

**CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO – CONTRATAÇÃO POR
EMPRESA INTERPOSTA – RISCOS**

Orlando José de Almeida

Advogado Sócio de Homero Costa Advogados

Rafael Eurípedes Urquiza de Oliveira

Estagiário de Homero Costa Advogados

As principais modalidades de contrato de trabalho por prazo determinado estão previstas nos artigos 443, 445 e 451, da CLT, com limitação temporal de 02 (dois) anos, salvo o de experiência que poderá ser estendido até 90 (noventa) dias.

O empregador tem a vantagem de realizar contratações com custo menor. Em contrapartida, tal fato amplia a geração de empregos.

Prestados os esclarecimentos iniciais, passamos à questão aqui tratada, que consiste saber se é legal a contratação de empregados por empresa interposta, que possui autorização em seus atos constitutivos, mediante contrato por prazo determinado, cujas atividades serão exercidas em prol do tomador dos serviços.

O artigo 443, da CLT, na parte abordada, possui a seguinte redação:

"Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 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;*
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;"*

Na hipótese, em relação à prestadora dos serviços, ou seja, quem contratará os empregados, a matéria é controvertida, o que pode ser observado, a título exemplificativo, por intermédio das decisões proferidas em 2014 e 2018, nos autos 02010-2012-144-03-00-8 e 0000910-33.2014.5.03.0097, respectivamente, uma vez que as atividades a serem desempenhadas na tomadora dos serviços fazem parte do objetivo social daquela, motivo pelo qual, em tese, não seriam de caráter transitório (art. 443, 2º, letra "b", da CLT).

Ao comentar o artigo em questão e seus parágrafos, Tobias Damião Corrêa, *in* http://www.cltlivre.com.br/artigos_clt/artigo-443-da-clt-da-forma-do-contrato-individual-de-trabalho, no que concerne ao § 1º realça:

"Este parágrafo elucida a expressão prazo determinado, que pode ser evidenciado quando o contrato de trabalho depende de um termo fixado ou mesmo da execução de serviços especificados ou ainda da realização de determinado acontecimento suscetível de previsão aproximada (contrato de trabalho) a um evento futuro e certo, denominado de termo (CAIRO JR, 2008). Nesse sentido Martins (2011, p. 113) corrobora "o termino do contrato por prazo determinado pode ser medido em razão do número de dias, meses ou anos, ou em relação a um serviço específico, como o término de uma obra, ou, se for possível fixar aproximadamente, quando houver o término de um acontecimento, como o término de uma colheita, que se realiza periodicamente em certas épocas do ano."

A contratação por prazo determinado é a exceção. Existe uma previsão iuris tantum de que o contrato seja celebrado por prazo indeterminado. É necessário esclarecer, que no caso de contrato por prazo determinado, o último dia útil de labor estar previsto para ser em feriado, domingo, dia não útil, não prorroga o contrato para o dia seguinte, mas a consequência de observância do dia seguinte ao termino do prazo, isto é, continuação normal do trabalho, acarretará que o contrato por prazo determinado se torne por prazo indeterminado (MARTINS, 2011)." (g.n).

Adiante, no que tange ao § 2º, relata:

*"Este parágrafo dispõe sobre as hipóteses em que é cabível o contrato por prazo determinado, isto é, os pressupostos de validade. O primeiro dos requisitos, elencado no artigo, é quando se tratar de serviço que devido à natureza ou a transitoriedade justifique essa predeterminação no que concerne ao prazo. **Nesse sentido, deve ser entendido que transitório é o tipo de serviço que o empregado vai***

exercer na empresa, não o fato da atividade da empresa ser transitória (MARTINS, 2015). Exemplo disso, seria a contratação de um empregado temporariamente para atender ao breve aumento de produção em determinado período do ano.

As atividades empresariais em caráter transitório dizem respeito à empresa e não ao empregado ou a seu serviço. É a empresa que explora temporariamente uma atividade distinta da normal para atender uma oportunidade de mercado, aquela que funciona apenas em determinadas épocas do ano, como uma empresa de fogos que exerça suas atividades apenas no período que antecede a virada de ano ou uma fábrica de chocolate que produz apenas quando se aproximam as datas comemorativas do natal e a páscoa.

Conquanto, no caso de pedreiro contratado para trabalhar na construção civil, não se pode dizer que a atividade da empresa ou o serviço é transitório, pois a atividade de construção civil é permanente (MARTINS, 2015). Contudo, deve ser observado o caso concreto, pois quando o pedreiro foi contratado para atuar em certa obra, que se tem previsão aproximada do seu término, pode o contrato ser firmado por prazo determinado.” (g.n).

Além dos julgamentos anteriormente indicados destacamos:

"CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO - OBRA CERTA - REQUISITOS. O contrato de trabalho por prazo determinado se apresenta como exceção no Direito do Trabalho, sendo que a exigência da natureza transitória do serviço que justifica a predeterminação do prazo, a teor do art. 443, § 2º da CLT, **é examinada em relação à empregadora, e não quanto ao tomador de serviços.** Constatado que a Reclamada celebrava sucessivos contratos por prazo determinado com o Reclamante, para o exercício de atividades de natureza permanente, flagrante é a fraude perpetrada, o que leva ao reconhecimento da unicidade contratual (TRT-3 - RO: 00780201201803001 MG 0000780-57.2012.5.03.0018, Relator: Paulo Roberto Sifuentes Costa, Quinta Turma, Data de Publicação: 18/03/2013.)”. (g.n).

De outro lado, ou seja, em direção oposta, quando se tratar de contratação pontual e específica por empresa interposta, observadas as condições descritas nas alíneas “a” e “b”, do § 2º, do artigo 443, da CLT, ao que nos parece, a mesma é legal.

Em situações semelhantes e de forma favorável à regularidade da pactuação nos moldes apontados, foi decidido em 2021, nos autos 0010285-36.2020.5.03.0101:

*"In casu, foi firmado o contrato de trabalho por prazo determinado anexado à fl. 314, **que comprova que o reclamante foi contratado pela 1ª reclamada por prazo determinado**, conforme art. 443 da CLT, para trabalhar no período de 09/03/2020 a 15/03/2020, **na 2ª reclamada, "atendendo 'PARADA DE MANUTENÇÃO', no cargo de Mecânico**". O contrato firmado preenche os requisitos de validade estabelecidos no art. 443 da CLT, não logrando êxito o reclamante em comprovar a sua invalidade. **A natureza do serviço para o qual o reclamante foi contratado justifica a contratação por prazo determinado.**" (g.n).*

Já no acórdão proferido em 2018, nos autos 0010507-79.2016.5.03.0089, consta:

***"Reforça essa convicção o fato de o autor ter sido contratado pela primeira ré (Tech Service) para prestar serviços de manutenção mecânica para a tomadora White Martins tão somente por cinco dias (de 24 a 28/08/2015 - contrato de ID nº 5d579e5 - Pág. 1), ficando nítido que a pactuação por prazo certo foi feita para atender necessidade transitória deste serviço. Comprovada a transitoriedade dos serviços apta a justificar a contratação a prazo certo (art. 443 da CLT), torna-se irrelevante o fato de o autor ter sido contratado para prestar serviço na atividade fim da empregadora (primeira reclamada)".** (g.n.).*

Conclui-se que a celebração de contratos por prazo determinado, em conformidade com o quadro delimitado nesta segunda parte, não viola a legislação em vigor. Para minimizar os riscos, o que se recomenda é que as contratações dos empregados sejam pontuais e, ainda, específicas para atender demandas em tais condições.

Entretanto e segundo disposto na primeira parte, não se deve ignorar que são consideráveis os riscos de ser entendido que os pactos firmados nestas circunstâncias são irregulares, principalmente porque as contratações serão realizadas para atender aos fins sociais da empresa interposta. Consequentemente, em caso de eventual questionamento judicial os ajustes poderão ser declarados nulos, com a conversão para a modalidade por prazo indeterminado e a consequente condenação das parcelas inerentes.

HOMERO COSTA
A D V O G A D O S

OAB / MG 001