

**5º Ponto – Contrato Individual de Trabalho**

---

**1. Denominação. 2. Conceito. 3. Objeto. 4. Requisitos essenciais. 5. Requisito não essencial. 6. Contrato de Trabalho e o Negócio Jurídico. 7. Duração do contrato determinado. 8. Vigência do contrato por prazo determinado. 9. Tempo de vigência do contrato por prazo determinado. 10. Prorrogação do contrato determinado. 11. Sucessão do contrato determinado.**

**1. Denominação:** A nossa legislação celetista denomina “que o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso correspondente a relação de emprego (art. 442).

A nossa legislação trabalhista celetista então não determina que o contrato de trabalho deva ser necessariamente escrito.

Entretanto, algumas normas estabelecem que os contratos de trabalho devam ser necessariamente escritos, como o do atleta profissional, o de artistas, o de aprendizagem, o temporário, etc.

**2. Conceito:** O contrato de trabalho é um negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante remuneração, a prestar serviços, não eventuais, a outra pessoa física ou jurídica (empregador), sob a direção de qualquer das últimas.

No contrato de trabalho entre o empregado e o empregado não se contrata um resultado. A contratação de resultado se faz na empreitada. Como aquela que se faz para a construção de uma casa. A casa é o resultado.

No contrato de trabalho se faz um pacto de atividade. Deve haver continuidade na prestação de serviços.

**3. Objeto do contrato de trabalho:** É a prestação de serviço subordinado e não eventual do empregado ao empregador, mediante o pagamento de salário.

**5º Ponto – Contrato Individual de Trabalho**

---

**4. Requisitos essenciais:** A existência do contrato de trabalho necessita dos seguintes requisitos:

**a) Pessoalidade.** O contrato de trabalho é "*intuitu personae*", ou seja, o trabalho deve ser realizado por certa e determinada pessoa. Não pode o empregado fazer-se substituir por outra pessoa.

**b) Habitualidade.** O trabalho deve ser prestado com habitualidade. O trabalho eventual não é prestado com continuidade, mas sim de maneira esporádica.

**c) Subordinação.** O empregado exerce a sua atividade com dependência ao empregador. O empregador é quem dirige o trabalho do empregado. Dirigir o trabalho significa dar ordens, como o de indicar o serviço a maneira de ser feito, a exigência do cumprimento de horário, etc..

**d) Onerosidade.** O contrato de trabalho não é gratuito, mas oneroso. O empregado recebe salários pelos serviços prestados ao empregador. O empregado tem o dever de prestar serviços e o empregador tem o dever de pagar salário pelos serviços prestados.

Existem trabalhos que são gratuitos, como o religioso e o voluntário e, que, portanto, não têm relação de emprego, de acordo com a nossa doutrina e jurisprudência.

**5. Requisito não essencial. Exclusividade:** A exclusividade não é elemento configurador do vínculo de emprego. Admite-se a existência de mais de um contrato, para o exercício de atividades distintas, com o mesmo empregador. A lei também não veda que o empregado tenha mais de um empregador (art. 5º, inciso XIII, CF).

**6. Contrato de Trabalho e o Negócio Jurídico.**

**5º Ponto – Contrato Individual de Trabalho**

---

Como qualquer negócio jurídico, o contrato de trabalho deve respeitar as condições para a sua validade, como o agente capaz e o objeto lícito.

**a) Agente capaz:** A pessoa física para firmar um contrato de trabalho necessita ter idade igual ou superior a 16 anos (art. 7º, inciso XXXIII). Com essa idade a pessoa pode trabalhar na atividade do empregador

A pessoa a partir de 14 até 24 anos de idade pode ser contratada como empregado aprendiz. O aprendiz não trabalha na atividade do empregador

**b) Objeto lícito.** Sendo ilícita a atividade do empregador, a prestação de serviços a este não gera qualquer direito de natureza trabalhista. O contrato de trabalho é nulo.

São consideradas atividades ilícitas, entre outras, o jogo do bicho, a prostituição, o contrabando, a venda de entorpecentes, etc.

OJ da SBDI nº 199, do TST. Jogo do Bicho. Contrato de Trabalho. Nulidade. Objeto Ilícito. Arts. 82 e 145 do Código Civil. (08.11.2000).

**7. Duração do contrato de trabalho:**

A duração dos contratos de trabalho, de acordo com a legislação do trabalho, pode ser por prazo indeterminado e por prazo determinado.

CLT. art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

No contrato de trabalho por prazo determinado, as partes ajustam antecipadamente seu termo (final), enquanto que no contrato por prazo indeterminado não há prazo para a terminação do pacto laboral.

Quando as partes nada mencionam quanto ao prazo, presume-se que o contrato de trabalho for ajustado por tempo indeterminado.

**5º Ponto – Contrato Individual de Trabalho**

---

A nossa legislação do trabalho estabelece as hipóteses para a contratação do empregado por prazo determinado, e para que esse tenha validade:

CLT. Art. 443. § 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;  
c) de contrato de experiência.

• **Serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo:** O serviço de natureza transitória é aquele que é breve, temporário.

O legislador se referiu aos serviços transitórios e não a atividade empresarial de caráter transitório.

Serviços transitórios devem ser aqueles para atender a acréscimo de atividades do empregador, como nas temporadas, vendas de final de ano, etc.

Também são considerados transitórios os serviços montagem de uma máquina, organização de um show, organização de um curso, etc.

• **Atividades empresariais de caráter transitório:** São aquelas empresas constituídas com o objetivo de desenvolver uma atividade enquanto existir uma causa ou ocasião.

Aqui é a atividade da empresa que é temporária, transitória. A empresa é constituída e funcionará apenas naquela causa ou ocasião.

Ex: Confecção e vendas de fogos de artifício nas festas juninas; confecção e vendas de ovos de páscoa, etc.

**5º Ponto – Contrato Individual de Trabalho**

---

• **Contrato de Experiência:** Visa proporcionar ao empregador o conhecimento das aptidões do empregado e, ao empregado visa proporcionar o conhecimento das condições de trabalho.

Para se firmar um contrato de experiência necessita apenas da vontade das partes contratantes, independentemente das atividades que deverão ser executadas (geral ou especializada e braçal ou intelectual).

Normalmente, ao contratar um empregado o empregador firma-se, inicialmente, um contrato de experiência.

O empregador não está impedido de firmar contrato de experiência com empregados que anteriormente tenham trabalhado para ele.

O contrato de experiência distingue-se do contrato de aprendizagem. Neste o empregado estuda para exercer a profissão, para adquirir capacidade.

### **8. Vigência do contrato por prazo determinado**

O contrato de trabalho por prazo determinado tem vigência determinada.

CLT. Art. 443. § 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.

Dessa maneira, o término do contrato por prazo determinado pode ser medido em número de dias, semanas, meses ou anos, ou em relação a certo serviço específico ou término do acontecimento.

**a) Dependência de termo prefixado:** É quando fica estabelecida a data para o término do contrato de trabalho (dia, mês e ano).

**b) Dependência da execução de serviços especificados:** É quando o estabelecimento do término do contrato de trabalho depende da realização de

**5º Ponto – Contrato Individual de Trabalho**

---

serviço especificado. Quando esses serviços terminarem estará terminado o contrato. Ex: Pintura de uma casa; término de uma obra, etc.

**c) Dependência da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada:** É quando fica estabelecido que o término do contrato se dará com o término do acontecimento.

Acontecimento pode ser entendido como um fato futuro e incerto, independentemente da vontade do homem, como é o caso da colheita de safra, na atividade agrária.

Ex: Contratação de empregados rurais para a colheita de laranja, cana, etc.

**9. Tempo da vigência dos contratos por Prazo Determinado**

O contrato de experiência não poderá exceder de 90 dias.

CLT. Art. 445. Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias.

Os demais contratos de trabalho por prazo determinado não podem ser estipulados por período superior a 2 (dois) anos.

CLT. Art. 445. O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do artigo 451.

Não cumprido o prazo estabelecido para o término do contrato de trabalho por prazo determinado, esse passa a ser por prazo indeterminado.

**9. Prorrogação dos Contratos Por Prazo Determinados**

Prorrogar tem o significado de alongar, dilatar, adiar, ampliar o prazo do término do contrato por prazo determinado.

**5º Ponto – Contrato Individual de Trabalho**

---

Então, prorrogar o contrato de trabalho por prazo determinado, significa que está sendo adiado o seu término. O contrato de trabalho não terminará na data que estava inicialmente fixada, ficará para uma outra data.

A prorrogação do contrato somente pode ser utilizada para os contratos que tenham termo prefixado.

O contrato de trabalho por prazo determinado pode ser prorrogado apenas uma única vez, desde que, incluindo a prorrogação seja respeitada o tempo de sua duração, de 90 dias ou de 2 anos.

Logo, se firmar um contrato por prazo determinado, de experiência, de 30 dias pode-se fazer uma prorrogação de mais 60 dias. E, se for firmado um contrato de trabalho por prazo determinado, de 1 ano, pode-se prorrogar esse contrato por mais 1 ano.

Ou seja, o contrato de trabalho poderá ser estipulado por um período inferior ao limite legal e ser prorrogado, uma única vez, por outro período, igual ou não, de maneira que a soma dos períodos não ultrapasse o prazo máximo de duração do contrato.

Art. 451. O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo.

O contrato de trabalho por prazo determinado que for prorrogado por mais de uma vez passará a vigorar por prazo indeterminado, ainda que seja respeitado o tempo de duração do contrato determinado.

Não tem mais aplicação a Súmula 195 do Supremo Tribunal Federal que autorizava a prorrogação do contrato, uma única vez, quando firmado pelo seu tempo máximo de duração.

**5º Ponto – Contrato Individual de Trabalho**

---

Súmula nº 195 do STF expressa: O contrato de trabalho por obra certa, ou de prazo determinado, transforma-se em contrato de prazo indeterminado, quando prorrogado por mais de quatro anos. Isso era antes da mudança do art. 445.

O limite de até dois anos é o máximo que pode durar o contrato. Se celebrado por dois anos não poderá haver prorrogação.

Para a prorrogação do contrato de trabalho por prazo determinado, deverá ter o ajuste, entre empregado e empregador de forma expressa (verbal ou escrito). A prorrogação não deve estar implícita.

**10. Sucessão dos contratos de prazo determinado**

Finalizado o contrato de trabalho por prazo determinado, poderá ser firmado outro contrato por prazo determinado, desde que sejam obedecidos os requisitos legais.

Art. 452. Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de seis meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

Para o contrato de trabalho por prazo determinado, que teve o termo prefixado (dia, mês e ano) deverá ser aguardado o prazo de 6 meses, contado esse do término do contrato até o início do outro contrato.

Para o contrato de trabalho por prazo determinado, que teve seu término pela execução de serviços especializados (especificados) ou de certo acontecimento, não será necessário aguardar o período de 6 meses. Pode ser firmado outro contrato imediatamente ao término do anterior.