

CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO E INDETERMINADO E SEUS ASPECTOS JURÍDICOS: UM ESTUDO COMPARATIVO

Isabelle Dias Gomes Vieira¹

Laís Pereira da Silva¹

Sergio de Souza²

sergiosouza-adv@bol.com.br

ÁREA DO CONHECIMENTO: Ciências Sociais Aplicadas

RESUMO

O objetivo desse trabalho visa demonstrar uma análise comparativa dos contratos de trabalho por tempo determinado e por tempo indeterminado, abordando suas características jurídicas e práticas no contexto brasileiro. Baseado em uma pesquisa bibliográfica, o estudo explora os impactos das modalidades contratuais nas relações laborais, considerando aspectos como flexibilidade, proteção ao trabalhador e segurança jurídica. Além disso, examina as alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017, destacando o contrato intermitente e seus desafios na aplicação prática. Os contratos por tempo determinado são amplamente utilizados em atividades sazonais e projetos específicos, oferecendo maior previsibilidade de custos aos empregadores, mas limitando direitos dos trabalhadores, como aviso prévio e estabilidade. Em contrapartida, os contratos por tempo indeterminado garantem maior estabilidade ao empregado, exigindo do empregador maior planejamento na gestão de pessoas, devido aos custos mais elevados em casos de rescisão. A Reforma Trabalhista trouxe inovações significativas, como a flexibilização nas modalidades contratuais, mas também levantou preocupações sobre possíveis precarizações das condições laborais, especialmente no contrato intermitente, que carece de garantias mínimas de renda. Conclui-se que, embora ambas as modalidades contratuais tenham vantagens, a escolha deve ser feita com cautela, visando equilibrar a eficiência empresarial e os direitos dos trabalhadores. O respeito à legislação vigente e a interpretação cuidadosa das jurisprudências são fundamentais para evitar fraudes e assegurar relações laborais mais justas e sustentáveis.

PALAVRAS-CHAVE: contrato; direito do trabalho; aspectos jurídicos.

1 INTRODUÇÃO

O contrato de trabalho é um elemento central no Direito do Trabalho, regulando aspectos fundamentais da prestação de serviços, como vínculo empregatício,

¹ Acadêmicas do 7º período curso de Direito da Faculdade Vértix Trirriense – UNIVÉRTIX.

² Advogado. Mestrando em Direito. Especialista em Direito e Processo do Trabalho e em Docência do Ensino Superior. Professor e Coordenador do Curso de Direito da Faculdade Vértix Trirriense – UNIVÉRTIX Três Rios.

remuneração e subordinação. No Brasil, as modalidades de contrato por tempo determinado e por tempo indeterminado possuem características distintas que influenciam diretamente a dinâmica das relações trabalhistas e o equilíbrio entre flexibilidade e proteção nas relações (Delgado, 2019).

A escolha entre as modalidades deve considerar não apenas o contexto econômico, mas também os direitos dos trabalhadores, sendo essencial garantir um equilíbrio. O conhecimento técnico sobre as diferentes modalidades contratuais é indispensável para o cumprimento da legislação e a construção de relações trabalhistas mais justas e efetivas (Barros, 2021).

Os contratos de trabalho constituem a base das relações laborais, atuando como instrumentos que formalizam direitos e deveres entre empregadores e empregados, além de assegurarem a segurança jurídica para ambas as partes.

Este trabalho tem como objetivo geral realizar uma análise comparativa entre os contratos de trabalho por tempo determinado e indeterminado, avaliando suas diferenças jurídicas e práticas.

Dessa forma, a justificativa para a realização deste estudo está na necessidade de entender como essas modalidades contratuais atendem às demandas do mercado de trabalho e às garantias legais estabelecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Por fim, este estudo visa contribuir para o entendimento das modalidades de contrato de trabalho no Brasil, oferecendo alternativas para decisões jurídicas e práticas que respeitem os direitos dos trabalhadores e promovam a eficiência nas relações empregatícias.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

DEFINIÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), determina as relações trabalhistas as relações individuais e coletivas, essa legislação foi criada para que também atendesse o carecimento de proteção do trabalhador, no ambiente de estado regulador, desse modo as medidas da CLT visam garantir direitos e deveres aos empregados e empregadores (Cassar, 2020).

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Nesse contexto os contratos de trabalho trata-se de um negócio jurídico, expresso ou tácito e são cumpridores por estabelecer os vínculos entre os contratados e contratantes. No Brasil essa regulamentação é feita pela CLT e por leis complementares, estabelecendo que o contrato de trabalho é um acordo entre as partes, onde o trabalhador presta seus serviços de maneira subordinada, continua e mediante remuneração (Delgado, 2019).

Os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas:

Artigo 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.

(...)

Artigo 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Mediante ao exposto, o contrato de trabalho tem requisitos essenciais que são indispensáveis para sua caracterização em relação à forma empregatícia. O requisito da onerosidade onde o empregador recebe os serviços prestados e o empregado o pagamento sendo assim a uma contraprestação, temos também a subordinação onde o empregado deve obediência, em razão ao empregador possuir o poder de direção da empresa, já referente ao requisito da não eventualidade pressupõem se que deve se haver a expectativa de continuidade da relação laboral e não o encerramento e reconstrução intermitente (Cassar, 2017).

De acordo com Cassar (2017), em relação ao requisito da pessoalidade, o empregado não pode ser substituído por outra pessoa, pois o vínculo empregatício foi formado com a pessoa que está prestando os serviços. Por fim, temos também o requisito da alteridade nesse o trabalhador não assume qualquer risco do contratante, podendo participar dos lucros, mas não dos prejuízos.

Desse modo, fica claro que as partes além de precisarem cumprir obrigações e deveres, é indispensável os requisitos de subordinação, pessoalidade, alteridade, onerosidade e não eventualidade da prestação.

CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO

Essa modalidade atende a necessidades temporárias, como atividades sazonais, projetos específicos ou substituições transitórias de empregados. Embora seja considerada exceção à regra do contrato por tempo indeterminado, é

amplamente utilizada em setores que demandam flexibilidade na gestão de mão de obra (Barros, 2021).

O principal atrativo dessa modalidade é a previsibilidade oferecida ao empregador, que pode planejar custos de maneira mais eficiente ao evitar obrigações trabalhistas típicas do contrato por tempo indeterminado, como aviso prévio e indenização por tempo de serviço. No entanto, há limitações impostas pela legislação, como a necessidade de justificativa para a contratação e a duração máxima de dois anos, salvo em casos de prorrogação permitida por convenção coletiva (Cassar, 2020).

Embora essa modalidade seja vantajosa para o empregador, ela restringe os direitos do trabalhador. Entre as principais limitações estão a ausência de aviso prévio em caso de término do contrato e o recolhimento reduzido do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) (Delgado, 2019).

No agronegócio, por exemplo, é comum o uso dessa modalidade em períodos de safra, enquanto na indústria de eventos, ela é amplamente utilizada para atender à demanda por serviços em ocasiões específicas. Essa flexibilidade é fundamental para setores com flutuações sazonais, mas deve ser utilizada com cautela, considerando os limites impostos pela legislação trabalhista (Martins, 2009).

Além disso, o uso indevido dessa modalidade pode levar a problemas jurídicos. Por exemplo, a contratação sucessiva de um mesmo trabalhador por meio de contratos temporários, sem justificativa plausível, pode ser caracterizada como fraude trabalhista, resultando na conversão do vínculo para contrato por tempo indeterminado. Para evitar tais situações, a jurisprudência tem reforçado a necessidade de cumprimento estrito das condições previstas na CLT (Nascimento, 2009).

CONTRATO POR TEMPO INDETERMINADO

O contrato de trabalho por tempo indeterminado é um dos mais utilizados no Brasil, conferindo estabilidade e segurança ao empregado, esse tipo de contrato não possui data de término, sendo possível a rescisão a qualquer momento, desde que respeitadas as normas estabelecidas (CLT, 1943).

A proteção ao empregado no contrato por tempo indeterminado visa equilibrar as relações laborais, promovendo a estabilidade e a permanência no emprego, mas

também exige que o empregador tenha uma gestão de recursos humanos cuidadosa, já que demissões nessa modalidade são mais custosas. A legislação busca, assim, garantir que as rescisões contratuais não sejam realizadas de forma arbitrária, assegurando que o trabalhador tenha condições mínimas de estabilidade (Barros, 2021).

O contrato por tempo indeterminado reflete o princípio da continuidade da relação de emprego, sendo mais vantajoso para o trabalhador, já que, em caso de rescisão sem justa causa, o empregado tem direito a uma série de garantias. A autora destaca, ainda, que esse tipo de contrato, por ser a regra geral nas relações de emprego, estabelece um padrão de segurança nas relações laborais, proporcionando um ambiente de trabalho mais estável (Diniz, 2020).

Por outro lado, a estabilidade oferecida pelo contrato por tempo indeterminado exige do empregador uma gestão mais cuidadosa, pois qualquer erro nas rescisões contratuais pode resultar em custos significativos, principalmente em casos de dispensa sem justa causa (Leite, 2018).

CARACTERÍSTICAS E DIFERENÇAS ENTRE OS CONTRATOS POR TEMPO DETERMINADO E INDETERMINADO

Os contratos de trabalho, por tempo indeterminado ou por tempo determinado, dispõem de características e algumas diferenças significativas que influenciam a relação empregatícia e os direitos dos trabalhadores. O contrato por tempo indeterminado tem como forma padrão oferecer maior estabilidade ao empregado. Tendo em sua característica a continuidade do vínculo e que só pode ser encerrado mediante aviso prévio, acordo entre as partes, justa causa (Delgado, 2021).

Segundo Martins (2012):

Presume-se que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado, ou seja, haverá a continuidade da relação de emprego. A exceção à regra são os contratos por prazo determinado, inclusive o contrato de trabalho temporário. A ideia geral é a de que se deve preservar o contrato de trabalho do trabalhador com a empresa, proibindo-se, por exemplo, uma sucessão de contratos de trabalho por prazo determinado.

Já por outro lado, o contrato de tempo determinado permite apenas situações específicas, como a execução de serviços justifiquem o prazo estipulado. O prazo máximo para esse tipo de contrato, de acordo com a legislação trabalhista é de 2 anos tendo a possibilidade de uma única renovação (Delgado, 2021).

Outra diferença significativa entre esses contratos é em relação a rescisão contratual. O contrato por tempo indeterminado exige formalidades como aviso prévio, já no contrato por tempo determinado o vínculo é encerrado automaticamente ao fim do prazo estipulado, exceto se houver rescisão antecipada, o que pode provocar penalidades para a parte que der causa ao rompimento. Esse contrato também não garante direitos como o aviso prévio ou estabilidade provisória (Delgado, 2021).

ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA LEI 13.467/17

Impactando tanto os contratos tradicionais quanto permitindo a inclusão de novas formas de contratação, a reforma trabalhista, pela lei nº 13.467/2017, trouxe modificações importantes para as modalidades contratuais no Brasil. Destacando o contrato de trabalho intermitente, onde se permite a prestação de serviços de modo não contínuo, alterando períodos de trabalho e inatividade. Diante desse modelo de contrato o empregado é informado previamente para executar atividades específicas (Delgado, 2021).

A CLT dispõe sobre essa modalidade no §3.º do artigo 443:

§3.º —Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Mediante a isso, esse contrato tem como objetivo flexibilizar as relações de trabalho, principalmente em setores que tem variações sazonais de demanda. Esse contrato gerou alguns debates devido a precarização das condições de trabalho, tendo em vista que o trabalhador intermitente não possui garantia de jornada mínima e depende da convocação para se obter renda, o que pode vir a comprometer a estabilidade financeira e os benefícios da relação empregatícia tradicional (Barros, 2018).

Além disso, a reforma trabalhista trouxe maior flexibilidade nas outras formas contratuais, como o contrato por tempo parcial, onde sua carga horária foi ampliada de 25 para 30 horas semanas e com a possibilidade de realização de horas extras. Foram introduzidas também novas regras para as rescisões contratuais, assim como a possibilidade de acordo mútuo, onde o empregado e o empregador podem rescindir o

contrato mediante a pagamento de metade do aviso prévio e da multa sobre FGTS, reduzindo se assim os custos de desligamento (Delgado, 2021).

3 METODOLOGIA

O desenvolvimento deste artigo deu-se através do método de pesquisa bibliográfica. Segundo Marconi e Lakatos (2017), a pesquisa qualitativa busca compreender o fenômeno de forma profunda, priorizando a análise dos contextos e das interações, ao invés de buscar quantificação de dados. Será realizada uma revisão bibliográfica de obras especializadas em Direito do Trabalho, como livros de autores renomados no campo, como Delgado (2019), Martins (2009), Cassar (2020) e Nascimento (2009). A revisão servirá como base teórica para analisar os contratos de trabalho, suas definições legais e as implicações jurídicas e econômicas das modalidades de tempo determinado e indeterminado. O objetivo principal é compreender as implicações legais, os direitos dos trabalhadores e empregadores, e as diferenças entre essas modalidades contratuais no contexto brasileiro.

A pesquisa examinar as características de cada modalidade contratual, suas vantagens, desvantagens e os impactos jurídicos e econômicos para as partes envolvidas. A abordagem será comparativa, buscando identificar as principais diferenças entre os contratos por tempo determinado e indeterminado, com foco nas implicações das reformas trabalhistas, particularmente a Reforma Trabalhista de 2017.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esse estudo comparativo entre essas duas modalidades contratuais por tempo determinado e indeterminado trouxe nuances significativas sobre os impactos jurídicos e econômicos, de modo especial após as alterações trazidas pela reforma trabalhista, lei nº 13.467/17, além das diferenças básicas entre as modalidades.

A nova lei deu maior flexibilidade para empregadores, ampliando a utilização de contratos como o intermitente e ajustando regras para contratos por tempo parcial, permitindo uma melhor adaptação às flutuações de demanda em setores como o agronegócio e eventos, mas é necessário cuidado para evitar abusos, pois a aplicação incorreta de contratos intermitentes pode configurar fraude e gerar conversão em contrato por tempo indeterminado (Barros, 2021).

A pesquisa destacou também que embora o contrato por tempo determinado venha oferecer previsibilidade de custo, seu uso inadequado, como a sucessiva contratação de um mesmo trabalhador, pode levar a descaracterização da relação de trabalho. Vale ressaltar que contratos devem ser baseados em necessidades específicas e justificadas (Nascimento, 2009).

O contrato de trabalho intermitente, apresentou um modelo inovador de contratação, permitindo de certo modo maior dinamismo na contratação. Porém, é preciso observar um ponto crítico ao qual a ausência de garantia de renda mínima pode gerar insegurança econômica para o trabalhador. Nesse sentido, algumas jurisprudências apontam a necessidade de regulamentação mais detalhada para se mitigar os riscos sociais desse novo contrato (Delgado, 2021).

Desse modo, os contratos por tempo indeterminados ainda continuam sendo a norma de preferência porque oferecem maior estabilidade para os empregados e exigem um planejamento mais cuidadoso por parte dos empregadores. Porém, as regras mais rígidas sobre rescisão e as implicações financeiras de demissão sem justa causa tornam essa modalidade mais onerosa (Barros, 2021).

O papel das jurisprudências tem sido de grande importância para interpretar e consolidar as mudanças trazidas pela reforma trabalhista. Em casos que envolvem contratos por tempo determinado, os tribunais tem reiterado que a sucessão de contratos sem justificativa plausível ou o desrespeito ao limites temporais configura fraude, convertendo a relação em contrato por tempo indeterminado (Nascimento, 2009).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em virtude da pesquisa comparativa das modalidades de contrato de trabalho por tempo determinado e indeterminado, teve em vista que embora ofereçam vantagens, elas também possuem limitações que exigem atenção por partes dos empregadores e proteção para os trabalhadores.

O contrato de trabalho por tempo indeterminado continua sendo o modelo predominante no Brasil, pois oferece maior estabilidade para o trabalhador apesar de implicar custos mais elevados para o empregador. No entanto a flexibilidade do contrato por tempo determinado tem ganhado destaque, particularmente em setores

que exigem mão de obra sazonal, porém, a utilização indiscriminada desse tipo de contrato pode ser prejudicial ao trabalhador.

Por sua vez, a reforma trabalhista de 2017 introduziu mudanças importantíssimas como a criação do contrato intermitente, que embora traga flexibilidade, também gerou preocupações sobre a precarização das condições de trabalho.

Conclui-se que é essencial que as alterações sejam aplicadas com cautela, respeitando os direitos dos trabalhadores e as condições específicas de cada setor. A legislação deve continuar a evoluir para atender as novas demandas do mercado de trabalho, mas sem perder de vista a necessidade de proteger a dignidade e a segurança financeira do trabalhador.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Método, 2020. CLT (**Consolidação das Leis do Trabalho**). Art. 451 e 452. Brasília: Senado Federal, 1943.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17^a ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2021.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito do Trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direito do Trabalho: Teoria e Prática**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2018.

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed., São Paulo: Adas, 2012. Disponível em: <<https://direitom1universo.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/08/sc3a9rgio-pinto-martins-direito-do-trabalho.pdf>>. Acesso em: 30/11/2024.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 35. ed. São Paulo: LTr, 2009.