

A NECESSIDADE DA FORMA ESCRITA NAS MANIFESTAÇÕES DO CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

Gabriel Cabral Galvão¹

Petrucia Souto²

RESUMO

O presente artigo visa esquadrihar o contrato de trabalho por prazo determinado. Para a aferição das informações desse tema foi utilizado o método de pesquisa dedutivo, visando explorar entendimentos distintos acerca do assunto. Todo contrato é um negócio jurídico, necessariamente é um negócio bilateral, isto é, que decorre de acordo de mais de uma vontade. Existem contratos benéficos e onerosos, na grande maioria das vezes os contratos são onerosos, os quais apresentam em um dos polos a parte em prestadora de determinado serviço e no outro polo a parte cujo está remunerando. Nesta espécie de contrato de trabalho por prazo determinado, no momento da celebração do contrato é pré-estabelecido sua duração limitada a um termo extintivo definido, portanto, uma data previamente conhecida pelas partes para acabar, após esse prazo estabelecido, finalizando o vínculo empregatício entre o Empregado e o Empregador. Esta pesquisa focada no Contrato de trabalho por prazo determinado tem o intuito de abranger tal tema frente à legislação brasileira, doutrinas e estudos relacionados ao tema, sua forma de celebração contratual, sua aplicabilidade, seu tempo de duração, as garantias envolvidas entre o empregado e o empregador. Sendo este, portanto, o escopo deste estudo, examinar as modalidades de contratação por prazo determinado e a sua necessidade da forma escrita na celebração contratual para efetivação da relação trabalhista.

Palavras-chaves: Contrato. Prazo. Vínculo Empregatício. Forma de Celebração.

¹ Acadêmico do curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte. E-mail:

² Professora Orientadora do curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte. E-mail:

ABSTRACT

The present article shown will deal with the study of a fixed-term employment contract. To measure the information on this topic, the deductive research method was used, in order to explore different understandings about the subject. Every contract is a legal transaction, it is necessarily a bilateral transaction, that is, it arises from the agreement of more than one will. There are beneficial and onerous contracts, in most cases the contracts are onerous, which have in one of the poles the party providing a certain service and in the other pole the party which is remunerating. In this type of employment contract for a fixed period, at the time the contract is signed, its duration is limited to a defined extinguishing term, therefore, a date previously known by the parties to end, after this established period, ending the employment relationship between the Employee and the Employer. This research, focused on the employment contract for a fixed period, is intended to cover this topic in light of Brazilian legislation, doctrines and studies related to the topic, its form of contract execution, its applicability, its duration, the guarantees involved between the employee and the employer. This, therefore, being the scope of this study, to examine the modalities of contracting for a fixed period and its need for written form in the contract execution for the realization of the employment relationship.

Keywords: Contract. Deadline. Employment Bond. Form of celebration.

1 INTRODUÇÃO

É realizado um acordo de vontades no momento em que se tem a admissão de um empregado, acordo esse que é estabelecido por meio de um contrato de trabalho firmado entre a empresa e o empregado, com o intuito de definir a forma de contratação e o tipo de função que será exercido.

A depender do ramo empresarial e das necessidades da empresa, é possível realizar a contratação de um empregado com uma data previamente estabelecida para o fim do vínculo empregatício, data essa que deve ser especificada no momento que se realiza o contrato. Essa modalidade de contrato é nomeado como contrato de trabalho por prazo determinado, as diversas espécies de contrato por prazo determinado e a sua necessidade da forma escrita serão o principal foco deste artigo.

Com a análise da doutrina, é notório que o contrato de trabalho por prazo determinado veio com o intuito de formalizar o vínculo empregatício garantindo mais direitos e segurança entre o empregado que realiza serviços não contínuos e o seu empregador, sendo reguladas pela Consolidação das Leis do Trabalho.

A diversidade de serviços e ramos de atividades desenvolvidas nos dias atuais fazem com que seja necessária a flexibilização das normas trabalhistas, tendo em vista que, existem atividades de cunho eventual que em determinadas épocas do ano o volume de suas demandas de trabalho tem um aumento significativo, sendo fundamental a contratação de mais empregados para ter um bom funcionamento, como por exemplo a produção agrícola, a construção civil e até mesmo as empresas que são do ramo do turismo.

Em vista disso, evidencia que o contrato de trabalho é um direito pertencente tanto ao empregado quanto ao empregador, com o objetivo de que se restrinja com base nos requisitos do contrato que foi firmado entre as partes. O contrato tem sua utilidade para assegurar e garantir tanto ao empregador quanto ao empregado a continuidade do serviço que está sendo remunerado.

2 NOÇÕES INTRODUTÓRIAS DO CONTRATO DE TRABALHO

Para dar início a um artigo com tema aprofundado nos contratos de trabalho por prazo determinado, se faz necessário uma breve explanação acerca do simples contrato de trabalho individual, de uma maneira mais informal e de fácil entendimento

o contrato de trabalho nada mais é do que uma união de duas ou mais vontades que formulam um contrato. Em uma vertente mais formal, a CLT define o contrato individual de trabalho como o acordo tácito ou expresso (verbal ou escrito) correspondente a relação de emprego.

Ao se tratar de um contrato de trabalho, está presente o negócio jurídico, sendo necessário que se preencha os requisitos de validade dispostos no artigo 104 do Código Civil. Tal artigo requer que preencha todos os seguintes requisitos, que seja um agente capaz no qual deve ser maior do que 16 anos de idade com algumas exceções de serviços ou 18 anos de idades em que atinge a capacidade trabalhista plena; o objetivo deve ser lícito, no caso de ser ilícito ou proibido será invalidado o negócio jurídico; a forma deve ser prescrita ou não defesa em lei.

Fazendo uma análise das características do contrato de trabalho entende-se que deve ser de direito privado, tendo relação entre sujeitos privados, interesse privado, mesmo havendo restrição da autonomia de vontade das partes; o mesmo é um negócio jurídico sinalagmático, o qual gera obrigações recíprocas para ambas as partes, exemplificando, o empregado tem a obrigação principal de prestar os serviços da forma adequada e o empregador tem a obrigação de fazer o pagamento do salário.

Trata-se, sobretudo, de um contrato consensual, não havendo forma predeterminada para o contrato de trabalho, podendo ser escrito, verbal ou tácito, bastando a sua aceitação; tem caráter sucessivo ou de débito permanente, ou seja, os direitos e obrigações se renovam a cada instante; obrigatoriamente esse contrato é oneroso; tem caráter *Intuitu personae* com relação ao empregado, sendo obrigatório que o empregado realize pessoalmente suas atividades, não podendo ser substituído por outra pessoa.

O contrato de trabalho pode ser classificado, conforme o artigo 443 da CLT, como contrato por prazo indeterminado, por prazo determinado ou para prestação trabalho intermitente. Em regra, o contrato de trabalho após ser celebrado deve perdurar até o final, conforme entendimento da Súmula nº 212 do Tribunal Superior do Trabalho (TRT) o qual explana que o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Portando, conforme o princípio da continuidade, o contrato de trabalho deve ser estabelecido por prazo indeterminado, haja vista ser mais favorável ao empregado

e assegurando o exercício das suas funções à medida que não constitui um termo final da relação.

3 CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO E SEUS ASPECTOS GERAIS

O presente capítulo tem o intuito de abordar de forma ampla o contrato de trabalho por prazo determinado, apresentando seu conceito, as hipóteses legais, seus prazos e a forma em que é feita a sua realização.

A grande maioria dos contratos de trabalho firmados tem sua duração temporal indeterminada, correspondendo a regra geral. Esse tipo de contrato por prazo indeterminado se predomina pelo fato de seguir o princípio da continuidade da relação de emprego, tendo com isso a permanência de um vínculo empregatício.

Para além disso, existem as formas de exceções, com respaldo legal sendo admitido o preestabelecimento de prazo de duração do contrato de trabalho em casos em que se adequem ao disposto em lei – objeto de análise teórica do presente trabalho.

3.1 CONCEITO DE CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

Os contratos por tempo determinado possuem regras, características e efeitos jurídicos bem distintos dos outros tipos de contratos. Inicialmente pelo fato de possuírem prazos estreitos e rígidos. Analisam-se também regras rigorosas quanto à sua prorrogação. Além do mais, produzem repercussões rescisórias mais restritas. E, por fim, possuem regras distintas quanto aos efeitos da interrupção, suspensão e garantias jurídicas de emprego.

Se tratando deste tipo especial de contrato de trabalho, seu conceito é simples e descomplicado, como já elucida o próprio nome tem como sua principal característica o prazo determinado, sendo cunho obrigatório o preestabelecimento no momento da contratação, firmando o dia do início das atividades do empregado assim como também a data em que ocorre o término do vínculo empregatício entre o trabalhador e o empregador. Tal tipo de contrato deve ser expresso, e esta condição especial anotada na Carteira de Trabalho, a fim de garantir a ciência do empregado desta condição desde sua admissão.

Por ser um contrato especial comparado ao de prazo indeterminado, ele exige algumas burocracias que no caso de não serem correspondidas poderá estar se firmando outra modalidade de contrato de trabalho. Na maioria dos contratos predomina o ajuste por prazo indeterminado. Quando as partes nada definem quanto ao prazo, presume-se indeterminado, que é o mais utilizado. Este não é eterno, mas que dura no tempo (MARTINS, 1999).

A visão de Martins acerca da determinação do prazo, se faz em concordância com a legislação, pois no momento em que está se fazendo um contrato de trabalho todas as diligências devem ser atendidas para que se firme um contrato conforme todas as normas da CLT.

A não determinação expressa do prazo no contrato de trabalho vai gerar uma pena em que o contrato de trabalho por prazo determinado por ventura da falta de conformidade com as normas da CLT, irá se tornar um contrato de trabalho por prazo indeterminado e com isso atingindo o efeito contrario do que se pretendia originariamente.

A determinação do prazo não é a única exigência para se firmar esta modalidade de contrato de trabalho por prazo determinado, também se faz necessário para obter validade jurídica que o serviço tenha natureza ou transitoriedade que justifique a sua predeterminação do prazo; de atividades empresariais de caráter transitório, ou que seja por meio de um contrato de experiência.

3.2 HIPÓTESES LEGAIS

Anteriormente já abordado, esta modalidade de contrato é uma exceção do Direito do Trabalho, os contratos à prazo estão submetidos e restritos às hipóteses legais, tipificadas no parágrafo 2º, alíneas “a”, “b” e “c” do art. 443 da CLT³.

As hipóteses de pactuação firmadas pela CLT são evidentes em seus enquadramentos jurídicos, demonstrando a complexidade deste microsistema e a possibilidade de adequação no caso concreto.

³ Art. 443 [...] Parágrafo 2º. O contrato por prazo determinado só será válido em tratando-se de: de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; de atividades empresariais de caráter transitório; de contrato de experiência.

3.3 SERVIÇO CUJA NATUREZA OU TRANSITORIEDADE JUSTIFIQUE A PREDETERMINAÇÃO DO PRAZO

A hipótese em que se admite o adimplemento do contrato de trabalho por prazo determinado por meio de serviço cuja transitoriedade justifique a determinação do prazo, deixa a entender que existem serviços em determinados ramos de empresas que possuem um caráter transitório, ou seja, em que ocorre passageiramente, porém, com certos ciclos e intervalos.

A transitoriedade em questão, deve ser analisada com base nas atividades e serviços da parte da empresa, os quais podem ser provisórios, derivando disto a necessidade de um contrato com prazo preestabelecido.

Tal caráter deve ser observado em relação às atividades do Empregador e não do Empregado, em conformidade com suas necessidades de seu empreendimento, sendo que serviços cuja natureza justifique a predeterminação de prazo são, a rigor, os serviços transitórios. (MARTINS, 1999)

Sendo assim, o caso de empresas criadas para funcionar em determinadas épocas do ano, como, por exemplo, produção de ovos de Páscoa, sendo uma data em que só ocorre uma vez por ano, todavia, ao chegar essa data o volume de demandas da empresa que confecciona esses ovos aumente drasticamente, se fazendo necessário a contratação de funcionários para que assim consigam atender todas as demandas, sendo uma atividade diversa do normal para atender a uma oportunidade do mercado.

A atividade da empresa é que é provisória, com isso surge à necessidade de um contrato com prazo preestabelecido, tendo em vista que, trata-se de uma empresa cuja necessidade de mão de obra se dá por fluxos, pelo fato do exercício das suas atividades serem transitórias no tempo. Não se tratando da transitoriedade do serviço prestado, mas sim transitoriedade da natureza econômica da empresa.

O contrato por prazo determinado é legítimo não para atendimento de interesses dos trabalhadores, mas exatamente para permitir que o empregador, segundo as solicitações do empreendimento que desenvolve, possa evitar a sobrecarga de pessoal.

3.4 ATIVIDADES EMPRESARIAIS DE CARÁTER TRANSITÓRIO

A transitoriedade abordada nesta hipótese fará referência a própria empresa, em que sua existência se limita ao tempo, pelos próprios fins a que a empresa se destina. Tomando como exemplo uma empresa que foi constituída para realizar a construção de uma ponte para passagem de carros, ao chegar na conclusão desta obra, a empresa que prestadora do serviço faz o encerramento de suas atividades, logo mais, tem-se o encerramento do vínculo de trabalho com os seus empregados.

A respeito dessa transitoriedade, descreve Delgado (2006, p. 525):

Aqui a transitoriedade não diz respeito à atividade do trabalhador, mas é aferida em vista das próprias atividades da empresa. A atividade da empresa é que é passageira, fugaz, justificando assim, que ela pactue contratos e prazos preestabelecidos. Trata-se ilustrativamente, de atividades empresariais em feiras industriais, comerciais e agropecuárias; atividades circenses em determinadas comunidades; atividades empresariais sazonais, etc.

Como faz alusão acima, o entendimento de transitoriedade não deve ser relacionado a atividade que o trabalhador exerce, mas sim associada ao tipo de atividades e serviços os quais a empresa pratica. Para identificar esse caráter transitório em uma empresa deve-se analisar o tipo de serviço que é prestado por ela, a depender, a celebração do contrato de trabalho por prazo determinado é justificado na empresa cuja tenha uma necessidade de mão-de-obra que se manifesta mediante fluxos.

Tal medida ocorre a fim de que os exercícios de seus serviços sejam transitórios no tempo, como é o caso de uma empresa que produz ovos da páscoa, que funciona apenas nessa determinada época do ano e tem sua demanda aumentada consideravelmente, por exemplo, celebre contratos com prazos previamente determinado. Aqui se trata da transitoriedade da natureza econômica da empresa, não importando a transitoriedade do serviço prestado.

3.5 CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato a título de experiência é o mais recorrente no cotidiano trabalhista, tem com o seu objetivo verificar se o empregado que está sob experiência em serviço determinado pela empresa, está apto para exercer a função para o qual foi contratado. Seu contrato em especial não poderá exceder o prazo de 90 dias, podendo esse prazo ser desmembrado em até no máximo dois períodos dentro desse prazo.

O empregado tem esse período prestando serviço a empresa para também decidir se o próprio se adapta e tem condições de seguir com o trabalho, com a finalidade de posteriormente firmar um contrato de trabalho por prazo indeterminado.

No caso em que ocorrer a aprovação do trabalho no período de experiência, a empresa pode dar continuidade ao processo, fazendo com que o trabalhador integre com o contrato de trabalho por prazo indeterminado na empresa. Porém, caso aja a não aprovação do serviço prestado pelo trabalhador ou até mesmo o trabalhador reconhecendo que a empresa não o agradaria com seus serviços, o vínculo empregatício chega ao seu término.

A lei não diz muito quanto a esse contrato, deixando alguns aspectos sem explicação. Não há delimitação para a incidência do contrato de experiência, fazendo com que esse contrato seja aplicado em qualquer relação de emprego. Contudo, essa falta de lei específica não faz com que seja possível que após a extinção de um contrato de experiência, o mesmo empregador no mesmo contexto empresarial, possa recomeçar um novo contrato de experiência.

4 INDETERMINAÇÃO CONTRATUAL AUTOMÁTICA

O princípio da continuidade da relação de emprego favorece a incidência dos contratos por tempo indeterminado, portanto, o contrato com termo final ao apresentar irregularidades nas regras de pactuação, duração, prorrogação, faz com que ele se transforme em contrato por prazo indeterminado. Essa transformação é conhecida por novação contratual, a mesma é automática e obrigatória, conforme previsão legal.

A CLT prevê algumas situações em que ocorre a novação contratual, segundo Santos (2005, p. 154), que são elas:

- a) Contrato por prazo determinado prorrogado por mais de uma vez de acordo com o art. 451 da CLT;
- b) Contrato por prazo determinado que suceder a outro, também de prazo determinado, com intervalo inferior a seis meses entre eles, elencado no art. 452 da CLT;
- c) Contrato por prazo determinado que exceder a dois anos de duração, normatizado pelo art. 445 da CLT;
- d) Contrato por prazo determinado que exceder o prazo final torna-se automaticamente por prazo indeterminado.

Como previsto no ordenamento jurídico brasileiro, a transformação de um contrato por prazo determinado em um contrato por prazo indeterminado ocorre em várias hipóteses que apresentam irregularidades no que foi pactuado, servindo como exemplo, quando o contrato for prorrogado antes de se completar seis meses de extinção do primeiro contrato; quando a natureza do serviço não justifique a determinação do prazo; Quando houver mais de uma prorrogação do contrato; Quando o lapso temporal determinado contratualmente for superior a dois anos.

Essa transformação do contrato individual de trabalho por tempo determinado para o de tempo indeterminado, tem o objetivo de trazer uma maior segurança para o trabalhador nas relações de trabalho, assegurando o direito em cobrar em juízo a indeterminação do contrato que não foi de acordo com o preestabelecido legalmente, portanto, sendo um meio de compelir os empregadores a cumprirem os requisitos básicos referentes ao tipo de contratação pactuado.

5 ESPÉCIE DE CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

5.1 CONTRATO POR OBRA CERTA

O contrato por obra certa tem os seus diferenciais, ele é uma das formas de contratação da engenharia civil, seu contrato somente poderá ser firmado por construtor, desde que este exerça a atividade em caráter permanente. Antes do surgimento desta modalidade de contrato por prazo determinado por obra certa, os acordos eram firmados sem nenhuma regulamentação, o que muitas vezes causava problemas tanto para os colaboradores quanto para as empresas empregadoras.

Salienta Martins (1999, p. 113) que:

Os serviços realizados em obra certa são transitórios ou, muitas vezes, não passa a obra certa de atividade empresarial de caráter transitório. A empresa de construção civil, porém, tem por escopo uma atividade permanente, pois a necessidade de mão-de-obra é constante. Considerando-se, porém, o serviço como transitório, é possível também enquadrar a obra certa na alínea "a" do § 2º do art. 443 da CLT, sendo assim, um contrato por tempo determinado.

O trabalhador por obrigação deverá estar vinculado a uma obra específica, devendo discrimina-la e registra-la em sua carteira de trabalho, sob a pena de ser considerado contrato de trabalho por prazo indeterminado.

Caso essas informações não estejam determinadas no documento, todo o contrato pode ser inválido, pelo fato de que não houve a especificação da obra, podendo com que o trabalhador se desloque para local diverso daquele firmado em contrato. Portanto, se um trabalhador presta serviço em mais de um projeto da empresa e vai de uma obra para outra, isso caracteriza prestação de serviço por tempo indeterminado, podendo gerar problemas futuros para a empresa.

Existe uma cláusula resolutiva para esta modalidade em específico que alega que ao ponto que se finaliza a obra, o contrato de trabalho dos empregados que prestavam serviço tem o seu vínculo empregatício finalizados, sendo assim considerado uma modalidade de contrato por prazo determinado, em que o empregado é admitido para trabalhar enquanto a obra durar.

No mesmo não se admite que tenha um contrato de experiência, uma vez que se assim o fizer, o contrato por prazo determinado, passará a ser contrato por prazo indeterminado, consoante no art. 451 da CLT, que assim explica: “O contrato por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo”. (2005, p. 164).

A renovação é possível no contrato de obra certa, porém, somente uma vez pelo fato da segunda vez configurar aplicação de pena que incorre no contrato de trabalho por prazo determinado se transformar em contrato de prazo indeterminado.

Quanto a rescisão do contrato por obra certa, sendo antecipada e sem justa causa em um contrato de um até dois anos o empregado deve receber saldo de salário, férias vencidas e proporcionais com um adicional de no mínimo 1/3 (um terço), 13º salário e indenização.

Para que se tenha uma maior compreensão acerca desta espécie de contrato por prazo determinado, é de suma importância o estudo de um caso para exemplificar.

Para tanto, supunha-se que a empresa Vidro Box necessita contratar empregados para realização de Obra Certa junto da empresa Fibra. A Vidro Box é uma empresa de pequeno porte, inscrita no CNPJ 36.875.812/0001-28, situada no Município de Parnamirim/RN, está no mercado há 3 anos. A empresa Fibra firmou contrato com a Vidro Box para execução de serviço certo no prazo de 200 dias, contudo esta não possuía efetivo para suprir a demanda, necessitando de contratar novos empregados. Porém, apesar do contrato celebrado pelas empresas, a Vidro Box não possuía condições para contratar e manter mais funcionários na atual situação financeira.

Tendo em vista a existência de contrato de prestação de serviço entre as empresas mencionadas, analisaram a contratação de novos empregados através do contrato de trabalho por prazo determinado para Obra Certa, assim, ao término do serviço prestado, a empresa Vidro Box retornaria com menor ônus ao número de funcionários já existentes.

Após uma seleção e a escolha dos futuros funcionários, foram direcionados a uma empresa de saúde, que após aptidão à função que seria executada, foram-lhes requerido os documentos complementares, sendo obrigatoriamente realizado o registo na Carteira de Trabalho e Previdência Social mencionando no local de prestação de serviço e o período da obra.

5.2 CONTRATO DE SAFRA

O contrato de safra trata-se de um pacto empregatício rural à prazo certo, foi criado especificadamente para os trabalhadores rurais, chamados de safristas, o serviço é prestado para os empregadores rurais. Este é uma modalidade de contrato não eventual que tem sua duração dependente das estações nas atividades agrárias, normalmente se iniciando no preparo do solo e se finalizando com a colheita.

A formalização desta espécie de contrato de trabalho por prazo determinado é permitida pelo artigo 443, paragrafo segundo, "a" da CLT, ou seja, serviços cuja natureza ou transitoriedade justifiquem a predeterminação do prazo.

Seguindo com o entendimento do artigo 443 da CLT, mais especificamente no parágrafo primeiro, o tempo de vigor deste contrato pode ser fixado pela execução de serviços especificados concernentes a safra ou pela realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada, assim como a extinção do período de safra.

Se tratando da definição, define Delgado (2006, p. 548), contrato de safra como sendo:

O pacto empregatício rural a prazo certo, cujo termo final seja fixado em função das variações estacionais da atividade agrária. Embora previsto pela Lei de Trabalho Rural (art. 14, Lei n. 5.889/73), esse tipo de contrato, na verdade, não se afasta das características básicas dos contratos a termo celetistas. Regulado em certo período pelo antigo Decreto-Lei n. 761, de 1969, passou tal contrato à regência das normas celetistas comuns aos contratos a termo, em virtude da revogação expressa do DL n. 761 pelo art. 21 da Lei n. 5.889/73.

Nesta modalidade de contrato não é possível se fixar um prazo determinado, sendo portanto incerto pelo fato de estarem lhe dando com previsões as quais não dependem do trabalhador, nem mesmo fixar um prazo pela coincidência de colheitas anteriores, portanto, não é necessário que se determine entre as partes as datas de início e término do referido contrato, sendo suficiente que se mencione o produto agrícola e o ano em questão, portanto, esta modalidade em análise não é do tipo formalístico, podendo ser tacitamente ajustada.

Se tratando dos sujeitos da relação contratual, o empregador rural pode ser tanto pessoa física quanto pessoa jurídica, desde que explore atividades agroeconômicas permanentemente ou temporariamente, contando que seja uma atividade realizada profissionalmente e com o objetivo principal de obter lucros com sua produção.

No outro polo da relação temos o trabalhador rural, também chamado de safrista, esse é pessoa física que presta seus serviços a um empregador rural mediante contrato de safra, tem seu contrato de trabalho a depender de variação estacional na atividade agrária, a prestação de seu serviço se realiza com pessoalidade, não eventualidade com subordinação e mediante salário.

Ao ponto em que o contrato de safra se expira, o empregador deverá pagar ao safreiro, a título de indenização do safreiro, o valor correspondente a 1/12 (um doze avos) do salário mensal, por mês de serviço ou fração superior a 14 dias. O safrista tem seu direito a férias com o respectivo adicional de 1/3; FGTS; 13º salário; descanso semanal remunerado; recolhimento previdenciário e salário família, assim como todos os trabalhadores de carteira assinada.

No caso do contrato ser rescindido antes do período de colheita da safra, o empregado tem direito a pagamento de indenização, o qual corresponde à metade da remuneração a que teria direito até o fim do contrato previamente estabelecido.

5.3 CONTRATO DE APRENDIZ

No que se fala em aprendizagem é de suma importância explicar seu conceito, pode ser definida como o sistema em virtude do qual o empregador se obriga por, via de contrato, a empregar um jovem trabalhador e a lhe ensinar ou a fazer que se lhe ensine metodicamente um ofício, durante período previamente fixado, no

transcurso do qual o aprendiz se obriga a trabalhar a serviço do dito empregador (MAGANO, 1993).

As atividades laborais devem respeitar o desenvolvimento físico, moral e psicológico, ou seja, não pode ser exigido do aprendiz nada que fique acima da sua capacidade física ou moral. O aprendiz deve executar com zelo e diligência as tarefas necessárias para a sua formação, tendo em vista que é um contrato que vincula ao aprendiz e a formação, é uma oportunidade para que se trabalhe com vínculo empregatício, porém, sendo associado à sua formação enquanto profissional.

Conforme o art. 428 da CLT, é um contrato de trabalho tratado como especial pelo fato de ser condicionado a algumas particularidades, é um ajuste formal porque necessita ser feito por escrito, exige-se aí mais requisitos do que meramente anotação na carteira de trabalho, e ainda a modalidade específica do mesmo é por prazo determinado.

Sujeitos da Relação contratual – o empregador necessariamente deve ser uma pessoa jurídica, pelo fato de que essa contratação não poderá ser firmada diretamente com pessoa física, ou seja, o modelo de contrato de aprendizagem não permite, diferentemente de um trabalhador doméstico que pode ser firmado contrato de trabalho com uma pessoa física. O aprendiz deve por obrigação ser maior do que quatorze anos e menor do que vinte e quatro anos, e devidamente inscrito em um programa de aprendizagem.

O contrato não pode ser estipulado pelo prazo superior a dois anos, com apenas uma exceção de do parágrafo 5º do artigo 428 da CLT, o qual explana que o prazo não se aplica ao aprendiz que é portador de deficiência, tendo uma manutenção no contrato no qual a condição da pessoa gera certas dificuldades para se encaixar no mercado de trabalho.

Se faz necessário o vínculo com a instituição de ensino, se fazendo necessário a matrícula e frequência do aprendiz na escola, do contrário o contrato estará sujeito a uma invalidação, tendo em vista que o vínculo com a instituição de ensino é essencial para preencher os elementos que são requisitos para a contratação nesta modalidade.

Também faz parte dessa relação de contrato o desenvolvimento de atividades teóricas e práticas metodicamente organizadas e tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho como forma de capacitar o jovem para o

mercado de trabalho, afinal de contas esse contrato é condicionado a formação do aprendiz.

A duração do trabalho do aprendiz não deve exceder as seis horas diárias, sendo vedada a prorrogação e compensação de jornada, pelo fato de estar se tratando de um trabalhador que pode ter de quatorze anos até os vinte e quatro anos, ou seja, podendo estar se tratando de uma pessoa que é absolutamente incapaz.

Nos casos de aprendizes que já completaram o ensino fundamental a jornada pode exceder as seis horas, podendo atingir até no máximo as oito horas, porém, nessas horas também devem ser computadas as horas destinadas a aprendizagem teórica, tendo uma preocupação com a sua formação.

Os contratos de aprendizagem conforme Lei Especial 8.036/90, artigo 15, parágrafo 7º terão o FGTS reduzido para 2%, enquanto um trabalhador de outra categoria é recolhido 8% de FGTS na conta fundiária, sendo um incentivo para as empresas estarem fornecendo essa condição de formação de mão de obra.

A respeito do salário do aprendiz, se garante sempre a situação mais favorável, ou seja, o salário mínimo-hora vai ser computado ali para o mesmo, a particularidade da jornada reduzida de seis horas não vai inviabilizar a percepção do salário mínimo, computado o cálculo da jornada que o aprendiz desempenhar, havendo um salário mínimo de referência calculado pela hora trabalho do aprendiz, não sendo permitido um valor menor que o estabelecido.

O artigo 429 da CLT, estabelece a cota de aprendizagem, em que os estabelecimentos de qualquer natureza serão obrigados a empregarem e a matricular nos cursos de serviços nacionais de aprendizagem o número de aprendizes de no mínimo 5% do seu quadro de funcionários e no máximo 15% dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas as funções demandam formação profissional.

Da mesma forque existe a obrigatoriedade, também tem a exceção onde as situações são escritas como não aplicável, como no caso das empresas sem fins lucrativos não se aplica limitação pelo fato de ter pelo objetivo a educação profissional e no seu escopo de fundação não existe lucro como viés, portando, a legislação não coloca limitação nesses casos.

As microempresas e as empresas de pequeno porte ficam dispensadas da contratação de aprendizes, ou seja, essas modalidades de empreendimento não são obrigadas a contratar mão de obra na qualidade de aprendizagem.

A rescisão antecipada pode ocorrer por alguns motivos em específico que vão contra o escopo de formação do contrato de aprendiz, assim como o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, tendo em vista que o contrato de aprendizagem tem o objetivo de profissionalizar o aprendiz para ser exposto no mercado, o cometimento de falta disciplinar grave também é descrita como outra situação que gera motivo de rescisão antecipada de seu contrato e por fim a ausência injustificada a escola que implique em perda do ano letivo, indo contra as condições impostas para o adimplemento de contrato do jovem como trabalhador aprendiz.

Conforme o art. 429 da CLT, os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a dar emprego e a matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. (MARTINS, 1999).

5.4 CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência é uma modalidade de contrato bastante disseminada nas empresas, essa espécie de contrato por prazo determinado é considerada como um período de avaliação, em que as partes vão avaliar e experimentar a relação empregatícia. No que se trata do empregado, ele poderá avaliar se está de acordo com as regras da empresa, com as tarefas que são designadas e com o ambiente de trabalho.

No outro polo da relação empregatícia, o empregador vai verificar se o funcionário está atendendo as necessidades e demandas da empresa. Depois de apresentadas suas considerações poderão decidir pela continuação da prestação de serviços por prazo indeterminado, esse vínculo experimental deve ser registrado na carteira de trabalho do empregado.

Este contrato pode ser celebrado pelo prazo de 90 dias, o empregador poderá conceder prazos de experiências diferenciado, podendo contratar por 10 dias e depois prorrogar mais 80 dias, sendo contado em dias corridos, como previsto no artigo 445, parágrafo único da CLT.

Essa prorrogação tem caráter único, podendo ser reinvidicada apenas uma vez, para que ocorra a prorrogação efetiva do contrato inicialmente celebrado deve ser solicitada obrigatoriamente dentro do período do primeiro contrato de experiência, ou

seja, deve ser feita antes do vencimento do primeiro contrato de experiência.

No caso em que não ocorra a prorrogação dentro do prazo do contrato inicial e o empregado continue a prestar serviço na empresa, sofrerá uma consequência de se tornar automaticamente um contrato de trabalho por prazo indeterminado e ocorrendo a perda da natureza do contrato por prazo determinado. Como toda regra tem sua exceção, se faz possível fazer um segundo contrato de experiência com o mesmo empregador e empregado, porém, é necessário que o empregado exerça uma nova função em seu trabalho, sendo totalmente diferente de sua antiga função exercida.

No tocante a sua formalidade, entende-se que não é obrigatória, porém, não é possível que ocorra de maneira tácita, pois para que seja provado é necessário o mínimo de formalização escrita. Seu termo final deverá ser prefixado entre as partes, sendo assim, seu término final deverá ocorrer apenas com o fim do prazo determinado contratualmente.

Se tratando do encerramento do contrato de experiência antes que chegue em seu término que foi apazado no contrato, Caso o empregador demita sem justa causa o empregado antes do encerramento do contrato de experiência, deve ser por direito pago o as verbas rescisórias, sendo essas o saldo de salário, férias proporcionais mais um terço, decimo terceiro salário proporcional, o FGTS mais 40%, e além disso deve também pagar a título de indenização o valor da metade da remuneração que seria devido ao empregado pelo período restante do contrato.

No caso de o empregado requerer sua demissão antes de terminar o prazo do contrato, ele deverá receber o saldo do salário, férias proporcionais acrescidas de um terço e o decimo terceiro salário proporcional.

Art. 480 da CLT - Havendo termo estipulado, o empregado não poderá se desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que deste fato lhe resultarem.

§ 1º - A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições. (Renumerado do parágrafo único pelo Decreto-lei nº 6.353, de 20.3.1944)

Verifica-se portanto que existe a possibilidade do empregado arcar com o pagamento de uma multa ao empregador, desde que haja comprovação do prejuízo causado quando o empregado pede sua demissão, o valor da indenização não pode ser superior ao valor que o empregado receberia a idênticas condições.

Sem que ocorra nenhuma interrupção, o final do contrato de experiência será sua data prevista. Ele não poderá se extinguir em decorrência do final de algum tipo de serviço nem devido ao acontecimento de alguma situação. Seu término só ocorre com a ocorrência do termo cronológico.

5.5 TRABALHADOR TEMPORÁRIO

Tal modalidade de trabalho está descrita na Lei 6.019/74, foi atualizada pela Lei 13.429/17 que é conhecida pela lei da terceirização, ela incluiu artigos na lei do trabalho temporário, alterou alguns artigos e a partir de 2017 a lei 6.019/74 passa a reger tanto o trabalho temporário quanto também o trabalho terceirizado no Brasil.

A antiga redação do art. 2º define o trabalho temporário como aquele que é prestado por uma pessoa natural a uma empresa, com a finalidade de suprir a necessidade transitória de substituição dos empregados regulares, também podendo ser por acréscimo extraordinário de serviços. A adoção do trabalho temporário implica uma relação jurídica triangular porque há um intermediário entre o trabalhador e o tomador dos seus serviços.

O contrato que liga a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderia exceder de 3 meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego. A contratação do trabalho temporário necessariamente precisa ser registrada na carteira de trabalho, tendo o empregador o prazo de 48 horas para assinar a carteira de trabalho do empregado.

Para que o trabalho temporário exista é necessário que em uma situação hipotética entre uma empresa “A” contrata a empresa “B”, e a empresa “B” coloca à disposição da empresa “A” trabalhadores temporários. Sendo necessário essa intermediação entre o trabalhador temporário e a empresa tomadora dos serviços, a empresa contratante não pode contratar diretamente o trabalhador temporário, porque segundo a Lei 6.019/74 deve ser contratada uma empresa prestadora de serviços temporários para que possa regularmente colocar os trabalhadores temporários à disposição da empresa contratante.

A empresa prestadora dos serviços temporários deve ter uma autorização especial do antigo ministério do trabalho, hoje secretaria especial de previdência e trabalho para que possa atuar como empresa prestadora de serviço temporário.

O trabalho temporário só poderá ser utilizado em duas hipóteses pelas empresas tomadoras de serviços, sendo uma delas para a substituição transitória do seu trabalhador regular, ou seja, substituir um trabalhador que vai se ausentar por um certo período, podendo ser por motivos de doença, acidente fora do trabalho, licença a maternidade e outras situações.

A segunda hipótese de admissão de um trabalho temporário é quando a empresa tomadora de serviços tem uma demanda suplementar de serviços ou um aumento de suas vendas, onde ocorre geralmente no final do ano ou empresas que trabalham em função de datas comemorativas específicas como exemplo empresas que produzem ovos de páscoa.

A lei não faz distinção dos direitos legais com relação ao empregado efetivo ou o temporário, ou seja, os direitos garantidos pela Lei o trabalhador temporário tem que receber da mesma forma que o trabalhador efetivo, não pode haver uma distinção de direitos na empresa para o trabalhador efetivo e o temporário. O salário do trabalhador temporário deve respeitar no mínimo o piso da empresa tomadora de serviços, conforme o Art. 12 da Lei 6.019/74.

O período do trabalho temporário é de 180 dias, porém, pode ser renovado por mais 90 dias, portanto o trabalhador não pode exceder o limite de 270 dias no total prestando serviço para a mesma tomadora de serviço, vale lembrar que são dois contratos distintos, um contrato de 180 dias iniciando o trabalho temporário e o segundo contrato de 90 dias que firma a renovação do contrato do trabalho temporário.

Conforme o inciso V, do art. 10 da Lei 6.019/74, o trabalhador temporário após exceder o contrato de trabalho temporário de 180 dias e a renovação contratual de 90 dias, poderá ser trabalhador temporário na mesma empresa após seu afastamento pelo período mínimo de noventa dias.

Quando chega no termino do prazo do contrato de trabalho temporário, o trabalhador vai receber sua rescisão contratual, sendo diferente do empregado efetivo, pelo fato do empregado temporário não ser demitido como o empregado efetivo, ele está saindo porque acabou o prazo certo de seu contrato, podendo o empregador efetivar o trabalhador temporário fazendo ingressar em sua empresa por tempo indeterminado e com essa atitude não ocorre a rescisão no momento do termino do contrato de trabalho temporário ou então cessar o vínculo trabalhista sendo necessária a rescisão contratual.

6 É EXIGÍVEL A FORMA ESCRITA PARA A VALIDADE DO CONTRATO A PRAZO DETERMINADO?

No que tange a efetivação e admissibilidade da forma do contrato de trabalho por prazo determinado celebrado, tal questão abordada traz consigo entendimentos diversos, entre alguns doutrinadores que defendem a validade do contrato verbalmente firmado, entre outros que entendem ser necessária apenas a anotação da condição de contrato por prazo determinado na CTPS do trabalhador, e existem, também, os que sustentam a necessidade de um contrato feito por escrito que apresente o prazo determinado no contrato de trabalho.

Neste sentido, vejamos o que diz Francisco José Monteiro Junior (2009):

Quanto à forma, alguns sustentam que o contrato a termo deve ser expresso, possibilitando sua exteriorização ser escrita ou verbal, há outros, porém, que admitem exclusivamente a forma escrita, argumentando que cláusula especial do contrato deve ser devidamente anotada na CTPS do empregado, observando o que determina o art. 29 da CLT.

Há ainda quem entenda que apenas para alguns tipos de contratos seria necessária a forma escrita, como na hipótese de atleta e artista profissional, podendo ser oral em se tratando de contrato de safra.

Ao fazer uma análise no que foi exposto pelo artigo 29 da CLT, a Carteira de Trabalho e Previdência Social deverá ser obrigatoriamente apresentada pelo trabalhador em face do empregador que o contratou, necessariamente dentro do prazo de 48 horas para fazer as devidas anotações, especificando todas as condições especiais firmadas no contrato, como o prazo do contrato, a data de admissão, e entre outros presentes. A forma como é registrada no sistema deve estar em conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, sendo facultativa em ser manual, mecânico ou eletrônico.

Tendo em vista que, o contrato de trabalho por prazo determinado é entendido como uma exceção à regra do contrato de trabalho, este visa um contrato o qual perdure até o fim da relação de emprego, estando em conformidade com o princípio da continuidade da relação de emprego, que presume o vínculo trabalhista entre o empregador e o trabalhador se permaneça, sendo assim, firmando um contrato de trabalho por prazo indeterminado.

Com todo o exposto, para que um contrato de trabalho por prazo determinado seja considerado válido para efetivar a contratação do empregado, se faz necessário

a forma expressamente escrita, relatando o prazo de duração de vigência e todas as condições especiais presentes na celebração do contrato. No caso da falta de forma escrita do contrato, o mesmo será invalidado e se transformará automaticamente em contrato de trabalho por prazo indeterminado. Este é o entendimento que tem prevalecido na jurisprudência, o qual entende ser necessário a celebração de um contrato em sua forma escrita:

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. PRORROGAÇÃO TÁCITA. POSSIBILIDADE. Embora não haja previsão expressa na CLT acerca do formalismo inerente ao contrato de experiência, a jurisprudência assentou-se no entendimento da necessidade de certa formalidade para a configuração válida dessa modalidade de contrato de trabalho, seja por meio de anotação na CTPS, seja por contrato escrito. Entretanto, não se exige formalidade alguma para a prorrogação desse tipo de contrato de trabalho, podendo ocorrer de forma tácita ou expressa, uma única vez, desde que não ultrapassado o prazo de 90 dias. Esse entendimento é resultado de interpretação lógico-sistemática dos artigos 445, parágrafo único, e 451 da CLT. Ademais (...) (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista R: 2907420105090006 290-74.2010.5.09.0006, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 11/09/2013, 2ª Turma.

Em outra vertente, também são encontrados julgados que são contrários à exigência de forma escrita para que se tenha validade no contrato de trabalho por prazo determinado. De acordo com o artigo 443 da CLT, 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. Portanto, conforme expresso no artigo acima, o contrato individual de trabalho é permitido que seja firmado verbalmente e até mesmo tacitamente.

Com base neste entendimento, a inexistência da forma escrita na celebração do contrato individual de trabalho não é o suficiente para que haja uma indeterminação contratual automática. O seguinte julgado expõe evidentemente que não se faz necessário a celebração do contrato por forma escrita para o ser admitido como válido:

CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. MODALIDADE SAFRA. DESNECESSIDADE DE CONTRATO ESCRITO. Estando provado que o reclamante foi contratado para realizar trabalho específico, no período de corte de vassoura, o fato de não ter sido firmado por escrito contrato por prazo determinado, no momento da admissão, não impede o reconhecimento da contratação a termo. CERTIFICO e dou fé que em sessão ordinária hoje realizada, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO, com a presença dos Excelentíssimos Desembargadores ELVECIO MOURA DOS SANTOS e DANIEL VIANA JÚNIOR, presente também o Excelentíssimo Procurador do Trabalho Dr. LUIZ EDUARDO GUIMARÃES BOJART, DECIDIU a 2ª Turma do Tribunal

Regional do Trabalho da 18ª Região, por unanimidade, não conhecer do recurso do reclamado, conhecer do recurso do reclamante e negar-lhe provimento, nos termos do voto do relator. Certidão publicada em substituição ao BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Recurso Ordinário 2536200910118002 GO 02536-2009-101-18-00-2, Relator: DANIEL VIANA JÚNIOR.

7 CONCLUSÃO

Quando se iniciou o trabalho de pesquisa constatou-se que, havia uma divergência entre diversos entendimentos acerca da forma de celebração contratual para firmar com validade a relação trabalhista entre o empregado e o empregador, portanto, para melhor compreensão, expos minuciosamente as diversas espécies de contrato por prazo determinado em que cada contratação tem seus requisitos para se tornem validos.

Diante disso, a pesquisa teve como objetivo geral analisar as diversas espécies de contratação por prazo determinado, expondo aplicabilidade de cada espécie, seu tempo de duração e as garantias envolvidas entre o empregado e o empregador, além de verificar se o contrato de trabalho por prazo determinado tem a necessidade de sua forma escrita para que efetivamente se tenha a válida da contratação trabalhista, gerando uma relação empregatícia.

O objetivo específico inicial foi tratar acerca das vantagens para o empregador em firmar um contrato de trabalho por prazo determinado, levando em consideração que no contrato de experiência ele poderá avaliar o trabalho prestado pelo empregado e determinar se vai estender o contrato, firmar o contrato para tempo indeterminado ou apenas não requerer mais os serviços do empregado após finalização do prazo estabelecido.

Além disso, no momento em que as demandas do empregador tenham um grande aumento, ele pode se valer da flexibilização trabalhista e firmar um contrato por prazo determinado com menos despesas contratuais e com o intuito de satisfazer a empresa.

O segundo objetivo específico é analisar como o contrato de trabalho por prazo determinado é visto pelos doutrinadores, com todo o exposto, muitos doutrinadores fazem críticas a essa forma de contratação, pelo fato de ir contra certos princípios fundamentais do direito do trabalho, diminuindo as restrições a pactuação do contrato.

No terceiro objetivo específico, procura entender a forma contratual necessária para que um contrato por prazo determinado se torne válido, conforme todo o exposto é notório a diversidade de entendimentos acerca da forma correta a ser realizado o contrato de trabalho individual, portanto, foi visto que não se tem uma forma em específica estabelecida pela CLT, podendo ser considerado válido um contrato de trabalho por prazo determinado que foi celebrado tanto na sua forma escrita quanto na sua forma verbal ou tácita.

Por fim, há de se analisar perante o referencial teórico com que possibilidade ofertada pela legislação trabalhista acerca do contrato de trabalho por prazo determinado auferiu em um instrumento favorável ao empregado e ao empregado, porquanto estabelece uma possibilidade de escolha da permanência do vínculo ou de desconstituição. A partir disso, é notável perceber, da mesma forma, que a necessidade da forma escrita se apresenta como um instrumento de garantia do cumprimento das obrigações.

REFERÊNCIAS

APONTAMENTOS: CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO. **AASP**, 2019. Disponível em: <https://www.aasp.org.br/em-pauta/apontamentos-contrato-individual-do-trabalho/#:~:text=Art.,para%20presta%C3%A7%C3%A3o%20de%20trabalho%20int%20intermitente>. Acesso em: 17 nov. 2021.

BRASIL. Decreto n.º 73.626, de 12 de fevereiro de 1974. Aprova Regulamento da Lei número 5.889, de 8 de junho de 1973. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 13 de fevereiro de 1974. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d73626.htm. Acesso em: 11 nov. 2021.

BRASIL. Lei n.º 5.889, de 8 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 11 de junho de 1973. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15889.htm. Acesso em: 11 nov. 2021.

BRASIL. Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 14 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 nov. 2021.

BRASIL. Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 09 de agosto de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 290-74.2010.5.09.0006. Relator: João Roberto Freire Pimenta, Segunda Turma. Brasília, 11 de setembro de 2013. **DEJT**, 20 de setembro de 2013. Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24175659/recurso-de-revista-rr-2907420105090006-290-7420105090006-tst>. Acesso em: 18 nov. 2021.

CONTRATOS – Conceitos gerais. **DireitoNet**, 2008. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/resumos/exibir/191/Contratos-Conceitos-gerais>. Acesso em: 14 nov. 2021.

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. **Guia Trabalhista**. Disponível em: http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/contrato_experiencia.htm. Acesso em: 13 nov. 2021.

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: O QUE DIZ A LEI?. **Tangerino**, 2020. Disponível em: <https://blog.tangerino.com.br/contrato-de-experiencia/>. Acesso em: 15 nov. 2021.

CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO – PERGUNTAS E RESPOSTAS. **Guia Trabalhista**. Disponível em: http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/contr_determinado_duvidas.htm. Acesso em: 13 nov. 2021.

CONTRATOS POR SAFRA. **Guia Trabalhista**. Disponível em: http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/contrato_safra.htm. Acesso em: 10 nov. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2006.

ESTABILIDADE NO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA OU DETERMINADO. **Guia Trabalhista**. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/estabilidadeexperencia.htm>. Acesso em: 13 nov. 2021.

FOCUS NETWORKS. **Contrato por Obra Certa**. 2008. Disponível em: <https://sindusconsp.com.br/contrato-por-obra-certa/>. Acesso em: 10 nov. 2021.

GOIÁS. Tribunal Regional do Trabalho. 2536200910118002. Relator: Daniel Viana Junior, Segunda Turma. **Dje**, 21 de maio de 2010. Disponível em: <http://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18947228/2536200910118002-go-02536-2009-101-18-00-2/inteiro-teor-104207386>. Acesso em: 18 nov. 2021.

MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. Rev e atual.. São Paulo: LTr, 1993.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO. **Conteúdo Jurídico**, 2014. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/38051/modalidades-de-contrato-de-trabalho>. Acesso em: 15 nov. 2021.

MONTEIRO JÚNIOR, Francisco José. Considerações acerca do trabalho a termo. **Âmbito Jurídico**, 2009. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-68/consideracoes-acerca-do-trabalho-a-termo/>. Acesso em: 15 nov. 2021.

O QUE É CONTRATO DE OBRA CERTA E QUAIS SÃO AS VANTAGENS?. **Pátrio Assessoria Contábil**. Disponível em: <https://patrio.com.br/blog/o-que-e-contrato-de-obra-certa-e-quaes-sao-as-vantagens/87>. Acesso em: 10 nov. 2021.

PRECAUÇÕES DO EMPREGADOR RELATIVAS AO CONTRATO DE OBRA CERTA. **Guia Trabalhista**, 2021. Disponível em: http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/contrato_obracerta.htm. Acesso em: 13 nov. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Direito garantido**: Contrato por safra. Rádio TST, 2019. Disponível em: http://www.tst.jus.br/radio-outras-noticias/-/asset_publisher/0H7n/content/direito-garantido-contrato-por-safra. Acesso em: 10 nov. 2021.