

CONTRATAÇÃO POR PRAZO DETERMINADO¹

Deusdedith Brasil (*)

A Consolidação das Leis do Trabalho disciplina com rigor o contato de trabalho por prazo determinado. Somente admite como válido o contrato por prazo determinado em se tratando (i) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, (ii) de atividades empresariais de caráter transitório, e (iii) de contrato de experiência. Em princípio o contrato de trabalho é por prazo indeterminado, porque o Estado tem interesse na continuidade da relação de emprego. Somente excepcionalmente se admite a predeterminação do prazo. Apenas o contrato de experiência, espécie do gênero contrato por prazo determinado, é possível legalmente em atividade permanente. Essa norma do contrato a termo foi, porém, digamos, flexibilizada pela Lei nº 9.601 de 21 de janeiro de 1998. Permitiu, paralelamente ao contrato por prazo determinado disciplinado no art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, a utilização do contrato provisório previsto nessa lei.

A concretização do contrato por prazo determinado ou provisório previsto na Lei nº 9.601/98 há de ser prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho e não está sujeito às condições previstas no parágrafo 2º do art. 443 da Consolidação, quer dizer, não se restringe aos serviços cuja natureza ou transitoriedade justifiquem a sua celebração, para as atividades empresariais de caráter transitório e contrato de experiência. Numa palavra, esse contrato, excepcionando a Consolidação das Leis do Trabalho, pode ocorrer em atividade permanente.

Esse tipo de contrato, como uma hipótese de flexibilização das relações de trabalho, beneficia os empregadores porque a contratação, desde que prevista em convenção ou acordo coletiva do trabalho, isenta o empregador de pagar a indenização prevista no art. 480 da Consolidação das Leis do Trabalho, pode ser prorrogado por

¹ Sobre o artigo:

Artigo publicado no jornal "O Liberal", na tiragem de 04.10.2007

O seu conteúdo é protegido pelas leis de direitos autorais

Publicado no site www.deusdedithbrasil.adv.br

mais de uma vez sem que se transforme em contrato por prazo indeterminado, como determina o art. 451 da CLT, além de não ficar sujeito a multa por descumprimento do contrato.

Advirto, porém, que não está mais em vigor a redução da contribuição do FGTS de 8% para 2% nem das alíquotas das contribuições sociais destinadas ao Serviço Social da Indústria - SESI, Serviço Social do Comércio - SESC, Serviço Social do Transporte - SEST, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC, Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SENAT, Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE e Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA, bem como ao salário educação e para o financiamento do seguro de acidente do trabalho.

Posso afirmar, portanto, que existe no ordenamento jurídico brasileiro dois regimes concernentes aos contratos por prazo determinado. Um disciplinado pela Consolidação das Leis do Trabalho restrito às atividades transitórias e contrato de experiência e, outro, que pode ser materializado em atividade permanente desde que assim autorizado em convenção ou acordo coletivo de trabalho, conforme dispõe a Lei nº 9.601/98.

Não pretendendo usar dessa flexibilização, poderá recorrer às empresas de trabalho temporário, regidas sob a disciplina da Lei nº 6.019/1974, cuja contratação independe da interferência de entidade sindical, basta que prove o acréscimo extraordinário de serviço, o que é público e notório todo final de ano. Aqui em Belém, já começa esse acréscimo antes mesmo do Círio. É importante que seja feito um contrato escrito.

(*) Advogado e Professor da UFPA