



LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DO RIO GRANDE DO NORTE

## ANÁLISE DOS TIPOS DE CONTRATOS DE TRABALHO REGIDOS PELA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA DE ACORDO COM A SUA DURAÇÃO

Wigna Begna Bezerra<sup>1</sup>  
Joana D'arc Medeiros Martins<sup>2</sup>

### RESUMO

Pesquisa realizada com o objetivo de identificar e analisar alguns tipos de contrato de trabalho regidos pela legislação brasileira demonstrando os requisitos necessários para que o vínculo seja considerado empregatício. As informações necessárias à redação deste artigo foram coletadas através de pesquisa bibliográfica e documental, tendo sido também utilizados quadros comparativos para demonstrar os custos indenizatórios que incorrerão de acordo com o tipo de contrato de trabalho adotado pela empresa para reger a relação de emprego com seus empregados. Este trabalho demonstrou a importância da escolha certa do contrato de trabalho quando a empresa vai contratar um profissional. A correta análise e posterior escolha do tipo de vinculação do profissional à empresa, poderá diminuir os custos trabalhistas incorridos nessa contratação evitando dessa maneira que o empregador tenha perdas monetárias desnecessárias.

**Palavras-chave:** Contratos de trabalho. Vínculo empregatício. Riscos e benefícios.

### ABSTRACT

Research conducted with the objective of identifying and analyzing some types of employment contract governed by Brazilian law demonstrating the requirements for the bond to be considered employment. The information necessary for the writing of this article were collected through a literature review and documentary, and was also used to

---

<sup>1</sup> Discente do Curso de Pós Graduação Especialização em Gestão Fiscal e Tributária do Centro Universitário do Rio Grande do Norte.

<sup>2</sup> Docente e Professora Orientadora do Curso de Pós Graduação Especialização em Gestão Fiscal e Tributária do Centro Universitário do Rio Grande do Norte.

demonstrate the comparative tables that incur severance costs according to the type of employment contract adopted by the company to govern the employment relationship with its employees. This paper aims to demonstrate the importance of the right choice of employment when the company will hire a professional. The correct analysis and subsequent choice of linking the professional company, you can reduce labor costs incurred in this contract thus avoiding that the employer has unnecessary monetary losses.

**Keywords:** Contracts of employment. Employment. Risks and benefits.

## 1. INTRODUÇÃO

Toda relação de trabalho deve possuir regras onde empresa e empregado terão seus direitos e obrigações garantidos. Essas regras são acordadas em um contrato que pode ser escrito ou verbal, e onde figurará o tempo de duração dessa relação de trabalho e a remuneração que o empregado fará jus pela prestação de seus serviços, dentre outras normas necessárias ao bom andamento da relação de emprego.

Essa pesquisa se justifica pelo fato da legislação brasileira disponibilizar vários tipos de contrato de trabalho, o que pode acarretar dúvidas quanto à escolha no momento da contratação de um funcionário. Para sanar qualquer dúvida sobre o tipo de contrato a ser escolhido quando se iniciar uma relação de trabalho, e se esta relação caracterizará ou não o vínculo empregatício, escolheu-se pesquisar sobre esse assunto buscando responder a seguinte questão: De acordo com a legislação brasileira, no que diz respeito aos contratos de trabalho, quais destes caracterizam o vínculo empregatício?

Buscando responder a essa questão, essa pesquisa tem como objetivo-geral:

- Identificar e analisar alguns tipos de contratos de trabalho regidos pela legislação brasileira verificando quando estes caracterizam vínculo empregatício.

Os objetivos específicos são:

- Identificar os tipos de contrato de trabalho de acordo com a sua duração;
- Analisar quais requisitos são necessários, em um contrato de trabalho, para que o vínculo seja considerado empregatício;
- Identificar possíveis riscos e benefícios financeiros auferidos ao adotar determinados tipos de contrato de trabalho;
- Identificar os custos indenizatórios que a empresa desembolsará em cada tipo de contrato de trabalho.

Segundo Pinto (2007, p. 77), a CLT adota a expressão Empresa quando se refere ao empregador de uma forma generalizada, inclusive para as pessoas físicas e os entes desprovidos de personalidade jurídica própria. Portanto a validade das regras da CLT destinam-se a qualquer pessoa física ou jurídica que necessite contratar empregados.

Para atingir o objetivo proposto, utilizou-se o método de pesquisa qualitativa, buscando demonstrar a importância da formalização do contrato trabalhista.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Com o objetivo de dar uma visão geral dos contratos de trabalho em seus diversos tipos assim como outros aspectos inerentes a legislação trabalhista brasileira, o referencial bibliográfico foi baseado no estudo da origem da legislação trabalhista e dos contratos de trabalho, na caracterização do vínculo empregatício e na classificação dos tipos de contrato de trabalho de acordo com a legislação brasileira.

### **2.1. A origem da legislação trabalhista e dos contratos de trabalho**

O trabalho formal e a definição das tarefas e remuneração devida pelo trabalho surgiu a partir dos séculos XVIII e XIX com a chegada da industrialização. No entanto, os empregados não tinham direitos garantidos, apenas deveres e no caso de procurarem ajuda perante a justiça, o depoimento de seu empregador era o que prevalecia perante a corte. (Lima, 2000).

Apenas no século XX foram criadas regras para reger os direitos e deveres entre empregados e empregadores através da instituição do contrato de trabalho.

No Brasil, o trabalhador passou a ser reconhecido pelos seus direitos a partir da instituição da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas em 1943, legislação esta criada no governo de Getúlio Vargas. (Lima, 2000).

### **2.2 Caracterização do vínculo empregatício**

Para que seja caracterizado o vínculo empregatício, são necessários cinco requisitos mínimos segundo a legislação brasileira: A pessoalidade, a continuidade, a onerosidade, a subordinação e a alteridade. (Martins, 2009)

Segundo o requisito da pessoalidade, não se pode prestar um serviço em nome de outrem, somente uma mesma pessoa e de forma direta pode prestar serviço para uma empresa ou para outra pessoa física. Portanto se alguém contratar outra pessoa para lhe substituir em sua relação de emprego sem a devida autorização de seu empregador, seu vínculo empregatício será descaracterizado.

O requisito da continuidade diz respeito a não eventualidade na prestação de serviço. O Tribunal Superior do Trabalho diz que, em regra geral, se o trabalhador presta seu serviço mais de dois dias por semana, a continuidade empregatícia é caracterizada.

A onerosidade implica na contrapartida da prestação de serviços por parte do trabalhador. Segundo o artigo 457 da CLT (1943), essa contrapartida deverá ser paga em valores econômicos. Qualquer outra forma de contrapartida pela prestação de serviços que não for pecuniária, por exemplo, trabalho em troca de moradia e alimentação, pode caracterizar o serviço como trabalho escravo. O trabalho voluntário é um exemplo de prestação de serviços não remunerado e que, portanto, não caracteriza o vínculo empregatício.

O quarto requisito para a caracterização do vínculo empregatício é a subordinação onde o empregado se sujeita ao poder de quem está recebendo a prestação de serviços devendo cumprir suas ordens diretas a respeito das normas da empresa onde o serviço está sendo prestado. A CLT (1943) traz em seus artigos 2º e 3º, as regras que caracterizam as figuras do empregador e do empregado para, dessa forma, verificar se o requisito da subordinação está sendo cumprido:

**Art. 2º – Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.**

**Art. 3º – Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (DECRETO LEI 5452/43)**

A alteridade parte do princípio que o pagamento do empregado pelo seu trabalho é efetuado sem que este seja vinculado à situação econômica da empresa. Caso exista pagamento apenas em caso de lucro, e quando houver prejuízo o trabalhador não for remunerado, não existe vínculo empregatício.

Portanto, o cumprimento de no mínimo os cinco requisitos abordados acima caracterizará o vínculo empregatício. A partir do momento em que esse vínculo foi estabelecido, a empresa deverá formalizar essa relação de emprego através da assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social.

### **2.3. Os tipos de contratos de trabalho de acordo com legislação brasileira**

Segundo o art. 456 da CLT, a prova do contrato individual de trabalho são as anotações constantes na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado ou por meio de algum instrumento escrito. Por esse motivo, como foi dito anteriormente, a assinatura da carteira de trabalho é obrigatória para todos os tipos de contrato de trabalho que caracterizem o vínculo empregatício.

Os contratos de trabalho com vínculo empregatício são classificados quanto à sua duração podendo ser por prazo indeterminado e por prazo determinado. A seguir discorrer-se-á sobre os contratos classificados nas modalidades citadas anteriormente e que caracterizam vínculo empregatício.

#### **2.3.1 Contrato de Trabalho por Prazo Indeterminado**

Esse tipo de contrato tem apenas data conhecida para seu início e o término é desconhecido. Geralmente os Contratos por Prazo Indeterminado são firmados verbalmente, justamente por não haver prazo para o seu término. Todavia, se existir alguma peculiaridade nessa contratação, a empresa deverá firmá-lo por escrito com cláusulas que definam de maneira clara os direitos e obrigações das partes envolvidas na contratação.

Na contratação por prazo indeterminado, a rescisão sem justa causa exige o aviso prévio por escrito por qualquer das partes envolvidas na relação de emprego. Se o prazo de um Contrato por prazo determinado expirar e não houver a rescisão de contrato, este passará automaticamente a ser caracterizado como Contrato por Prazo Indeterminado.

O Contrato de Trabalho por Prazo Indeterminado pode ser classificado como: Contrato Típico, Contrato de Trabalho a Tempo Parcial e Trabalho Doméstico.

O Contrato Típico é a maneira costumeira de contratação na qual não há especificação quanto à duração do vínculo empregatício e o empregado deverá cumprir jornada integral de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

O Contrato de Trabalho a Tempo Parcial caracteriza-se pela duração da jornada de trabalho semanal de no máximo 25 horas não sendo permitida a hora extra. A remuneração e todos os direitos devidos ao empregado são calculados proporcionalmente à jornada trabalhada. Esse tipo de contrato deverá ser pactuado junto ao sindicato da categoria.

O Contrato de Trabalho Doméstico, regulado pela lei 5859/72 e pelo Decreto 71885/73, destina-se a regularizar a prestação de serviços prestados no ambiente residencial e familiar sem a finalidade lucrativa, ou seja, o empregador não irá ter benefícios financeiros com a contratação desse tipo de funcionário.

### **2.3.2 Contrato de Trabalho por Prazo Determinado**

No Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, as datas de início e término deste são previamente estipuladas entre as partes envolvidas. Por ter ciência do prazo especificado para o término do contrato, não existe a obrigatoriedade de aviso prévio por nenhuma das partes.

Para que uma empresa possa utilizar esse tipo de contrato, é necessário que sua atividade econômica ou o serviço para o qual o empregado esteja sendo contratado seja de natureza transitória.

A legislação trabalhista brasileira admite os seguintes tipos de contrato por prazo determinado: O Contrato por Prazo Determinado propriamente dito (art. 443 da CLT), o Contrato de Experiência, o Contrato por Obra Certa e o Contrato por Safra.

O Contrato por Prazo Determinado (art. 443 da CLT) é aquele cuja contratação se dá para serviços de natureza transitória. Por exemplo, os contratos no período das festas natalinas ou a contratação de costureiras para confeccionar fantasias de um bloco de carnaval. Esse tipo de contrato tem duração de no máximo 2 (dois) anos e é permitida apenas uma prorrogação no prazo previamente contratado desde que a soma dos dois períodos não ultrapasse os referidos dois anos.

O Contrato de Experiência é aquele onde o empregador avaliará se o empregado é adequado a assumir o cargo para o qual foi contratado, e o empregado avaliará a capacidade de adaptação às regras da empresa e às obrigações inerentes a sua função.

Esse contrato não poderá ultrapassar o período de 90 dias podendo ser prorrogado uma única vez durante sua vigência desde que a soma dos períodos não ultrapasse os 90 dias. Vale lembrar que não se admite a contratação em caráter de experiência para ex-empregados, salvo se a função for diferente da exercida anteriormente ou se, mesmo sendo a mesma função, houve mudança significativa no seu modo de execução.

O Contrato por Obra Certa é utilizado pelos profissionais da área da construção civil na execução de suas obras ou serviços de engenharia sendo regulado pela lei 2.959/56. É exigido que uma das partes seja um construtor. Nesse caso verificamos que esse tipo de contrato não pode ser celebrado por um particular, pois um construtor deverá ter Pessoa Jurídica constituída. A duração do contrato vai depender do tempo para execução do serviço especificado não podendo ultrapassar os 2 (dois) anos previstos no artigo 445 da CLT. Contudo não serão aplicados os efeitos previstos no art. 452 da CLT, ou seja, não haverá prorrogação desses contratos, pois a lei permite que hajam sucessivos contratos durante a duração do serviço. Portanto se no prazo de dois anos a obra não estiver terminada, será firmado novo contrato com o empregado.

O Contrato por Safra está previsto no art. 14 da lei 5.889/73 e é voltado para a atividade agrícola. O contrato terá sua duração vinculada à safra de determinado produto levando-se em consideração, para sua duração, todas as etapas da produção agrícola, ou seja, o preparo, o plantio e a colheita dos produtos. Caso o empregador ofereça moradia ao seus empregados, esse benefício não integrará o salário.

Um empregado que prestou serviço de caráter temporário para um empresa não pode ser admitido no quadro de funcionários desta sob novo Contrato por Prazo Determinado durante um período inferior a 6 (seis) meses da data de seu desligamento.

### **2.3.3 Contratos de Trabalho sem vínculo empregatício**

A legislação brasileira admite algumas modalidades de trabalho que não caracterizam vínculo empregatício. Nessa categoria classificamos o trabalhador eventual, o trabalhador avulso, o trabalhador autônomo, o trabalhador temporário e o estagiário.

O trabalho eventual não possui o requisito da continuidade pois o trabalhador presta os serviços esporadicamente, sem dia ou horário certo. Como exemplo podemos citar um eletricitista que é contratado para fazer reparações nas instalações elétricas de uma empresa.

O trabalhador avulso presta serviços a diversas empresas de maneira eventual fugindo, portanto, dos requisitos da continuidade e da pessoalidade. Esse tipo de trabalhador deverá estar vinculado a um sindicato da sua classe trabalhista.

O trabalhador autônomo não se subordina a um empregador. Ele trabalha de maneira independente prestando seus serviços para pessoas físicas e jurídicas podendo inclusive solicitar auxílio de terceiros para realizar o serviço para o qual foi contratado.

O trabalhador eventual, o avulso e o autônomo são equiparados do ponto de vista previdenciário, portanto o recolhimento do INSS para essas categorias seguirá as mesmas regras.

O trabalho temporário é regido pela lei 6019/74 e pelo decreto 73841/74. O artigo 2º da lei 6019/74 caracteriza o trabalho temporário como aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços. Esse tipo de contrato não poderá exceder 3 (três) meses e o trabalhador será contratado através de empresa de trabalho temporário, devidamente registrada no Departamento Nacional de Mão-de-obra do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

O contrato de estágio é regido pela lei 11788/2008, sendo um complemento da aprendizagem do estudante e não pode ultrapassar 2 (dois) anos de duração. A forma de contraprestação será acordada com o estagiário sendo geralmente concedida uma bolsa. Para que esse vínculo não seja considerado empregatício, a contratação de um estagiário deve seguir as seguintes regras constantes no artigo 3º da lei 11788/2008:

Art. 3º O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:  
I – matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;

II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

§ 1º O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios referidos no inciso IV do caput do art. 7º desta Lei e por menção de aprovação final.

§ 2º O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza

vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária. (Lei n.º 11.788, de 25 de setembro de 2008)

Caso alguma dessas regras não seja cumprida, o vínculo empregatício será caracterizado e o Contrato de Estágio será convertido em emprego.

Existe ainda o trabalho voluntário, onde uma pessoa física irá prestar serviços para entidades sem fins lucrativos.

### **3. METODOLOGIA**

Como forma de atingir os objetivos propostos é necessário utilizar a metodologia como ferramenta. Para coletar os dados necessários à elaboração deste artigo, empregou-se como forma de metodologia a pesquisa bibliográfica e documental na qual se pesquisou dados extraídos de livros, apostilhas e sites da internet.

Segundo Lakatos e Marconi (2003), a pesquisa bibliográfica e documental é aquela que abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico etc., até meios de comunicação orais: rádio, gravações em fita magnética e audiovisuais: filmes e televisão. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto, inclusive conferências seguidas de debates que tenham sido transcritos por alguma forma, quer publicadas, quer gravadas.

Para complementar a pesquisa foram utilizados também quadros comparativos de custos indenizatórios nos tipos de contrato estudados nesse artigo, e exemplos de cálculos rescisórios para demonstrar a economia que a Empresa pode ter ao adotar o tipo certo de contrato.

### **4. ANÁLISE DOS RESULTADOS**

#### **4.1 Custos indenizatórios para o empregador de acordo com cada tipo de contrato de trabalho**

No caso de interrupção do contrato de trabalho, os custos indenizatórios decorrentes dessa rescisão contratual serão calculados de acordo com o tipo de contrato de trabalho que foi firmado na contratação do trabalhador.

Abaixo segue quadro comparativo dos custos indenizatórios incorridos na interrupção do vínculo empregatício de acordo com o tipo de contrato de trabalho firmado.

**Quadro 1 - Custos indenizatórios de acordo com o contrato de trabalho firmado**

| <b>TIPOS DE CONTRATOS DE TRABALHO</b>                  | <b>AVISO PRÉVIO</b> | <b>13º SALÁRIO</b> | <b>FÉRIAS</b> | <b>1/3 SOBRE FÉRIAS</b> | <b>MULTA RESCISÓRIA</b> |
|--------------------------------------------------------|---------------------|--------------------|---------------|-------------------------|-------------------------|
| Prazo Indeterminado                                    | SIM                 | SIM                | SIM           | SIM                     | SIM                     |
| Prazo Determinado (Rescisão no prazo)                  | NÃO                 | SIM                | SIM           | SIM                     | NÃO                     |
| Prazo Determinado (Antecipada com previsão contratual) | SIM                 | SIM                | SIM           | SIM                     | SIM                     |
| Prazo Determinado (Antecipada sem previsão contratual) | NÃO                 | SIM                | SIM           | SIM                     | NÃO                     |

**Fonte: Elaboração própria, 2012.**

Independentemente do contrato firmado no momento da contratação do empregado ser por Prazo Determinado ou por Prazo Indeterminado, o empregador deverá pagar ao empregado os valores correspondentes a 13º salário, férias e um terço sobre férias do período laborado.

No caso de rescisão contratual cujo contrato firmado no momento da contratação do empregado foi o Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado, além dos valores citados no parágrafo anterior, o empregado fará jus a multa rescisória calculada sobre o FGTS depositado durante o período laborado, além da necessidade de concessão de aviso prévio por parte do empregador. Caso o empregado não seja avisado com antecedência a cerca de sua demissão, o empregador deverá indenizá-lo no valor correspondente a um salário contratual a título de aviso prévio, bem como o acréscimo de um mês no cálculo de suas verbas rescisórias.

O Contrato de Trabalho por Prazo Determinado não exige o aviso prévio. Também não é devida a multa rescisória. Todavia, se os contratos por prazo determinado forem interrompidos antes de seu término e houver previsão contratual permitindo essa antecipação, serão devidos os mesmos custos de uma rescisão de Contrato por Prazo Indeterminado. Se não houver previsão contratual para a ruptura antecipada do Contrato por Prazo Determinado, o empregador deverá cumprir o que diz o artigo 479 da CLT:

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. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (DECRETO LEI 5452/43)

Para se ter uma melhor visualização da economia que uma empresa pode ter ao escolher o tipo certo de contrato de trabalho demonstrar-se-á a seguir o cálculo rescisório em uma situação fictícia para duas hipóteses: Na primeira foi firmado Contrato de Trabalho por Prazo Indeterminado, e na segunda hipótese foi calculada a rescisão baseada na contratação com Contrato de Trabalho por Prazo Determinado.

Na situação fictícia a seguir, um funcionário foi contratado para prestar um serviço que duraria apenas 5 (cinco) meses. No momento de sua contratação não foi firmado Contrato de Trabalho por Prazo Determinado, portanto essa contratação foi considerada como um Contrato de Trabalho por Prazo Indeterminado.

Após o término dos 5 (cinco) meses de serviço, a empresa dispensou o funcionário sem comunicar-lhe com antecedência. A análise dos cálculos foi feita baseando-se nos valores brutos sem os descontos permitidos por lei.

Esse tipo de situação acarreta um custo que a empresa poderia evitar se houvesse sido mais cuidadosa no momento da contratação de seus funcionários, firmando contrato por escrito.

**Quadro 2 – Exemplo de cálculos rescisórios para contrato firmado por Prazo Indeterminado**

|                                          |
|------------------------------------------|
| <b>TEMPO DE SERVIÇO: 5 (CINCO MESES)</b> |
| <b>SALÁRIO: R\$ 800,00</b>               |
| <b>CUSTAS INDENIZATÓRIAS</b>             |

|                                  |                     |
|----------------------------------|---------------------|
| AVISO PRÉVIO                     | R\$ 800,00          |
| 13º SALÁRIO 5/12 avos            | R\$ 333,33          |
| 13º SALÁRIO INDENIZADO 1/12 avos | R\$ 66,67           |
| FÉRIAS 5/12 avos                 | R\$ 333,33          |
| FÉRIAS INDENIZADAS 1/12 avos     | R\$ 66,67           |
| 1/3 SOBRE FÉRIAS                 | R\$ 133,33          |
| MULTA RESCISÓRIA                 | R\$ 192,00          |
| <b>TOTAL</b>                     | <b>R\$ 1.925,33</b> |

**Fonte: Elaboração própria, 2012.**

O quadro 2 demonstra que, tendo em vista que a empresa não avisou o funcionário antecipadamente de sua demissão, o aviso prévio deverá ser indenizado no valor correspondente ao seu salário.

Ao indenizar o aviso prévio, será acrescido ao 13º salário e às férias o valor correspondente a 1/12 (um, doze avos) da base de cálculo da rescisão.

**Quadro 3 – Exemplo de cálculos rescisórios para contrato firmado por Prazo Determinado**

| <b>TEMPO DE SERVIÇO: 5 (CINCO MESES)</b> |            |
|------------------------------------------|------------|
| <b>SALÁRIO: R\$ 800,00</b>               |            |
| <b>CUSTAS INDENIZATÓRIAS</b>             |            |
| AVISO PRÉVIO                             | R\$ 0,00   |
| 13º SALÁRIO 5/12 avos                    | R\$ 333,33 |
| 13º SALÁRIO INDENIZADO 1/12 avos         | R\$ 0,00   |
| FÉRIAS 5/12 avos                         | R\$ 333,33 |
| FÉRIAS INDENIZADAS 1/12 avos             | R\$ 0,00   |
| 1/3 SOBRE FÉRIAS                         | R\$ 111,11 |

|                  |                   |
|------------------|-------------------|
| MULTA RESCISÓRIA | R\$ 0,00          |
| <b>TOTAL</b>     | <b>R\$ 777,77</b> |

**Fonte: Elaboração própria, 2012.**

O quadro 3 demonstra, como já foi dito em tópicos anteriores, que a rescisão de Contrato de Trabalho por Tempo Determinado não gera a obrigação de aviso prévio e multa rescisória.

Nos quadros 2 e 3 verifica-se que se o empregador tivesse escolhido o tipo certo de contrato de trabalho, ao término do serviço teria economizado R\$ 1.147,56 (um mil, cento e quarenta e sete reais e cinquenta e seis centavos).

Se a empresa tivesse contratado o funcionário por Prazo Determinado formalizando este contrato de maneira legal, não haveria a obrigação de pagar aviso prévio, visto que o empregado já saberia de sua dispensa quando foi contratado, bem como das indenizações provenientes dessa dispensa sem justa causa.

Mesmo no Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado a empresa poderia ter diminuído seu custo se tivesse comunicado antecipadamente ao empregado que seu contrato seria rescindido. Tomando essa atitude a empresa deixaria de desembolsar os gastos relativos ao aviso prévio indenizado e à indenização correspondente ao 13º salário e às férias.

#### **4.2 Benefícios da formalização e da escolha correta do contrato de trabalho**

A formalização do contrato de trabalho é muito importante tanto para a empresa quanto para o empregado, pois ambos terão seus direitos e obrigações assegurados perante a lei.

Manter um funcionário na ilegalidade poderá trazer prejuízo monetário para o empregador pois o empregado não registrado não terá direito a alguns benefícios que a legislação disponibiliza como auxílio doença e auxílio maternidade, por exemplo. Dessa maneira, caso venha a necessitar desses benefícios, o empregador terá de pagá-los já que não houveram os recolhimentos necessários à previdência social para garantir os direitos de seu empregado.

Com relação ao tipo de contrato de trabalho adequado a ser escolhido, a empresa deverá, ao contratar um empregado, fazer uma análise do grau de complexidade do

serviço para o qual está fazendo a contratação a fim de verificar se precisará desse empregado por tempo indeterminado, ou se trata-se de um serviço com prazo para término de sua execução. Dessa maneira, a empresa não arcará com um custo desnecessário em caso de interrupção desse contrato de trabalho. O exemplo dos quadros 2 e 3 mostra de maneira objetiva, o prejuízo que a escolha de um tipo de contrato não adequado à situação da empresa pode causar.

Mesmo no contrato por Prazo Indeterminado a empresa poderá ter uma redução de custos. Como foi dito em tópicos anteriores, existe o Contrato de Trabalho a Tempo Parcial que é uma modalidade de Contrato por Prazo Indeterminado onde o empregado terá sua jornada de trabalho reduzida e consequentemente sua remuneração será menor. Esse tipo de contrato dá a possibilidade da empresa contratar empregados para trabalhar apenas nos dias em que o volume de trabalho aumenta. Por exemplo, um supermercado que necessita de um quadro de funcionários maior nas sextas-feiras e sábados pode contratar empregados a tempo parcial sem a necessidade de pagar pelo tempo ocioso que estes teriam caso fossem contratados com um contrato típico por Prazo Indeterminado.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este trabalho pretendeu analisar alguns tipos de contrato de trabalho quanto a sua duração e vinculação empregatícia. A contratação de funcionários qualificados é de grande importância para o crescimento de uma empresa. Importante também é o cuidado que se deve ter ao contratá-los. Como foi exposto na pesquisa, a legislação brasileira disponibiliza vários tipos de contratos de trabalho para que o empregador escolha o que mais lhe convier nas suas relações de emprego. Cabe a ele analisar qual contrato trará mais segurança nas relações de trabalho com seus empregados e também o que lhe causará menos gastos.

De grande importância também é estar atento para a questão da caracterização do vínculo empregatício, pois, como se verificou durante a exposição do tema, a legislação brasileira reconhece algumas modalidades de trabalho que não caracterizam vínculo empregatício mas que são profissões regulamentadas e portanto a empresa pode utilizar seus serviços sem medo de estar agindo contra a lei. Todavia deve-se ter cuidado para que esses trabalhadores não cobrem futuramente um vínculo inexistente ou até

cheguem a criar situações em que o vínculo é comprovadamente caracterizado, o que obrigaria a empresa a legalizar sua situação como empregado.

Para que a empresa não passe pela situação descrita acima, ao contratar, por exemplo, um estagiário para sua empresa, certifique-se de que todas as regras que regulam sua contratação estejam sendo cumpridas. Se for costume da empresa contratar trabalhadores de maneira esporádica para prestar algum tipo de serviço, deve-se ter o cuidado de não estipular a ele as regras seguidas por seus funcionários, pois uma característica desse tipo de trabalhador é a independência e o fato de não ser subordinado a um empregador. Portanto ao contratar esse tipo de trabalhador, a empresa deverá escolher um cujo perfil que já seja parecido com o requerido pela empresa pois ao subordiná-lo às suas ordens o empregador estará criando um vínculo empregatício.

A análise do serviço para o qual está se contratando um empregado é de fundamental importância para verificar se vai ser necessário contratar um funcionário de maneira permanente ou temporária, para não incorrer em custos desnecessários durante a prestação desse serviço e até mesmo se for necessário rescindir esse contrato. A escolha errada do contrato pode causar um aumento de custo para a empresa. Ela poderá, por exemplo, estar pagando por tempo ocioso do empregado quando poderia contratá-lo a tempo parcial ou se valer de uma empresa de trabalho temporário para realizar o serviço diminuindo assim o custo com essa contratação.

Diante do exposto concluímos que a escolha do contrato de trabalho vai depender inicialmente do tipo de relação de trabalho que o empregador procura. Ele quer um trabalhador vinculado diretamente a sua empresa? Ou quer um trabalhador que preste seu serviço na empresa por um curto período de tempo sem ser vinculado ao seu quadro de funcionários? Se o projeto da empresa, mesmo tendo um prazo para seu término, exigir um maior envolvimento de trabalhadores e empregadores, pode ocorrer a preferência de contratação por um trabalhador para seu quadro de funcionários. Verifica-se portanto, que este artigo mostrou os diversos contratos que caracterizam esse vínculo dando a possibilidade do empregador escolher o que melhor se adéqua ao serviço que ele pretende fazer.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei n. ° 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em 20 de março de 2012.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 71.885 - de 9 de março de 1973 - dou de 9/3/73.** Disponível em <<http://www3.dataprev.gov.br/SISLEX/paginas/23/1973/71885.htm>>. Acesso em 28 de maio de 2012

\_\_\_\_\_. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm)>. Acesso em 28 de maio de 2012

\_\_\_\_\_. **Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L5859.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5859.htm)>. Acesso em 28 de maio de 2012

\_\_\_\_\_. **Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L5889.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5889.htm)>. Acesso em 28 de maio de 2012

\_\_\_\_\_. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm)>. Acesso em 28 de maio de 2012

**CONTRATOS DE TRABALHO ASPECTOS LEGAIS.** Disponível em <[http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/bds.nsf/E6481C98BA476CE5032571420066DE44/\\$File/NT00031F82.pdf](http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/bds.nsf/E6481C98BA476CE5032571420066DE44/$File/NT00031F82.pdf)> . Acesso em 11 de abril de 2012

FUHER, Maximilianus C. A.; MILARÉ, Édís. **Manual de Direito Público e Privado.** 14ª. Ed. Revista e atualizada de acordo com o novo Código Civil, 2ª tiragem. São Paulo, SP: Editora Revista dos Tribunais, 2004.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica.** 5ª. Ed. São Paulo, SP: Editora Atlas, 2003.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de Direito do Trabalho e Processo Trabalhista.** 9ª. Ed. Rev. e Amp. São Paulo, SP: Editora LTr, 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. **Instituições de Direito Público e Privado.** 9ª. Ed. São Paulo, SP: Editora Atlas S.A., 2009.

**Noções Introdutórias de Direito do Trabalho.** Disponível em <[http://www.centraljuridica.com/doutrina/14/direito\\_do\\_trabalho/nocoas\\_introdutorias\\_de\\_direito\\_do\\_trabalho.html](http://www.centraljuridica.com/doutrina/14/direito_do_trabalho/nocoas_introdutorias_de_direito_do_trabalho.html)>. Acesso em 11 de abril de 2012

PINHO, Ruy Rebello; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Instituições de Direito Público e Privado.** 22ª. Ed. São Paulo, SP: Editora Atlas S.A., 2000.

PINTO, José Alexandre Pereira. **Apontamentos de Direito do Trabalho.** 2ª. Ed. Natal, RN: Lucgraf Editora Gráfica Ltda., 2007.

**Um pouco sobre a história do trabalho.** Disponível em <<http://www.rhinfo.com.br/historia.htm>> Acesso em 11 de abril de 2012

**Vínculo Trabalhista – Direito do Trabalho.** Disponível em  
<<http://www.infoescola.com/direito/vinculo-trabalhista-direito-do-trabalho/>>. Acesso  
em 11 de abril de 2012