

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

DECRETO-LEI 5.452 DE 01-05-1943

02. CONTRATO DE TRABALHO E BANCO DE HORAS

EMENTA

A NOVA MODALIDADE DE CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO E O BANCO DE HORAS Lei n.º 9.601, de 21 de janeiro de 1998 e Decreto n.º 2.490, de 4 de fevereiro de 1998. DÚVIDAS QUE PODEM SURTIR 1. O que é contrato por prazo determinado? É o contrato de trabalho que tem datas de início e término antecipadamente combinadas entre o trabalhador e o empregador. 2. Quais as principais diferenças entre o contrato por prazo determinado já previsto na CLT e o contrato por prazo determinado da nova Lei? O contrato por prazo determinado já previsto na CLT se refere a atividades temporárias ou transitórias e ao contrato de experiência. A nova modalidade de contratação criada pela Lei n.º 9.601/98, depende sempre de previsão em convenção ou acordo coletivo e abrange qualquer atividade da empresa, devendo gerar, obrigatoriamente, aumento de postos de trabalho (vagas). 3. O trabalhador que for contratado pela nova modalidade tem Carteira de Trabalho assinada? O tempo de serviço é contado para a aposentadoria? Sim, a Carteira de Trabalho é anotada normalmente contendo as datas de início e término do contrato, suas prorrogações e a referência à Lei n.º 9.601/98. O tempo de serviço é contado para a aposentadoria. Os demais direitos previdenciários são garantidos. 4. Qual o prazo máximo deste novo contrato? Dentro deste prazo ele pode ser prorrogado? O prazo máximo é de 2 anos. Sim, pode ser prorrogado quantas vezes as partes quiserem, desde que não ultrapasse o limite de 2 anos. 5. O que é prorrogação e como ela ocorre? Prorrogação é a dilatação do prazo de duração do contrato, sem nenhuma interrupção dentro de sua vigência. O contrato de trabalho por prazo determinado (Lei n.º 9.601/98) é o mesmo, mas as partes podem ir estendendo a sua duração, desde que não ultrapasse o limite de 2 anos. Dentro desse limite, o contrato por prazo determinado pode ser prorrogado tantas vezes desejarem as partes, sem que ele se torne por prazo indeterminado. 6. O que acontece se ele for prorrogado além dos 2 anos? Ou se, logo após o prazo máximo de 2 anos e antes do período de 6 meses de carência, o trabalhador for contratado novamente? O contrato se transforma automaticamente em contrato por prazo indeterminado. Se o empregador quiser contratar novamente o mesmo trabalhador, cujo contrato por prazo determinado encerrou-se no limite máximo de 2 anos, terá que aguardar o intervalo de 6 meses entre este e o novo contrato por prazo determinado. Para não ser obrigado a esperar o prazo de 6 meses, o empregador poderá admitir o trabalhador através de um contrato por prazo indeterminado. 7. Vencido o contrato de trabalho, quando a empresa poderá contratar o mesmo trabalhador novamente? A empresa, após o término do contrato de trabalho por prazo determinado com base na Lei n.º 9.601/98, terá que aguardar o intervalo de 6 meses entre a data do término deste contrato e o novo, para contratar o mesmo trabalhador. Assim, por exemplo, se uma empresa contratou um trabalhador pelo prazo de 4 meses e não houve prorrogação na vigência do contrato, só poderá efetuar nova contratação por prazo determinado com o mesmo trabalhador após 6 meses, sempre sob a autorização de convenção ou acordo coletivo. 8. O empregador poderá demitir um empregado permanente (contratado por prazo indeterminado) e recontratá-lo imediatamente por prazo determinado para economizar encargos? Não, porque o objetivo maior da Lei n.º 9.601/98 é o de aumentar os postos de trabalho e, também, porque o sucessor do empregado demitido teria que ser obrigatoriamente contratado por prazo indeterminado. 9. Ao contrário, pode um trabalhador contratado por prazo determinado ser em seguida contratado por prazo indeterminado no mesmo estabelecimento? Sim. Se for do interesse das partes, não há nenhum impedimento para que o empregado passe a ser contratado posteriormente no mesmo estabelecimento por prazo indeterminado, podendo ocorrer até mesmo no curso do contrato por prazo determinado com base na Lei 9.601/98, contanto que haja a rescisão contratual em conformidade com

o que dispuser a convenção e o acordo coletivo. 10. Quais são os direitos dos empregados no contrato por prazo determinado da Lei n.º 9.601/98? a) anotação na CTPS (Carteira de Trabalho); b) remuneração equivalente à recebida pelos empregados de mesma função na empresa contratante; c) 13º salário (1/12 por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias); d) férias (1/12 por mês trabalhado ou fração superior a 14 dias acrescidas de 1/3); e) FGTS