

AULA 05 – MODALIDADES DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO: CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO - REGIME CELETISTA E LEIS ESPECIAIS. ALTERAÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO. INTERRUPÇÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO.

1. MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO

CLT - Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

1.1. CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO

O contrato de trabalho por prazo indeterminado são aqueles cuja duração temporal não tenha prefixado termo extintivo, mantendo duração indefinida ao longo do tempo.

Constitui a regra no Direito do Trabalho, sendo a forma ordinária e, portanto, presumida, da contratação obreira.

TST – Enunciado 212: Ônus da Prova - Término do Contrato de Trabalho - Princípio da Continuidade

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

1.2. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO (A TERMO)

O contrato de trabalho por prazo determinado é aquele cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços específicos ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

Contrato Celetista

I. Hipóteses e condições: Três são as hipóteses de pactuação a termo previstas na CLT (art. 443, § 1º, 2º da CLT):

- termo prefixado (ex: contrato experiência)
- execução de serviços especificados (ex: obra contratada)
- realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada (ex: contrato de safra)

a. CLT - Art. 443 -

- b.
 - § 1º - 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.
 - § 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:
 - a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- c. b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- d. c) de contrato de experiência. (Parágrafo acrescido pelo Decreto-lei nº 229, de 28.02.67).

II. Vigência: máxima de 02 anos (art. 445, CLT) – Exceção: Contrato de Experiência (90 dias);

- a. CLT - Art. 445 - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.

III. Prorrogação: consiste na dilação temporal do termo final preestabelecido para o contrato, podendo a prorrogação ser expressa ou tácita.

O contrato por prazo determinado pode ser prorrogado no máximo 01 vez (art. 451, CLT)

- a. CLT - Art. 451 - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo.
- b. TST Enunciado nº 188 - Contrato de Experiência - Prorrogação - Limite
- c. O contrato de experiência pode ser prorrogado, respeitado o limite máximo de 90 (noventa) dias.

IV. Sucessividade: consiste na celebração de novo contrato a termo após a extinção próxima de um contrato anterior da mesma natureza.

Havendo outro contrato em prazo inferior a 06 meses indeterminam-se os contratos, exceto quando dependerem de certo acontecimento (safra) ou de serviços especificados (especializados) – Art. 452, CLT.

- a. CLT - Art. 452 - Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 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.

V. Contrato por safra: é o pacto empregatício rural prazo, cujo termo final é fixado considerando as variações estacionais da atividade agrária. (artigo 14 da Lei n.º 5.889/73).

VI. Contrato rural por pequeno prazo: é o pacto empregatício para atividades de naturezas temporária com duração máxima de dois meses, podendo ser prorrogada por igual período (art. 14-A da Lei n.º 5.889/73).

VII. Contrato por Obra Certa (Lei n.º 2959/56): Exige que o empregador seja construtor civil, que o motivo seja a execução de obra ou serviço certo, gera direito a indenização quando superior a 12 meses, sendo 01 mês de salário por ano ou fração igual ou superior a 06 meses, reduzida de 30%;

VIII. A desobediência às normas culmina na indeterminação do contrato de trabalho.

IX. Rescisão (efeitos): As modalidades de rescisão do contrato a termo são:

- Extinção normal em face do cumprimento do prazo - 13º proporcional, férias proporcionais mais 1/3, e FGTS (sem multa 40%).

- Extinção anormal em face de dispensa antecipada pelo empregador (resilição unilateral pelo empregador) - 13º proporcional, férias proporcionais mais 1/3, FGTS e a multa prevista no art. 479 da CLT. (há entendimentos de que a multa de 40% sobre o FGTS se compensa com a multa do art. 479. Contudo a jurisprudência compreende ser devido a multa rescisória de 40% - súmula 125, TST).

- Extinção anormal em face do pedido de demissão antecipada pelo empregado (resilição unilateral pelo empregado) - 13º proporcional, férias proporcionais mais 1/3, e o trabalhador não saca o FGTS;

- Extinção anormal em face de pedido de demissão ou dispensa antecipadas, com base em cláusula assecuratória do direito recíproco de antecipação rescisória - aplicam-se as regras do contrato por prazo indeterminado: rescisão pelo empregador - aviso prévio, 13º proporcional, férias proporcionais mais 1/3, FGTS mais 40%. Rescisão pelo empregado: as mesmas verbas do pedido de demissão clássico.

Os contratos a termo propiciam parcelas rescisórias mais restritas em favor do empregado, se comparadas àquelas características do contrato por prazo indeterminado – artigos 479, 480 e 481 da CLT;

Art. 479 - 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.

Parágrafo único - Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Art. 480 - 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.

§ 1º - A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

§ 2º - (Revogado pela Lei nº 6.533, de 24.5.1978)

Art. 481 - Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula asseguratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Contrato previsto na Lei n.º 9.601/98

- I. Necessita de Acordo ou Convenção Coletiva;
- II. Possibilita a contratação fora das hipóteses previstas pela CLT;
- III. A contratação deve representar acréscimo no número de empregados;
- IV. Não poderá implicar em substituição do pessoal que já exerce a função como contratado por prazo indeterminado;
- V. Pode ser prorrogado indefinidamente, desde que limitada a vigência a 02 anos;
- VI. Sucessividade: omissão da lei, logo, aplica-se;
- VII. Denominação: novo contrato por prazo (ou tempo) determinado;
- VIII. Surgimento de nova figura jurídica: depósito bancário mensal (art. 2º, § único)
- IX. Deve ser escrito obrigatoriamente;
- X. Obriga que as partes estabeleçam a indenização para a rescisão antecipada;

Contrato previsto na Lei n.º 6.019/74

- I. Trata do trabalho temporário, assim definido como aquele prestado pela pessoa a empresa para atender a necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços (art. 1º);
- II. Podiam usar o contrato por prazo determinado da CLT;
- III. Surge a figura jurídica da empresa de trabalho temporário, a qual destina-se a colocar à disposição de outra empresa, temporariamente, trabalhadores devidamente qualificadas, por ela remunerados e assistidos;
- IV. Institui a figura da terceirização no Direito do Trabalho, embora já existisse a subemprego (art. 455 da CLT);

- V. A relação de trabalho passa a ser triangular: empresa prestadora de serviços, empregado, empresa tomadora de serviços;
- VI. O vínculo pode durar apenas 03 meses, admitida uma prorrogação por igual período.
- VII. O contrato deve ser escrito;
- VIII. É garantida a isonomia de salário, porém, a mesma fica prejudicada em alguns casos;
- IX. Não possuem direito às vantagens dos ACT e CCT pois pertencem a outra categoria econômica;
- X. Existe responsabilidade solidária, em caso de falência, quanto às contribuições previdenciárias, remuneração e indenização do empregado;
- XI. Enunciado 331 do TST: responsabilidade subsidiária de todas as demais verbas trabalhistas;

2. ALTERAÇÕES DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Princípio da imodificabilidade ou inalterabilidade: prevalece no Direito do Trabalho a regra de que o contrato de trabalho não pode ser modificado unilateralmente pelo empregador, refletindo assim na intervenção do Estado na relação de emprego, de modo que o polo mais fraco dessa relação (o empregado) não venha a ser prejudicado com imposições feitas pelo empregador decorrentes do seu poder de direção. É o que preconiza o artigo 468 da CLT:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

Art. 469 - Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

§ 1º - Não estão compreendidos na proibição deste artigo: os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço. (Redação dada pela Lei nº 6.203, de 17.4.1975)

§ 2º - É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

§ 3º - Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação. (Parágrafo incluído pela Lei nº 6.203, de 17.4.1975)

Art. 470 - As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador.

Há, contudo, situações específicas que a lei permite modificações das condições do trabalho, como veremos a seguir.

2.1. Alterações obrigatórias

Decorrentes de leis, como a do salário mínimo, ou de Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho.

2.2. Alterações Voluntárias – Art. 468 da CLT

2.2.1) Unilaterais: o empregador poderá fazer, unilateralmente, em certos casos especiais, pequenas modificações no contrato de trabalho que não venham a alterar significativamente o pacto laboral. Tais modificações são legitimadas pelos *jus variandi* que decorre do poder de direção do empregador.

- I. Alteração de função: a possibilidade de alterar a função do empregado, nos limites do cargo e da qualificação profissional.
- II. Transferência de função quando ocorrer acidente de trabalho ou doença (readaptação): Ocorrendo acidente de trabalho, poderá o empregador alterar o contrato, transferindo o empregado para outra função, em uma situação denominada readaptação, todavia, inadmissível a redução salarial.
- III. Alteração do horário de trabalho noturno para o diurno. (Súmula 265 TST) “a transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno”.
- IV. Reversão do cargo de confiança. (art. 468, parágrafo único da CLT)
- V. Regulamento da empresa: conforme A Súmula 51 do TST “*as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento*”.

2.2.2) Bilaterais

- I. Considerando que o Direito do Trabalho visa a proteção do hipossuficiente da relação de emprego, não prevalece a regra segundo a qual as partes podem, em conjunto, ditar as cláusulas aplicáveis aos seus contratos. Desta forma, caso a alteração implique em prejuízos para o empregado, presume-se (*juris et de jure*) a existência de coação por parte do empregador, conforme previsão expressa do art. 468 da CLT.

- II. Diante disso, a alteração contratual será nula se causar prejuízos morais ou materiais para o obreiro, direta (incide sobre o patrimônio atual, diminuindo-o) ou indiretamente (impede um acréscimo patrimonial, normalmente esperado).

Transferência de Localidade: (Artigos 469 e 470 da CLT)

- I. Mudança de domicílio: de acordo com o art. 469 da CLT, não se considera transferência a que não acarretar mudança de domicílio do empregado.

De acordo com o art. 70 de CC, domicílio é o lugar onde a pessoa “estabelece a sua residência com ânimo definitivo”.

Nesse sentido, a mudança de local de trabalho no âmbito da própria empresa não causa prejuízo ao contrato de trabalho. Também não haverá prejuízo ao obreiro se continuar residindo no mesmo local e for transferido para trabalhar em outro endereço vinculado à mesma empresa no mesmo município ou para endereço de região metropolitana, desde que não se exija mudança no local de residência.

- II. Pressupostos: mudança de domicílio e provisoriedade da transferência (art. 469, §§ 2º e 3º da CLT).
- III. Despesas: sempre que houver transferência as despesas correm por conta do empregador.
- IV. Transferência sem anuência: em situações de cargo de confiança e contratos com cláusula implícita ou explícita, é possível a transferência do empregado sem anuência mas é exigida a necessidade de serviço e é devido, segundo o TST, o pagamento do adicional sempre que for provisória.

INTERRUPÇÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (artigos 471 a 476-A da CLT)

1) COMPREENSÃO

Existem situações em que o contrato de trabalho, embora ainda vigente, tem cessados de forma parcial os seus efeitos. Tais ocasiões são denominadas de causas de suspensão e interrupção do contrato de trabalho.

Critérios adotados para diferenciação:

Para definir as hipóteses de cessação parcial dos efeitos do contrato de trabalho, são utilizados como critérios:

	Suspensão	Interrupção
--	------------------	--------------------

Trabalho	NÃO	NÃO
Salário	NÃO	SIM
Tempo de serviço	NÃO	SIM

SUSPENSÃO: há cessação provisória e total dos efeitos do contrato de trabalho.

Na **suspensão** temos: ausência de trabalho, salário e tempo de serviço (com relação a ausência de contagem de tempo de serviço existem 3 importantes exceções: licença maternidade; afastamento por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional e afastamento para a prestação de serviço militar).

INTERRUPÇÃO: há uma cessação provisória e parcial dos efeitos do contrato de trabalho.

Na **interrupção** temos: ausência de trabalho e manutenção do pagamento de salário e contagem de tempo de serviço.

2) EFEITOS

- I. Art. 471 da CLT (com o retorno do empregado ao serviço serão a ele devidas as vantagens deferidas aos demais empregados da empresa);
- II. Prevalectem as obrigações inerentes ao contrato, sendo possível a justa causa, mas o aviso prévio e a despedida imotivada é impossível.
- III. Suspensão por mais de 30 dias (art. 474 da CLT): “a suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho”.
- IV. Nos contratos por prazo determinado, se assim for acordado, havendo hipótese de interrupção, o tempo do afastamento será acrescido ao tempo do contrato. (art. 471, parágrafo 2º da CLT)

Importante: prevalecem as obrigações inerentes ao contrato de trabalho, as quais caso violadas podem dar ensejo à dispensa por justa causa. Por outro lado, não é possível a dispensa do empregado sem justa causa, assim como não é possível a concessão de aviso prévio.

Situações especiais em que há necessidade de recolhimento de FGTS: licença maternidade, afastamento previdenciário por motivo de acidente de trabalho ou doença e prestação de serviço militar.

3) HIPÓTESES

As hipóteses em questão são listadas pela lei ou, pelo menos, permitidas por ela; (Arts. 471 a 476-A). Exemplificativamente:

INTERRUPÇÃO

- a. Encargos públicos de curta duração (audiências);
- b. Afastamento por doença até o 15º dia;
- c. Descansos trabalhistas remunerados (férias, feriados, repousos intrajornada remunerados e RSR);
- d. Afastamento por aborto (2 semanas – 395, CLT);
- e. Licença remunerada concedida pelo empregador;
- f. Interrupção dos serviços na empresa resultante de causas acidentais ou de força maior;
- g. Todas as hipóteses do art. 473 da CLT;

SUSPENSÃO

- a. Afastamento previdenciário após o 15º dia;
- b. Aposentadoria por invalidez;
- c. Prestação de serviço militar;
- d. Greve (regra geral);
- e. Licença não remunerada por motivos pessoais do empregado;
- f. Suspensão negociada do contrato;
- g. Suspensão disciplinar;
- h. Suspensão para inquérito judicial para a apuração de falta grave;
- i. Licença maternidade.

Referências Bibliográficas

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. ***Direito do trabalho***. 16 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.