

Contrato de trabalho por tempo determinado

Publicado desde 15/12/2005

Vanessa Borges

1.1 As Hipóteses Do Art. 443, § 2º Da CLT 1.2 Contrato De Experiência 1.3 Contrato De Safra 1.4 Contrato Por Obra Certa 1.5 Contrato Temporário Lei N. 6.019, De 03 De Janeiro De 1974 1.6 Contrato Por Tempo Determinado Lei N. 9.601, de 21 de Janeiro de 1998

1.1 As Hipóteses Do Art. 443, § 2º Da CLT

Os contratos por tempo determinado são definidos pela CLT, em seu artigo 443, parágrafo 1º, o qual dispõe que 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.

O aludido artigo 443, com o fim de restringir as hipóteses previstas para realização desse contrato, acrescentou como requisitos taxativos as condições que garantem a validade do ajuste, dispondo que é necessário que se trate "de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; de atividades empresariais de caráter transitório e de contrato de experiência". Na primeira hipótese, Delgado (1998, p.28) entende que:

Trata-se, ilustrativamente, de contrato a prazo para atendimento a substituição de empregado que passe ao gozo de férias ou licença previdenciária. Do mesmo modo, contratações efetivadas para atendimento a acréscimo extraordinário e provisório de serviços empresariais (elevação de vendas no período natalino, por exemplo).

Entendendo ainda que a atividade empresarial de caráter transitório refere-se à transitoriedade das próprias atividades da empresa e não ao tipo de atividade exercido pelo trabalhador, justificando-se, portanto, a pactuação do prazo preestabelecido. E quanto ao contrato de experiência, entende que a princípio abrange qualquer relação empregatícia, com o objetivo de estabelecer

um período de prova, o qual assegura ao empregado e empregador o direito de continuar ou não com a relação empregatícia.

Nos contratos a prazo, o termo final deverá ser sempre certo no que se refere ao fato de sua ocorrência, podendo ser incerto no que tange à data da efetiva ocorrência, já que esta não está prefixada no tempo, embora firmemente previsível.

O artigo 443, § 2º, da CLT prevê tanto a ocorrência de termo certo quanto incerto, determinando o termo certo quando dispõe uma data prefixada. Já o termo incerto é estabelecido quando é estipulado tempo para a execução de serviços, como também quando se trata de acontecimento com duração previsível.

A jurisprudência tem entendido que ocorrendo dúvida a respeito da prevalência do contrato de trabalho ser de duração indeterminada ou determinada, prevalece o contrato de trabalho por tempo indeterminado, em obediência ao princípio da continuidade do emprego e o da proteção ao empregado.

Assinala-se, outrossim, que há hipóteses de pactuação previstas na legislação extravagante, que busca melhorar as condições de trabalho estabelecidas entre as partes, dando mais liberdade à contratação.

1.2 Contrato De Experiência

O contrato de experiência é aquele celebrado entre o empregado e empregador, com o prazo prefixado, com o objetivo de ser verificada a aptidão do empregado, durante um período de prova, como também a sua adaptação ao trabalho que será realizado, determinando a continuidade ou extinção do vínculo empregatício.

O prazo máximo para esse contrato não poderá ultrapassar noventa dias, como dispõe o artigo 445, parágrafo único da CLT, sendo esta limitação justificada pela necessidade de uma fase probatória que gera normalmente uma posterior contratação efetivada.

Como ressalta o artigo 451 da CLT, o contrato de experiência poderá ser prorrogado uma única vez, porém essa prorrogação não poderá ultrapassar noventa dias, como especificado em lei, caso contrário, terá vigor como se fosse contrato por tempo indeterminado, já que é regido pelas regras estabelecidas para o contrato a prazo.

Outras denominações são utilizadas, por alguns doutrinadores, para essa espécie de contrato, como contrato a contento ou contrato de prova. Na doutrina há três posicionamentos a respeito da natureza jurídica do contrato de experiência. O primeiro posicionamento entende que a experiência enseja um contrato preliminar; o segundo entende ser uma cláusula condicional de

um contrato empregatício, já o terceiro posicionamento entende ser um contrato autônomo, interpretação admitida pelo ordenamento jurídico brasileiro.

A vertente explicativa do contrato preliminar (...) é fracamente insatisfatória no contexto jurídico brasileiro. De fato, ela não posiciona sequer proximamente o contrato probatório no conjunto jurídico de figuras correlatas. É que o contrato de prova produz todos os efeitos jurídicos característicos aos contratos empregatícios, qualificado apenas pelo receituário de conseqüências deferidas pela lei aos contratos a prazo certo. (DELGADO, 2005, p. 545)

Acrescenta ainda o citado autor, ao admitir no direito brasileiro a natureza jurídica do contrato de experiência como contrato autônomo, que trata de definição normativa expressa acolhida pelo Direito do Trabalho pátrio, sepultando o debate sobre a natureza jurídica do instituto (alínea c do § 2º do art. 443, CLT). A opção legal efetuada pelo art. 443 não afrontava a função e conteúdo básicos do Direito do Trabalho; ao contrário, ela claramente buscava equilibrar valores significativos no âmbito empregatício.

O entendimento de que o contrato de experiência seria um acordo preliminar do contrato de trabalho ou uma cláusula do contrato por tempo indeterminado foi superado com o artigo 443 da CLT, que passou a considerá-lo como contrato por tempo determinado.

Como bem assinalou Martins quando dispôs que com a previsão do artigo 443, § 2º, c da CLT o contrato de experiência firma-se como uma modalidade de contrato de trabalho por tempo determinado, não podendo ser chamado de pré-contrato de trabalho, nem contrato de trabalho por tempo indeterminado com período de experiência.

O artigo 443, parágrafo 2º da CLT, não demonstra qual os aspectos que devem ser especificados no contrato de experiência. (...) tais aspectos podem abranger a dimensão circunstancial da prestação de serviços (horário, local, ambiente de trabalho etc.), podendo também abranger a dimensão objetiva do contrato (prestação salarial, por exemplo). Até mesmo a dimensão subjetiva concernente às partes pode ser avaliada, como, ilustrativamente, a efetiva qualificação profissional do trabalhador ou sua aptidão para cumprir eficazmente a função pactuada, do mesmo modo que a efetiva natureza das atividades desempenhadas pela empresa. (DELGADO, 1998, p. 44)

Entende-se que poderão ser abrangidos aspectos pessoais, no que tange à dimensão subjetiva, desde que esses aspectos estejam estritamente relacionados ao objeto do contrato.

No mesmo sentido, Delgado afirma que "as partes poderão aferir aspectos subjetivos, objetivos e circunstanciais relevantes à continuidade ou extinção do vínculo empregatício".

Entende-se que a falta de previsão legal que limite a concretização do contrato de experiência, permite, a princípio, a realização desse contrato em qualquer relação empregatícia.

O contrato de experiência tem a função de verificar a adequação do trabalhador ao serviço prestado, verificando a eficaz prestação de serviço, como também a qualificação profissional do trabalhador. Alguns autores entendem que não seria cabível essa espécie de contrato a um profissional não qualificado, porém esse posicionamento não tem sido aceito pela jurisprudência, nem pela maioria dos autores, já que a falta de qualificação profissional não exclui o direito do empregado e do empregador da utilização de um período de prova.

A jurisprudência já pacificou o entendimento de que o contrato de experiência não poderá ser meramente tácito, devendo conter um mínimo de formalidade escrita, já que a CLT não especifica a formalização desse contrato. Com a observância do artigo 443, percebe-se que o prazo para realização do contrato de experiência, necessariamente, tem que ser prefixado, já que se rege por normas de contrato por tempo determinado.

Por fim, o contrato de experiência não poderá ser celebrado após a realização de um contrato de trabalho temporário, já que o objetivo deste é a ocorrência de uma recíproca experimentação e neste caso já se passou o período de prova.

1.3 Contrato De Safra

O contrato de safra era regido pelo Decreto-Lei n. 761, de 14 de agosto de 1969 e foi posteriormente revogado pela Lei n. 5.889, de 08 de junho de 1973, artigo 21. Constituindo-se em um acordo empregatício celebrado com tempo prefixado, com atuação no meio rural e regido pelas normas comuns aos demais contratos a prazo. O termo final, deste contrato varia de acordo com as funções estacionais da atividade agrária. Assim, dispõe o artigo 14, parágrafo único, da Lei n. 5.889, de 08 de junho de 1973 "considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária".

A Consolidação das Leis do Trabalho, além de determinar quais os contratos que poderão ser considerados a prazo, determina ainda os requisitos para a sua validade, artigo 443, parágrafo 1º e 2º. Nesse sentido, deve-se observar que, para que seja cabível a pactuação por meio de contrato de safra, é necessário que a determinação do prazo seja de serviço cuja natureza ou a transitoriedade justifique a pré-determinação do prazo, como também deve-se observar a execução de serviços especificados ou ainda a realização de certos acontecimento com previsão aproximada.

Observa-se-se que a lei n. 5.889/73 que estatui normas reguladoras do trabalho rural dá ao contrato de safra uma interpretação ampliativa quanto a

sua abrangência, nesse mesmo sentido a jurisprudência, que o admite não somente no período de colheita, mas durante o preparo do solo e plantio .

Nota-se com uma concepção ampliativa no que se refere ao lapso temporal que é muito difícil estabelecer um termo final ao contrato de safra, sendo na maioria das vezes, considerado termo incerto.

A Lei n. 5.889/73 ao regular o trabalho rural, não formaliza o contrato de safra, assim, o admite de forma tácita ou expressa, que será provado por qualquer meio probatório lícito. O artigo 14 da Lei n. 5.889/73 estabelece uma indenização por tempo de serviço, com o advento do termo final do contrato, enquanto a Constituição Federal admite o FGTS ao safrista, na medida que o estende a todos os empregados, com exceção do doméstico.

Com isso, há uma discussão quanto a possível revogação do artigo 14 da Lei n. 5889/73, havendo dois entendimentos a esse respeito. Há quem entenda que a Constituição Federal revogou o citado artigo, como também todos que tratem de indenização por tempo de serviço com a rescisão do contrato; porém em sentido contrário há o entendimento de que esse artigo 14, da Lei n. 5889/73, não foi revogado por se tratar de contrato por tempo determinado, estando a Constituição Federal se referindo apenas aos contratos por tempo indeterminado.

No dizer de Delgado (1998, p. 52): (...) seria bastante lógico aferir-se que não teria havido tal revogação, por inexistir incompatibilidade de institutos. É que o FGTS tornou-se direito geral dos empregados, devido em contratos a prazo incerto e a prazo certo. Nestes últimos, seu saque é autorizado desde que se extinga o contrato em seu termo final ou seja ele rompido por decisão unilateral antecipatória do empregador.

A Constituição Federal, ao garantir ao trabalhador o direito ao FGTS, não se refere apenas ao empregado contratado por tempo indeterminado, abrange sim, a contratação por tempo determinado. Nesse sentido entende-se que foi revogado o artigo 14, da Lei n. 5889/73, com o advento da Constituição Federal, que admite o FGTS a todos os empregados, com exceção da empregada doméstica, como já afirmado.

1.4 Contrato Por Obra Certa

O contrato por obra certa é o acordo por tempo determinado estabelecido entre o empregado e o empregador, com vínculo empregatício urbano, o qual, segundo o artigo 443, § 1º da CLT, poderá ser acordado quando "a vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especializados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada". Nesse sentido, entende-se que a duração do contrato de obra certa tem uma previsão aproximada para realização da obra.

Essa espécie de contrato é regida pela Lei n. 2.959, de 17 de novembro de 1956, que dispõe sobre contrato por obra certa e serviço certo, como também pelas normas gerais de contrato a prazo.

Há quem entenda que a lei n. 2.959/56 foi revogada pelo Decreto-Lei n. 229/67, que deu uma nova redação ao artigo 443 da CLT. A maioria dos autores, no entanto, entende que o Decreto-Lei n. 229/67 não revogou a lei que trata de obra certa e serviço certo, já que esta não é incompatível com o Decreto-lei, vindo o artigo 443 da CLT tratar de uma norma geral, enquanto a Lei n. 2.959/56 trata de norma específica. Nesse sentido Martins que entende que a citada lei encontra-se em vigor. Como bem ressalta Delgado (1998, p. 52):

As especificidades da Lei n. 2.959/56 em face dos contratos padrão do artigo 443, CLT, são, na verdade, apenas três: a qualidade empresarial do empregador; o motivo justificador da predeterminação do prazo; finalmente, a presença de uma indenização por ruptura contratual referida pelo diploma legal de 1956.

Há divergência na possibilidade de haver contrato de obra certa quando se trata de construção de edifícios. Há posicionamento no sentido de que a construção de edificações tem caráter permanente na empresa de construção civil, não podendo ser regida pela Lei n. 2.959/56, pois lhe falta a transitoriedade, que faz com que o contrato deixe de ser por tempo determinado.

Em sentido contrário Martins, que entende que o serviço prestado pela empresa de construção civil é sempre transitório, apesar de sua atividade ser permanente.

O contrato de obra certa, por ser um contrato por tempo determinado, não poderá exceder dois anos, como dispõe o artigo 445 da CLT. Este dependerá da execução de um serviço especificado, que quando realizado põe fim ao contrato.

Para que seja caracterizado o contrato de obra certa não poderá o empregador prestar serviços para mais de uma obra, pois neste caso ocorrerá um contrato por tempo indeterminado.

Com o fim da obra contratada cessa o contrato de obra certa, porém, é permitida nessa espécie de contrato a sucessão de um novo contrato por obra certa, mesmo que suceda dentro de seis meses de um contrato para o outro, desde que seja para realização de execução de serviços especializados ou realização de certos acontecimentos, como dispõe o artigo 452 da CLT.

Neste tipo de ajuste o empregador tem que ser um construtor e exercer atividade em caráter permanente, como exige a Lei n. 2.959/56, artigo 1º.

Como também, estabelece que o construtor deva assinar a carteira de trabalho do empreiteiro, sob pena de pagamento de multa administrativa.

Quanto ao motivo que justifica a contratação entende-se a realização de obra ou serviço. Delgado apresenta duas correntes que trata do motivo justificador do contrato, a primeira refere-se à obra ou serviço como sendo atividade empresarial, tratando-se de contrato a termo justificado para atendimento de atividades empresariais transitórias, enquanto a segunda corrente entende que a obra ou serviço será um contrato a termo justificado pelo atendimento de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo.

O artigo 443, da CLT, ao disciplinar o contrato individual em geral, dispõe que o contrato poderá ser verbal ou escrito, entendendo-se que nesse sentido encontra-se o contrato de obra certa.

No contrato por obra certa, o 13º salário e as férias proporcionais serão devidos ao empreiteiro, ao contrário do aviso prévio, já que o empreiteiro já sabe quando terminará o contrato. Ao fim do contrato de obra certa o empregado poderá fazer o levantamento do FGTS, porém sem receber a indenização de 40%, já que este não foi despedido.

A Lei n. 2.959/56 em seu artigo 2º, prevê uma indenização quando é rescindido o contrato pela realização da obra, desde que o empreiteiro tenha mais de um ano na empresa. No dizer de Martins (2002, p. 124):

O artigo 479 da CLT só será observado para o contrato por obra certa em se tratando de rescisão contratual feita antes do tempo próprio, e não quando há o término da obra, ocasião em que o empregado terá direito à indenização do artigo 478 da CLT, se tiver mais de 12 meses de trabalho na empresa, substituída pelo pagamento do FGTS.

Entende-se que é cabível também uma indenização quando o contrato for rescindido antes da realização da obra, com base no artigo 479 da CLT.

1.5 Contrato Temporário Lei N. 6.019, De 03 De Janeiro De 1974

O contrato temporário de trabalho é uma modalidade de contrato a prazo, disciplinado pela Lei n. 6.019, de 04 de janeiro de 1974, foi regulada pelo Decreto nº 73.841, de 13 de março de 1974. Consiste na prestação de serviço, no qual o trabalhador possui vínculo empregatício com a empresa de trabalho temporário, legalmente registrada no Ministério do Trabalho.

Neste caso não há relação de emprego entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviço, formando-se, uma relação triangular composta pela empresa tomadora de serviço, a empresa prestadora de serviço temporário e o empregado.

Importante se faz ressaltar que o contrato temporário pode ser realizado somente no meio urbano. Como outras espécies de contrato a prazo, o contrato temporário busca o fomento na criação de postos de emprego, assegura, contudo, aos trabalhadores todos os direitos expressos na Consolidação das Leis do Trabalho.

Ao tratar do contrato temporário Gomes (2001, p. 151) assevera que:

A insegurança e a falta de elos com a empresa, como ocorre com o trabalhador por tempo determinado, tanto afastam qualquer possibilidade de investimento na qualificação daquele empregado, quanto afetam o comprometimento dele com as finalidades da empresa.

Diferentemente do que estabelece o contrato por tempo determinado, no contrato temporário não é necessário a intervenção dos sindicatos, visto que o contrato é firmado entre empresas tomadoras e fornecedoras de serviços.

O art. 2º da lei dispõe que “trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou á acréscimo extraordinário de serviços”.

Necessariamente o contrato temporário deverá ser escrito, formado com a empresa tomadora e com duração máxima de até noventa dias, prorrogável por período igual, desde que autorizado pelo Ministério do Trabalho.

Os serviços deverão ser de caráter temporário, eventual, decorrente de substituições de empregadores permanentes, sendo sua contratação feita de forma individual. Assim o empregado temporário é vinculado à empresa prestadora de serviço, porém presta serviço à outra empresa, chamada empresa tomadora de serviços. Nestes casos a responsabilidade é solidária, já que o trabalhador temporário é empregado da empresa de trabalho temporário, apesar de prestar serviço à empresa tomadora ou cliente. Com isso, entende-se que não poderá a empresa tomadora de serviços contratar diretamente o trabalhador temporário.

No contrato temporário o vínculo existente poderá ser de natureza civil ou trabalhista. Quando ocorrer entre empresa cliente e a empresa de trabalho temporário serão regulados pelo Direito Civil, já quando ocorrer entre o trabalhador temporário e a empresa fornecedora serão regulados pelas leis trabalhistas.

A lei nº 6.019/74 estabeleceu, em seu artigo 16, a solidariedade da empresa tomadora de serviços, enquanto o trabalhador estiver à disposição da empresa cliente. Esse artigo visa proteger o trabalhador, na medida que o mesmo poderá cobrar os seus direitos trabalhistas e previdenciários tanto da empresa tomadora de serviço quanto da empresa de prestação de serviços temporários.

Admite-se, portanto, a responsabilidade solidária para o pagamento da remuneração e da indenização devida ao trabalhador, quando houver falência da empresa locadora do trabalho temporário. Martins diz que essa solidariedade é parcial, por estar limitado ao caso de falência da empresa de trabalho temporário.

O contrato temporário entre o trabalhador e o fornecedor de serviços, lei 6.019/74, deverá ser obrigatoriamente escrito, sendo o trabalhador registrado em carteira, no setor de anotações que destaca a sua condição de temporário. A falta de um contrato escrito ensejará a sua transformação em contrato por tempo indeterminado.

O artigo 12, da Lei 6.019/74, assegura aos trabalhadores temporários a remuneração equivalente à recebida pelos empregados da mesma categoria na empresa tomadora; jornada de oito horas com, no máximo, duas horas extraordinárias; repouso semanal remunerado; adicional por trabalho noturno; proteção previdenciária, entre outros. Nada impede, entretanto, que a legislação ordinária venha a tratar do assunto, como fez a Lei nº 6.019/74, pois a Constituição apenas estabelece direitos mínimos dos trabalhadores, podendo a norma infraconstitucional prescrever outros direitos aos obreiros, inclusive aos trabalhadores temporários. (MARTINS, 2002, p. 154)

Por fim, o contrato temporário surge como mais uma tentativa de combate ao desemprego, porém, mesmo desprotegendo o trabalhador, apresenta-se como uma modalidade restritiva, ou seja, que somente poderá ocorrer em situações específicas, como no acréscimo extraordinário de serviço ou ainda para atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente, o que dispõe a Lei n. 6.019, artigo 2º.

1.6 Contrato Por Tempo Determinado Lei N. 9.601, de 21 de Janeiro de 1998

O contrato de trabalho por tempo determinado é uma forma de flexibilização da legislação trabalhista que reduz a segurança do trabalhador quanto aos princípios de proteção, principalmente o da continuidade do emprego.

A CLT, quando institui o contrato por tempo determinado, assegura o princípio da continuidade do contrato, prevendo hipóteses restritivas de utilização de tal espécie de contrato. Entretanto, surge uma nova forma de contratação ampliando a possibilidade de pactuação, o chamado contrato por tempo determinado regido pela lei n. 9.601, de 21 de janeiro de 1998, que admite a contratação em qualquer atividade.

Esse contrato foi chamado por alguns autores de contrato temporário, mas essa denominação não se mostra adequada, pois causa confusão com os demais contratos previstos na legislação trabalhista, como, por exemplo, o contrato temporário previsto na lei n. 6.019, de 03 de janeiro de 1974.

Essa forma de contratação permite a não observância das hipóteses previstas ao parágrafo 2º, do artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, que condiciona a validade do contrato a situações específicas, restringindo as possibilidades cabíveis a serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, em contratos de experiência e atividades empresariais de caráter transitório. Assim, estabelece o artigo 1º, caput, da lei do contrato por prazo determinado.

Com a nova lei é permitido a contratação para atividades de caráter permanente, estabelecendo que o empregador poderá contratar o serviço diretamente e sem a necessidade desse serviço ser de caráter transitório ou prestado em atividade empresarial transitória.

Vê-se, assim, que tal hipótese vai de encontro aos contratos a prazo estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho, como também à regra de indeterminação do prazo, que assegura a manutenção de expectativa da continuidade do emprego, garantindo uma certa estabilidade ao trabalhador.

A realidade mostra que o trabalhador, neste tipo de contratação, vive em condições difíceis, pois sua remuneração não é suficiente para cobrir as necessidades básicas para sua sobrevivência e de sua família.

Porém, mesmo numa realidade em que predomina a desigualdade entre as partes, estando o trabalhador em condições de inferioridade, o legislador editou a lei 9.601/98, de fomento de emprego, que reduz a proteção ao trabalhador, permitindo que o contrato por tempo determinado deixe de ser exceção, passando, na prática, a ser adotado como regra geral.

Segundo Gomes "a temporariedade como única alternativa para o trabalhador sair da condição de desemprego atrai empresas que buscam apenas a produção de bens baratos, que têm no baixo custo seu principal atrativo".

A Lei n. 9.601/98, artigo 1º, parágrafo 1º, inciso I, busca diminuir o custo da força de trabalho, estabelecendo que não será aplicado a essa espécie de contrato o disposto nos artigos 479 e 480, da CLT, que dispõe que nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem. Dessa forma, a lei prevê que deve ser estabelecida pelas partes a indenização para os casos de rescisão antecipada. Como bem salienta Ramos (1999, p.105): (...) a lei sugere a inaplicabilidade no contrato temporário de trabalho da cláusula essecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada, bem como, expressamente afasta a regra consolidada e sacramentada pelos artigos 479 e 480.

Entende-se que a lei, de forma clara, proíbe a aplicação dos artigos 479 e 480 da CLT, porém como dá às partes o poder de estabelecer a indenização por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, nada impede que seja acordada entre as partes a possibilidade de aplicação. Nesse sentido Ramos entende que: O que parece querer a lei é afastar de forma obrigatória e automática, as indenizações previstas nos referidos artigos, sem contudo impedir sua adoção pela vontade das partes. Alias, é a vontade das partes coletivas que dará validade ao contrato temporário de trabalho.

Em sentido contrário Martins (2002, p. 23): A lei do contrato de trabalho de prazo determinado é positiva no sentido de permitir maior flexibilização das relações trabalhistas, de modo a adaptar a atual realidade do mercado de trabalho, dando respaldo legal às contratações de empregados e diminuição de encargos sociais, principalmente de pessoas que se encontravam no mercado informal.

Portanto, quando o contrato temporário é rescindido antecipadamente, estará o responsável pela rescisão sujeito á indenização prevista no acordo ou convenção coletiva do trabalho, que provavelmente será inferior ao estipulado no artigo 479 da CLT.

No que se refere à possibilidade de prorrogação do contrato a prazo, a Lei n. 9.601, de 21 de janeiro de 1998, deixa claro que não será aplicado o disposto no artigo 451 da Consolidação das Leis do Trabalho, que expressa que a prorrogação desse contrato por mais de uma vez será transformado em contrato por tempo indeterminado. Porém, essa limitação não atinge o previsto no artigo 445, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, que estabelece o prazo máximo de dois anos para duração desse contrato.

Com isso, nota-se que o contrato a tempo determinado poderá ser prorrogado por várias vezes, desde que obedeça ao limite máximo previsto na Consolidação das Leis do Trabalho.

Quanto à sucessividade do contrato, que consiste na celebração de um novo contrato a prazo após a extinção de outro contrato também a prazo, percebe-se que é necessário que haja um intervalo de seis meses entre um contrato e outro, quando ultrapassado o período de dois anos e realizado com o mesmo empregador.

Aos trabalhadores temporários, como a gestante, empregado acidentado, dirigente sindical, entre outros, é assegurada a estabilidade provisória, esta estabilidade é limitada, pois ocorre apenas enquanto durar o contrato por tempo certo, ferindo as garantias especiais das gestantes, dirigentes sindicais e demais trabalhadores. Esta estabilidade é prevista na Lei n. 9.601/98, em seu artigo 1º, parágrafo 4º.

A Lei n. 9.601/98 prevê dois requisitos para celebração do contrato de trabalho a tempo certo: o primeiro refere-se à negociação coletiva,

restringindo a contratação, não permitindo que seja celebrado por meio de acordo individual. O segundo requisito trata-se do acréscimo do número de empregados, com a finalidade de aumentar os postos de emprego, sem que haja alto grau de rotatividade.

Com a intenção de atingir o objetivo principal desse contrato, que é a possibilidade de gerar novos empregos, a Lei n. 9.601/98 estabelece em seu artigo 3º que só será admitido, a contratação por tempo determinado nas hipóteses em que houver aumento de trabalhadores na empresa. Por outro lado, permite um crescimento da rotatividade de mão-de-obra, visto que as empresas limitam um prazo para o final do contrato. No contrato por tempo determinado é permitida a compensação de horas extras num período máximo de cento e vinte dias, estabelecido pelo artigo 6º, da Lei n. 9.601/98.

Quanto à responsabilidade por todos os encargos é do empregador, pois este contrata diretamente o empregado.

O trabalhador contratado a tempo determinado terá o salário igual ao trabalhador contratado a tempo indeterminado, com exceção do exposto no artigo 461, parágrafo 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que prevê a diferença salarial quando o tempo de função de um trabalhador for superior a dois anos a de outro.

Bibliografia:

BRAMANTE, Ivani C. Contrato a prazo de fomento de emprego. Breves considerações sobre a Lei 9.601/98. GENESIS, Curitiba: v. 11, n. 62, fev. 1998.

CREPALDI, Joaquim D. O princípio da proteção e a flexibilização das normas do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Mauricio G. O novo contrato por tempo determinado (lei n. 9.601/98). São Paulo: LTr, 1998.

DELGADO, Mauricio G. Curso de Direito do Trabalho. 4 ed. São Paulo: LTr, 2005.

_____. Contrato de Trabalho: caracterização, distinções, efeitos. São Paulo: Ltr, 1998.

GOMES, Ana V. M. A aplicação do princípio protetor no direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2001.

GOMIERI, Olga A J. Contrato de trabalho temporário e contrato por prazo determinado. LTr – Sup. Trabalhista, ano 34, n. 083, p. 355-358, 1998.

JÚNIOR, Narciso F. O contrato por prazo determinado. Lei n. 9.601/98. GENESIS, Curitiba: v. 11, n. 62, fev. 1998.

MARTINS, Sergio P. Contrato de Trabalho por Prazo Determinado e Banco de Horas: Lei nº 9.601/98. São Paulo: Atlas, 1998.

_____. Direito do Trabalho. 15 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MELO, Raimundo S. A flexibilização dos direitos trabalhistas e as cooperativas de trabalho. GENESIS, Curitiba: v. 11, n. 62, fev. 1998.

NASCIMENTO, Amauri M. Curso de direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, (s.d.).

PINTO, José Augusto R. Curso de direito individual do trabalho. 5 ed. São Paulo: LTr, 2003.

RAMOS, Alexandre. Contrato de trabalho: combate ao desemprego ou redução do custo da força de trabalho? São Paulo: LTr, 1999.

RENAULT, Luiz Otávio L.; DIAS, Fernanda M.; VIANA, Márcio T. O novo contrato a prazo: crítica, teoria e prática da Lei n. 9.601/98. São Paulo: LTr, 1998.

REIS, Tânia C. O contrato temporário à luz dos princípios laborais. ERGON, Salvador: ano XL, v. XL, fasc. II, p. 137-140, julho/dezembro. 1995.

VIEIRA, Maria M. G. A globalização e as relações de trabalho: A Lei de Contrato a Prazo no Brasil como instrumento de combate ao desemprego. Curitiba: Juruá, 2003.

SUSSEKIND, Arnaldo. Direito constitucional do trabalho. 2 edição (ampliada e atualizada.). Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

BORGES, Vanessa. **Contrato de trabalho por tempo determinado.**

Disponível em:

<<http://www.odireito.com/default.asp?SecaoID=10&SubSecao=1&ConteudoID=000169&SubSecaoID=28>>. Acesso em: 01/06/2006.