

CONTRATO DE TRABALHO

CONCEITO

- Contrato é acordo tácito ou expresso mediante o qual ajustam as partes pactuantes direitos e obrigações recíprocas.
- Pode ser definido o contrato empregatício como o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador.
- O conceito de contrato individual de trabalho está previsto no **artigo 442, caput, da CLT.**

CARACTERÍSTICAS

- **1) Pessoaalidade (infungibilidade/ intuitu personae).** O empregado é contratado para prestar os serviços pessoalmente, e somente poderá ser substituído por outro com a anuência do empregador ou em situações excepcionais.
- **2) Onerosidade.** O contrato de trabalho é oneroso, pois envolve uma troca de transferência recíproca, ou seja, uma troca de sacrifícios e vantagens na dinâmica contratual: prestação de serviços X pagamento de salário.
- **3) De Direito Privado.** O contrato de trabalho possui a natureza jurídica de negócio jurídico (teoria contratualista), seja em relação aos sujeitos pactuantes (particulares) seja em relação aos interesses envolvidos (particulares).
- **4) Sinalagmático.** É um contrato de natureza bilateral, que gera reciprocidade entre as prestações (o salário é dever do empregador e direito do empregado, do mesmo jeito que a prestação de serviços é dever do empregado e direito do empregador).
- **5) Consensual.** Nasce da manifestação da vontade livre das partes e, como regra, não depende de forma prevista em lei, podendo ser celebrado verbalmente, por escrito ou até tacitamente – **artigo 442 e 444 da CLT.**

CARACTERÍSTICAS

- **6) Comutativo.** Na celebração do contrato de trabalho é dado conhecimento prévio às partes das vantagens que receberão por conta do adimplemento do contrato: o empregado sabe o quanto receberá pelos serviços prestados e o empregador sabe quais atividades laborais poderá exigir do empregado.
- **7) De trato sucessivo/de débito permanente/de prestações continuadas.** Os direitos e as obrigações se renovam a cada período.
- **8) De atividade.** O contrato de trabalho tem como objeto a prestação dos serviços, independentemente de qualquer resultado. Do ponto de vista do empregado, a atividade contratada é a prestação principal (*facienda necessitas*); do ponto de vista do empregador, é a própria causa de formação do contrato.
- **9) Complexo.** O contrato de trabalho é complexo, pois gera a possibilidade de que sejam celebrados contratos acessórios a ele, como, por exemplo, um contrato de locação, um contrato de comodato, um contrato de mandato. Tais contratos auxiliares dependem do contrato principal, o que significa dizer que seguem a sorte dele: extinto o contrato de trabalho, extinguem-se os contratos acessórios.
- **10) Alteridade.** Tal característica está associada ao fato de que no contrato de trabalho a prestação laboral empregatícia se desenvolve em favor e por conta de outrem, que auferir os frutos do trabalho do empregado e, por isso, assume os riscos do empreendimento.

ELEMENTOS

- **1) Elementos essenciais (elementos de existência e validade):** são aqueles imprescindíveis à formação do contrato. Sua ausência ou irregularidade pode comprometer a própria existência ou validade do contrato – **artigo 104 do Código Civil**. São eles:
 - 1.1) Capacidade das partes:** capacidade. Em relação ao empregador, a capacidade trabalhista não difere da capacidade civil. Em relação ao empregado, as regras estão identificados no **artigo 7º, inciso XXXIII, da CF**: a) menores de 16 anos = incapazes para celebrar contrato de trabalho, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos; b) entre 16 e 18 anos = relativamente incapazes para celebrar contrato, necessitando da assistência dos pais ou responsáveis para a prática de tal ato; c) maiores de 18 anos = plena capacidade. Exceção: artigo 5º, V, do CC.
 - 1.2) Objeto lícito:** o contrato de trabalho, como negócio jurídico que é, não poderá ter como objeto a prestação de serviços contrários a moral e aos bons costumes, cuja prática se caracterize como crime ou contravenção penal (ex.: tráfico de drogas, exploração de prostituição, jogos de azar). **Nesse sentido, segue OJ 199 do TST.**
 - 1.3) Forma.** A forma prescrita ou não proibida em lei é essencial à validade do negócio jurídico. No âmbito do Direito do trabalho, como regra, a lei não exige forma especial para a celebração do contrato de trabalho, que pode decorrer de acordo tácito ou expresso, podendo ser verbal ou escrito (**artigo 442, caput, e artigo 443 da CLT**). Para contratos especiais, o próprio legislador irá estabelecer um mínimo de instrumentalização formal que deve ser respeitada pelas partes.
 - 1.4) Consentimento válido.** O contrato de trabalho é acordo de vontade correspondente à relação de emprego – **artigo 442 da CLT**, sendo certo que a manifestação de vontade que leva à celebração do contrato de trabalho deve ser livre de vícios, sob pena de invalidade do pacto. O consentimento sem vícios é, portanto, requisito para a validade do contrato de trabalho.

ELEMENTOS

- **2) Elementos naturais:** são aqueles imprescindíveis à formação do contrato de trabalho. Via de regra, são elementos que estão relacionados à estipulação sobre as condições da prestação dos serviços (ex.: jornada de trabalho, local de prestação de serviços, valor do salário).

Importante ressaltar que tais elementos não são essenciais ao contrato de trabalho e, portanto, a ausência de previsão a respeito não traz qualquer consequência para a validade ou não dele.

- **3) Elementos acidentais:** são aqueles presentes apenas excepcionalmente no contrato de trabalho. São o termo e a condição, que podem ser, respectivamente, inicial ou final, e suspensiva ou resolutiva.

A diferença entre eles está na certeza ou incerteza do acontecimento que levará ao início ou ao término do contrato de trabalho.

Tais elementos são encontrados nos contratos de trabalho por prazo determinado (artigo 443 da CLT e Lei 9.601/98). Como no direito do trabalho a regra é que os contratos sejam celebrados por prazo indeterminado, sendo certo que somente como situação excepcional é que o termo é inserido no contrato.

ANOTAÇÕES DO CONTRATO DE TRABALHO

- **1) Carteira de trabalho: artigo 29 da CLT**
 - O trabalhador deverá apresentar sua CTPS para anotação ao empregador que o admitir, mediante contrarrecibo. O prazo para devolução da CTPS pelo empregador é de 48 horas, devendo nela anotar: data de admissão, remuneração e condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, nos termos das instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.
 - É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua CTPS. Norma de proteção ao trabalhador.
- **2) Livro de Registro: artigo 41 da CLT**
 - Além das anotações na CTPS, o empregador está obrigado a efetuar o registro de empregados em fichas, livros ou sistemas eletrônicos, nos termos das instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.
 - Nos termos do **artigo 47 da CLT**, tal anotação deverá ser feita **IMEDIATAMENTE** antes do início da prestação de serviços, sob pena de multa administrativa.

CLASSIFICAÇÃO

- **1) Quanto a forma de manifestação de vontade que levou à sua celebração:**
 - **Contrato expresso (por escrito ou verbal):** aquele que decorre de uma expressão explícita de vontade, pela qual as partes estipulam os direitos e obrigações que vão reger a relação jurídica.
 - **Contrato tácito:** aquele que se revela por um conjunto de atos praticados pelas partes, sem que tenha havido manifestação inequívoca de vontade. A conduta das partes revela elementos indicativos da pactuação empregatícia, sem que tenham manifestado expressamente sua vontade.

CLASSIFICAÇÃO

- **2) Quanto ao número de sujeitos ativos componentes do respectivo polo da relação jurídica:**
 - **Contrato individual de trabalho:** contrato celebrado entre o empregador e um único empregado – artigo 442 e 443 da CLT.
 - **Contrato de trabalho plúrimo ou contrato de trabalho por equipe:** contrato que, em razão da unidade necessária acerca da prestação de serviços, é celebrado com diversos empregados ao mesmo tempo. Exemplo: músicos de uma orquestra ou de uma banda.

CLASSIFICAÇÃO

- **3) Quanto a duração:**

- **Contrato por prazo indeterminado (REGRA):** aqueles que tem duração indefinida no tempo. Em qualquer contratação incide a presunção de que a relação de emprego foi pactuada sem determinação de prazo, salvo se existir prova em contrária (**Súmula 212 do TST** – princípio da continuidade da relação de emprego).

- **Contrato por prazo determinado (EXCEÇÃO):** aqueles que tem duração definida (pré-estabelecida) no tempo.

CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

- Por ser exceção, o contrato de trabalho por prazo determinado dependem de previsão legal para a validade e sua pactuação, ou seja, somente podem ser celebrados regularmente nas hipóteses expressamente previstas em lei. São elas:
 - artigo 443 da CLT – contrato de trabalho por prazo determinado
 - Lei 5889/73 – contrato de safra e contrato rural por pequeno prazo
 - Lei 6.019/74 – contrato de trabalho temporário
 - Lei 9.615/98 e 12.395/11 – contrato de trabalho de atleta de futebol
 - Lei 6.533/78 – contrato de trabalho do artista
 - Lei 2.959/56 – contrato de trabalho por obra certa
 - Decreto-lei 691/698 – contrato de trabalho de técnico estrangeiro
 - Lei 9601/98 – contrato de trabalho por prazo determinado pela CCT
 - contrato de trabalho por temporada

CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

- **Conceito:** O contrato de trabalho por prazo determinado é aquele cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada – **Artigo 443, § 1º, da CLT.**
- O termo pode ser **certo** (data específica) ou **incerto** (não há exatidão quanto a data, mas sua ocorrência no futuro é previsível – ex.: temporada de verão na praia).

CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

- **Requisitos de validade: § 2º do artigo 443 da CLT**

1) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo – a contratação poderá ocorrer sempre que a necessidade dos serviços prestados pelo reclamante não seja permanente: picos de produção; necessidade de substituição de algum empregado permanente; quando o trabalho for certo e determinado no tempo, como no caso de obra específica.

2) de atividades empresariais de caráter transitório – aqui a transitoriedade diz respeito a própria atividade da empresa e não a atividade desenvolvida pelo empregado. Ex.: atividades empresariais em feiras ou eventos, vendas de ovos na Páscoa; vendas de produtos na época do Natal.

3) de contrato de experiência – tem o objetivo de permitir o conhecimento recíproco entre as partes do contrato de trabalho. Tem vocação para se transformar em um contrato por prazo indeterminado.

CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

- **Prazo máximo de duração e prorrogação: artigo 445 e 451 da CLT**
 - **para serviços transitórios e atividades empresariais transitórias: 2 ANOS.** Se o contrato for celebrado por prazo inferior ao máximo permitido, o contrato poderá ser PRORROGADO 01 (UMA) ÚNICA VEZ, não podendo exceder o limite de 02 anos de duração.
 - **para contrato de experiência: 90 DIAS.** O contrato de experiência pode ser PRORROGADO, respeitado o limite máximo de 90 (noventa) dias (**SÚMULA 188 DO TST**).
- **Sucessividade (celebração de novo contrato por prazo determinado) – artigo 452 da CLT:** será considerado como de prazo indeterminado o contrato que suceder, no PRAZO DE SEIS MESES, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

- **Extinção do contrato por prazo determinado:**

1) Extinção normal: extinção ocorre pelo cumprimento do prazo previsto. Neste caso são devidas as seguintes verbas rescisórias: saldo de salário, 13º salário proporcional, férias proporcionais + 1/3, FGTS (sem a multa de 40%).

2) Extinção anormal: extinção ocorre de forma antecipada, seja com a dispensa do empregado pelo empregador, com o pedido de demissão formulado pelo empregado, ou com a prática de justa causa por qualquer das partes.

2.1) Rescisão antecipada por iniciativa do empregador (dispensa sem justa causa). Gera direito ao empregado as seguintes verbas rescisórias: saldo de salário, 13º salário proporcional, férias proporcionais + 1/3, FGTS (com a multa de 40% - **artigo 14 e artigo 9º, §§ 1º e 2º do Decreto 99684/90**) + indenização prevista no **artigo 479 da CLT** (corresponde ao valor da metade dos salários que lhe seriam devidos pelo período faltante do contrato).

2.2) Rescisão antecipada por iniciativa do empregado (pedido de demissão). Gera direito ao empregado as seguintes verbas rescisórias: saldo de salário, 13º salário proporcional e férias proporcionais + 1/3. O empregado deverá indenizar o empregador pelos prejuízos que resultarem desta ruptura (**artigo 480 da CLT** – tal indenização não poderá ser superior àquela a que teria direito o empregado caso a rescisão antecipada tivesse sido por iniciativa do empregador).

CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

- **2.3) Rescisão antecipada por iniciativa de qualquer uma das partes contendo cláusula assecuratória de rescisão antecipada – artigo 481 da CLT.** Havendo tal cláusula, a extinção do contrato será regida pelas regras do contrato por prazo indeterminado. Gera direito ao empregado as seguintes verbas rescisórias: saldo de salário, 13º salário proporcional, férias proporcionais + 1/3, aviso prévio (**Súmula 163 do TST**) e, no caso de dispensa sem justa causa, o FGTS (com a multa de 40%).
- **2.4) Rescisão antecipada por justa causa.** Se a justa causa foi cometida pelo empregado, este terá direito apenas ao recebimento do saldo de salário. Se a justa causa foi cometida pelo empregador, ocorre a rescisão indireta do contrato, incidindo todos os direitos característicos da dispensa sem justa causa. Gera direito ao empregado as seguintes verbas rescisórias: saldo de salário, 13º salário proporcional, férias proporcionais + 1/3, aviso prévio, o FGTS (com a multa de 40%).
- **2.5) Rescisão antecipada por culpa recíproca.** A justa causa é cometida por ambas as partes, tendo o empregado direito as seguintes verbas rescisórias: 50% do valor do 13º salário proporcional, das férias proporcionais + 1/3 (**Súmula 14 do TST**) e do aviso prévio, bem como a metade do FGTS (com a multa de 20% - **artigo 14 e artigo 9º, § 2º do Decreto 99684/90**).