

Contrato a prazo. Presunções
de validade.

PARECER

sobre consulta formulada pela **ASSOCIAÇÃO APOIO AO PROGRAMA ALFABETIZAÇÃO SOLIDÁRIA - AAPAS**

SUMÁRIO:

I - DA CONSULTA.....	§	01
II - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO.....	§§	02 a 06

Rio de Janeiro
2000

PARECER

I) DA CONSULTA

1. A entidade civil denominada **ASSOCIAÇÃO APOIO AO PROGRAMA ALFABETIZAÇÃO SOLIDÁRIA – AAPAS** dirigiu-nos consulta sobre a possibilidade de promover a contratação a prazo determinado, bem como sobre os custos que a referida modalidade de contrato gera para o empregador.

II - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

2. Todo sistema legal é formado com base em princípios gerais que vão surgindo ao longo do tempo com a evolução e experiência das relações sociais. Entre os princípios que fundamentam o Direito do Trabalho, vigora o que determina a continuidade da relação, porque dela decorre a segurança do trabalhador - a parte mais fraca da relação - no sentido de sua manutenção e de sua família através do recebimento do salário e da satisfação de outros direitos. Esse aspecto, que atribui uma característica eminentemente social ao contrato de trabalho, determina que esta relação jurídica, como regra, seja contínua. Portanto, em face de um dos princípios fundamentais desse ramo da ciência jurídica, deve o contrato vigorar sem prazo ou com término indeterminado.

3. Essa é a regra. E a contratação por prazo determinado representa a exceção. Daí por que a CLT estabelece uma série de restrições ao contrato de trabalho por prazo determinado (tempo máximo de dois anos, uma única prorrogação etc.)

4. Segundo esclarece a Consulente os **coordenadores** exercem as correspondentes atividades pelo prazo máximo de dois anos e os **alfabetizadores** desempenham suas atribuições pelo prazo máximo de cinco meses, conforme cada módulo desenvolvido pela Consulente.

5. Essas características autorizam a contratação a prazo certo, tal como prevê o art. 443, § 2º, letra a, da CLT, que admite o contrato de trabalho por prazo determinado na atividade que "**justifique a predeterminação do prazo**", desde que este não exceda de dois anos (art. 445, da CLT). E a atividade

na qual trabalharão os coordenadores e alfabetizadores não ultrapassa esse período, tendo a sua vigência previamente ajustada, segundo informa a Consulente.

6. A contratação de empregado a prazo certo gera os encargos normais de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, exceto no que refere à concessão do **aviso prévio** e da **indenização compensatória (40% do FGTS)**, que somente se tornam devidos em caso de rompimento antecipado. Expirando o contrato pelo simples decurso do prazo ajustado, tais parcelas não revelam devidas.

SMJ, é o nosso parecer.

Rio de Janeiro, 07 de junho de 2000

ARNALDO SÜSSEKIND
OAB/RJ n° 2100



LUIZ INÁCIO BARBOSA CARVALHO
OAB/RJ nº 44418