

CONTRATO DE TRABALHO INDETERMINADO E DETERMINADO

PRISCILA FERREIRA

Para o Direito do Trabalho o contrato de trabalho correto é aquele que preenche os seguintes requisitos: pessoa capaz, objeto de acordo com a lei, que possui consentimento das partes, sem vícios e com um motivo.

A pessoa capaz é definida por sua condição legal em assinar e executar o contrato (maiores de 18 anos). Mas, no Direito do Trabalho, encontramos dois personagens que fogem a essa regra geral. São os aprendizes e os trabalhadores menores, contudo precisam estar acompanhados sempre dos seus representantes (pais ou avós, por exemplo).

Entende-se por aprendizes todas as pessoas entre 14 anos até 24 anos, já o trabalhador menor somente é autorizado pela legislação brasileira a partir dos 16 anos.

O objeto de acordo com a lei é a atividade exercida pelo empregado ou trabalhador ou prestador de serviço contratado e autorizada pela legislação trabalhista. O consentimento das partes são o aceite e assinatura, a ausência de vício é tudo que não é proibido pela legislação trabalhista e o motivo é o próprio trabalho.

Superado todos os requisitos, podemos abordar as questões dos prazos existentes no contrato de trabalho.

Também como regra geral temos o contrato por prazo indeterminado, ou seja, aquele que não tem um prazo pré-definido e, por lógica, a exceção é o determinado. A fundamentação para esses dois contratos é o artigo 443 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), mais conhecida como legislação trabalhista.

Quando há o rompimento do contrato de trabalho por prazo indeterminado surgem as rescisões e conseqüentemente o pagamento dos valores para o empregado. Esses valores mudam de acordo com as iniciativas para a extinção do contrato, por exemplo, quando a decisão de encerrar é do patrão (empregador) todos os valores legais previstos serão pagos, como: salário, décimo terceiro salário, férias e seu 1/3, aviso prévio, multa dos 40% sobre o Fundo de Garantia, Seguro-Desemprego, entre outros.

Mas porque o contrato por prazo indeterminado é a regra? Pelo simples fato do Direito do Trabalho proteger a permanência do emprego ou da atividade trabalho e a renda dos trabalhadores e empregados do País.

O contrato de trabalho por prazo determinado, por sua vez o nome explica, é aquele em que as partes sabem quando vão terminar.

Existem hipóteses desse contrato, as principais são: Por experiência: é aquele tipo em que o empregador testa as habilidades do seu empregado contratado para a função designada. De acordo com o artigo 445, parágrafo único da nossa legislação trabalhista o prazo máximo desse contrato é de 90 dias e pode ser prorrogado uma única vez por 45 dias e 45 dias.

Temporários: são contratações para atenderem uma demanda imediata de uma empresa, como por exemplo, a substituição de um empregado permanente que está em férias. O seu prazo normal poderá ser 180 dias, renovável por mais 90 dias, totalizando o prazo máximo de 270 dias. A lei responsável por esse tipo de contrato é a lei 6.0919/74.

Terceirizados: esse contrato abrange a captação dos serviços de um empregado vinculado a uma empresa, chamada de intermediária, para o fornecimento dessa mão-de-obra para outra empresa, denominada tomadora de serviço. Esse contrato abraça tanto a atividade fim da empresa tomadora, quanto a sua atividade meio. Por exemplo, eu tenho uma empresa especializada em venda de sapato e contrato terceirizados para a limpeza. Essa atividade é meio, a fim seria a contratação do terceirizado para a venda dos sapatos. Não existe prazo legal para este contrato.

É importante destacar que o interesse em ultrapassar os prazos pré-estabelecidos pelas leis trabalhistas nos contratos determinados geram a sua continuidade e passam a ser denominados indeterminados.

Os termos dos contratos nos prazos estipulados geram os pagamentos, pelo empregador, dos seguintes direitos: salário, férias e seu 1/3, décimo terceiro salário, o Fundo de Garantia sobre os valores quitados no momento da rescisão e o saque dos valores depositados mensalmente a título de Fundo de Garantia pelo patrão durante o contrato de trabalho.



Priscila Ferreira
OAB/RJ

Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo

E-mail: priferreir@gmail.com

Instagram: @direitocomacesso

Facebook: Priscila Ferreira – Direito com Acesso

Youtube: Direito com Acesso



CLIQUE AQUI