

Contratos por prazo determinado

Via de regra, os contratos de trabalho são por prazo indeterminado, de forma a oferecer uma garantia de dignidade para o trabalhador e assegurar que, enquanto houver equilíbrio entre o trabalho prestado e a satisfação do empregador, o contratado poderá vigorar.

Contudo, em algumas hipóteses especiais, os contratos de trabalho são feitos com termo final, ou seja, com um prazo já determinado que, tão logo findo, acarreta inevitavelmente no fim do acordo estabelecido.

Geralmente, tais contratos existem em função de sua própria natureza transitória, de sorte que não seria necessário contratar alguém para ter um vínculo empregatício indeterminado, principalmente em se levando em conta que o seu trabalho só será útil enquanto perdurar a necessidade do serviço a ser prestado, o que, muitas vezes, já tem data para terminar.

São algumas hipóteses de contratos por prazo determinado:

1. **Serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo:** a título de exemplo, podemos citar o serviço de montagem de máquinas agrícolas ou mesmo numa indústria. Tão logo as máquinas estejam montadas, desaparece a necessidade do serviço.
2. **Atividades empresariais de caráter transitório:** empresas que necessitam de funcionários num determinado período do ano, ou mesmo que existem apenas sazonalmente, como, por exemplo, as pequenas fábricas de ovos de Páscoa e as lojas durante períodos como o Natal.
3. **Contrato de experiência:** o contrato de experiência tem como escopo estabelecer um acordo entre empregado e empregador para a avaliação do serviço prestado. Pode ter prazo máximo de 90 dias, admitindo-se uma única prorrogação dentro do prazo máximo, admitindo-se que, transcorrido o tempo da prorrogação sem que seja posto fim ao contrato, toma corpo um contrato por prazo indeterminado.

Nesses casos, os chamados contratos por prazo determinado, a extinção do contrato pode dar-se de duas formas: a **extinção normal**, quando atingido o termo final e, por isso, extinto o contrato, e a **extinção anormal**, que se dá antes do alcance do termo final.

No caso da extinção normal, pode-se concluir que não houve para o empregado qualquer surpresa com o fim do contrato, de forma que são devidas apenas as verbas decorrentes do tempo trabalhado: saldo de salário, férias proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salário proporcional e liberação do FGTS do período.

Quando se trata da extinção anormal, contudo, ela gera diferentes consequências a depender de quem foi que deu causa ao fim do contrato.

Em se tratando de contrato cuja extinção antecipada se deu por **iniciativa do empregador**, este deve pagar a indenização ao empregado, correspondente a metade da remuneração que seria devida até o final.

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

Por exemplo: se o contrato era por seis meses num valor total de mil reais por mês e foi rescindido antecipadamente por vontade do contratante ao fim do terceiro, este deve pagar a metade do valor total ainda devido, no caso mil e quinhentos reais (pois ainda eram devidos três mil).

No caso de extinção do contrato antes do termo por **iniciativa do empregado** aplicam-se as regras do artigo 480 da CLT:

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.

Assim, aplica-se a indenização no sentido contrário, devendo o contratado (empregado) indenizar o contratante (empregador) nos limites do que seria indenizado nas mesmas condições acima enunciadas.

Importante ainda ressaltar a possibilidade da existência, no contrato firmado, da **cláusula assecuratória**, prevista no artigo 481 da CLT:

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.

Dessa forma, a cláusula assecuratória já insere a possibilidade de o contrato terminar antes do fim estipulado, nesses termos, caso aconteça, **dispensa-se o pagamento das indenizações constantes dos artigos 479 e 480**, acima estudadas.