. Concessão de auxílio-doença.

Suspensão do contrato de trabalho (art. 476, CLT).

Rescisão contratual no dia subsequente à alta previdenciária. Indevidos direitos inerentes ao contrato de trabalho por prazo indeterminado. Sentença mantida.

RELATÓRIO:

Adoto o relatório da sentença de fls. 79/82 verso, proferida pelo Juiz do Trabalho Hermano de Oliveira Dantas, da E. 38ª Vara Trabalhista de São Paulo/SP, a qual julgou PROCEDENTE EM PARTE a Ação.

Recurso ordinário apresentado pelo reclamante às fls. 84/89 requerendo a reforma da r. decisão de 1º Grau no que pertine às verbas rescisórias decorrentes da ruptura do contrato a prazo indeterminado, aos danos morais, à integração das comissões.

Contrarrrazões da reclamada às fls. 92/97.

VOTO:

Conheço, pois presentes os pressupostos de admissibilidade.

RECURSO ORDINÁRIO

1. Verbas rescisórias decorrentes da ruptura do contrato a prazo indeterminado.

Colima o reclamante a condenação patronal ao pagamento das verbas decorrentes da ruptura de um contrato a prazo indeterminado.

Argumenta que foi dispensado em 01/08/2012, quando já vigorava o contrato a prazo indeterminado, pois o contrato de experiência findou em 05/05/2012 e o afastamento previdenciário se deu em 08/05/2012.

Razão não lhe assiste.

Emerge dos autos que o reclamante foi admitido pela reclamada em 06/02/2012 mediante contrato de experiência, pelo prazo de 30 dias (fls. 69), o qual foi prorrogado até 05/05/2012 (fls. 70). Entretanto, em razão de um acidente de moto ocorrido em 14/04/2012 (fl. 33), foi deferido ao reclamante o benefício Auxílio Doença até 31/07/2012 a partir de 08/05/2012 (fl. 71), ensejando, pois, a suspensão do pacto laboral até referida data, nos termos do artigo 476, da CLT.

Equivocado o pensamento de que a concessão do benefício após 08/05/2012 teria transmudado o contrato a termo em indeterminado ao argumento de que ultrapassado o último dia da experiência (05/05), haja vista que o reclamante ficou afastado da data do sinistro até a alta previdenciária (vide depoimento pessoal, fl. 47).

Desta feita, indene de dúvida que o contrato de experiência esteve suspenso até a alta previdenciária (31/07/2012). por conseguinte, a rescisão operada no dia subsequente (01/0/2012) não confere ao reclamante qualquer direito inerente ao contrato indeterminado.

Nesse sentido:

RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. AUXÍLIO DOENÇA COMUM. EFEITO. Se, no curso do contrato de trabalho, houver percepção de auxílio doença previdenciário, o efeito produzido é a suspensão do pacto laboral. No contrato de experiência, contudo, a exclusão do referido período da duração do contrato somente é computada quando houver sido expressamente convencionado pelas partes.

Inteligência do artigo 472, § 2º, da CLT. No entanto, embora não seja o caso de transmutação em contrato por prazo indeterminado, como entendeu a Corte de origem, os efeitos do término do contrato de experiência somente se concretizarão após a alta médica, quando e se houver.

Incidência, por analogia, da parte final da Súmula nº 371 deste Tribunal Superior. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento parcial.

Processo: RR 225819.2010.5.12.0019

Data de Julgamento: 25/03/2014, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/03/2014.

Sentença mantida.

2. Dano moral

A vítima de dano moral é amparada legalmente nas disposições contidas no artigo 5º, incisos V e X, da Carta Constitucional.

Contudo, a ocorrência de danos desta natureza requer a prova inequívoca de seus fatos geradores, sob o risco de não se poder reconhecer nenhuma ofensa a direitos como a intimidade, a honra, a privacidade e a imagem, elementos que, juridicamente, são apontados como componentes do patrimônio moral do sujeito.

E para que se configure o dano moral, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil, e a consequente responsabilização da empregadora, é necessária a conjugação de três requisitos: a) a ocorrência do dano; b) a culpa do agente, abrangendo desde o dolo até a culpa levíssima (art. 7º, XXVIII da Constituição Federal) e c) nexo de causalidade entre o dano e o ato lesivo praticado pelo ofensor. Caso contrário, correse o risco de banalização desse instituto.

Nos termos do artigo 818 da CLT e do inciso I, do artigo 333 do CPC, a configuração do dano moral não se assenta em meras alegações, exigindo provas cabais do procedimento ilícito atribuído ao empregador.

No caso dos autos, relata o reclamante que teve frustrada a expectativa de ascensão na carreira e o prometido aumento salarial, que foi obrigado a arcar com os custos de emissão dos passaportes para a realização da viagem dos seus sonhos junto com sua esposa, a qual foi obstada pela recorrida.

A sentença é de ser mantida.

Da análise dos autos, depreende-se que o reclamante foi contratado em 06/02/2012 mediante pacto de experiência pelo prazo de 30 (trinta) dias, prorrogado por mais 60 (sessenta), com expectativa de término em 05/05/2012 (fls. 69/70).

A carta convite de fls. 21, encaminhada ao reclamante em 27/01/2012, evidencia a inexistência de qualquer promessa de promoção, a qual dependeria de uma avaliação feita pela empresa quanto completasse seis meses de trabalho. Logo, resta afastada a tese de que teve frustrado seu direito à ascensão na carreira promocional e promessa de aumento salarial.

Com relação ao suposto dano moral decorrente da impossibilidade de sua viagem a Las Vegas decorrente do término do contrato de experiência (tópico supra), igualmente o recorrente não tem razão. O regulamento relativo a uma campanha de venda intitulada “Velozes e Furiosos” (doc. 10, fls. 76/73), não impugnado pelo reclamante, deixa assente que a Nutrimental não se responsabilizaria pelos custos com emissão de passaporte e que havia a possibilidade de perda do direito à Viagem aos que participantes desligados da empresa entre 01 de maio de 2012 até a data da viagem, (hipótese do reclamante, que teve seu contrato rescindido em 01/08/2012 em razão do afastamento previdenciário, originariamente previsto para 05/05/2012 decorrente do término de contrato de experiência). Nesse caso, o Regulamento previa o pagamento de uma indenização a título de restituição, a qual o reclamante confessou o recebimento em depoimento pessoal (fl. 47), no importe de R\$ 12.000,00 (doze mil).

Como visto, não se vislumbra, por parte da empresa, a prática de qualquer ato ilícito que ensejasse sua condenação por dano moral.

Improvejo.

3. Integração das comissões

A mera intitulação de certa rubrica como “comissões” não tem o condão de conferir-lhe a natureza salarial. No caso em tela, o reclamante confessou sua natureza indenizatória, paga como restituição do cancelamento de sua viagem a Las Vegas. Nada a reparar.

Isto posto, ACORDAM os Magistrados da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região em: conhecer e NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO, restando mantida inalterada a r. sentença recorrida.

ROSA MARIA ZUCCARO

Desembargadora do Trabalho

Relatora

Através do presente estudo, passamos a tecer breves considerações sobre o contrato de trabalho por prazo determinado, com inclusão de algumas decisões judiciais sobre o tema.

No presente estudo tratamos dos pontos controvertidos e da jurisprudência acerca do tema estudado, qual seja, o contrato de trabalho por prazo determinado.

4 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARRION, Valentim. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 34ª edição. Ed. Saraiva 2009.

MARANHÃO, Délio. Instituições de Direito do Trabalho. 20ª edição. Ed. LTr, 2002.

OLIVEIRA, Francisco Antônio. Comentários a Consolidação das Leis do Trabalho. 3ª edição. Ed. Revista dos Tribunais, 2005.

SILVA, José Afonso. Curso de Direito Constitucional Positivo. 32ª Edição. Ed. Malheiros, 2009.