

CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO X INDETERMINADO

Rogério de Souza Silva*
Jailson da Conceição Teixeira**

RESUMO

Este trabalho aborda os principais tipos de contrato de trabalho por prazo determinado e indeterminado firmado entre empregador e prestador de serviços (empregado), dando ênfase nos casos que são previstos contrato de trabalho por tempo determinado, conforme preconiza a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), destacando ainda, os direitos que o trabalhador tem direito, e os recolhimentos obrigatórios que a empresa e o prestador de serviço devem realizar, quanto ao recolhimento do INSS (Instituto Nacional do Serviço Social) de acordo com a faixa salarial, do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço). Aborda ainda os direitos e deveres do empregado e empregador previstos em lei e rescisões contratuais.

Palavras-chave: Contrato de Trabalho. Empregado. Empregador.

INTRODUÇÃO

O modelo de economia predominante no Brasil é um modelo capitalista, onde tudo gira em torno dele. Constantemente encontra-se nas mídias em geral, várias reportagens sobre emprego, desemprego, contratos de trabalho, contratos temporários nos períodos de datas comemorativas como páscoa e fim de ano. Desse modo, a sociedade em geral convive com estes termos diariamente, mas nem todos sabem os seus respectivos significados. O objetivo da maioria das pessoas é ter um bom emprego, porém grande parte delas não sabem quais são os itens que devem conter em um contrato de trabalho e

*Graduando em Ciências Contábeis pela Faculdade EDUVALE. Email: rogerioo.souza@outlook.com

** Contador da Excelência Contabilidade, professor do curso de Ciências Contábeis da Faculdade EDUVALE, graduado em Ciências Contábeis, pós graduado em Gestão Fiscal e Planejamento Tributário, pós graduado em Tecnologia de Gestão Pública e Leis de Responsabilidade Fiscal e mestrando em Contabilidade Gerencial. Email: jailsoncontador@outlook.com

quais são os direitos e deveres do contratado. Por outro lado, com o avanço dos pequenos negócios, várias empresas de pequeno porte foram abertas e demandam de mão de obra, que implica na contratação de pessoas, logo se faz necessário que o empregador tenha conhecimento de suas obrigações frente a um contrato de trabalho, além da ciência dos direitos e deveres do contratado.

A literatura utilizada para o desenvolvimento desse artigo baseia-se na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), NOLASCO, DINIZ (2002), MARTINS (2009), NASCIMENTO (2004), também foram utilizadas as seguintes leis: Lei nº 5107 de 13 de setembro de 1966, Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, além de alguns artigos da Constituição Federal de 1988, bem como orientações contidas no *site* do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Neste trabalho trata-se sobre os principais tipos de contrato de trabalho por prazo determinado, abordando os conceitos, os itens que compõem tais contratos, as obrigações trabalhistas e jurídicas que devem ser resguardadas, bem como as suas especificidades, servindo de orientação tanto para o empregado quanto para o empregador.

Também é conceituado a ideia de contrato de trabalho por prazo indeterminado fazendo um paralelo com o por prazo determinado. Além disso, também apresentamos na prática as principais diferenças no ato da extinção de um contrato de trabalho por prazo determinado e outro por prazo indeterminado.

DIREITO DO TRABALHO

Direito do trabalho é o ramo do direito que regula as relações jurídicas existentes entre empregador e empregado. Essa relação origina-se através de um contrato de trabalho.

O direito do trabalho é equivalente a um conjunto de normas e princípios jurídicos que regem/regulam as relações de trabalho como um todo. Equivale a dizer que o direito do trabalho regula as relações de trabalho não apenas no âmbito do contrato de trabalho, mas sim em todas as situações inerente a ele, como por exemplo, profissionalização do empregado.

Esta área do direito tem origens antigas em termos de mundo, no Brasil no entanto, pode-se dizer que teve início com a abolição da escravidão em 1888. Entretanto, foi somente em 1943, que ganhou corpo com a promulgação da Consolidação das Leis do

Trabalho (CLT), por meio do Decreto-Lei nº 5452 de 1º de maio de 1943, até chegarmos na literatura que temos hoje acerca do direito do trabalho, regido pela carta magna, a Constituição Federal de 1988.

Sobre a importância e função do direito do trabalho, Martins (2009) disserta que:

O direito do trabalho tem por fundamento melhorar as condições de trabalho de obreiros e também suas situações sociais, assegurando que o trabalhador possa prestar seus serviços num ambiente salubre, podendo, por meio do seu salário, ter uma vida digna para que possa desempenhar seu papel na sociedade. (MARTINS 2009, p.17)

Enfim, a principal função do direito do trabalho é garantir ao trabalhador condições de trabalho adequadas, conforme preconizado em lei.

CONTRATO DE TRABALHO

Contrato conforme define NOLASCO “é o acordo tácito ou expresso mediante o qual ajustam as partes pactuantes direitos e obrigações recíprocas”. Sobre o contrato de trabalho o mesmo autor explica que “é o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não-eventual, subordinada e onerosa de serviços”, ou seja, é um pacto entre empregado e empregador onde ambas as partes ajustam as condições e responsabilidades a serem cumpridas.

O contrato de trabalho também está definido na Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT em seu art. 442, onde preconiza que “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

A CLT em seu Art. 2º define empregador, como sendo “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” e empregado sendo “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

O contrato de trabalho pode ser verbal, escrito, por tempo determinado ou indeterminado. Contrato verbal é aquele que não é previsto por escrito, onde as partes se entendem verbalmente, entretanto não oficializa por escrito. Em se tratando de contrato de trabalho verbal, o mesmo é até certo ponto comum, pois o ato de registrar a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) que é obrigatório não configura contrato escrito. Contrato escrito como o próprio nome sugere é aquele escrito, onde as partes manifestam

as respectivas vontades por escrito, aquele em que suas especificidades e acordos são registrados em documento.

Quanto ao período de vigência de um contrato de trabalho, de acordo com o art. 443 da CLT ele pode ser “por prazo determinado ou indeterminado”.

Neste artigo será focado as peculiaridades do contrato de trabalho por prazo determinado. Procuraremos explicitar as principais questões e possibilidades inerentes ao contrato de trabalho desta modalidade.

CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

Contrato por prazo determinado é aquele que possui data definida de início e término do contrato, conforme preconizado na CLT:

Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (CLT, § 1º, art. 443)

É um tipo de contrato muito mais favorável ao empregador que ao empregado, uma vez que, nesta modalidade o empregador não é obrigado a dar aviso prévio, é isento da multa de 40% sobre o FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço).

O empregado com contrato de trabalho por prazo determinado possui direitos adquiridos previstos no artigo 7º da Constituição Federal. São preconizados os seguintes direitos:

- a) Salário mínimo previsto em lei ou salário maior que o mínimo previsto em Convenção Coletiva do Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho.
- b) Fundo de Garantia (FGTS), que trataremos ao longo deste trabalho.
- c) Décimo terceiro salário proporcional ao período trabalhado.
- d) Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.
- e) Licença gestante.
- f) Férias proporcionais.
- g) Adicional noturno, caso desempenhe as funções em período noturno.
- h) Seguro contra acidente de trabalho.
- i) Proteção previdenciária.
- j) Licença paternidade.

Além dos direitos resguardados pelo art. 7º da Constituição Federal, ainda existem outros previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Porém existem regras previstas na CLT no art.443 para a execução desse tipo de contrato. Um contrato dessa modalidade só terá validade quando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência. (CLT, art. 443)

Os serviços previstos na alínea “a” são aqueles que uma determinada empresa recebe uma demanda temporária grande, além de sua capacidade normal de produção, e para atender tal demanda necessita aumentar temporariamente o quantitativo de sua mão de obra para que atenda a demanda surgida.

Já a alínea “b” retrata os casos das empresas sazonais, que só abrem ou entram em funcionamento em determinadas épocas do ano.

Em ambos os casos previstos os contratos podem ser prorrogados por apenas uma vez, observando a duração máxima de 02 (dois) anos previstos no art.445 da CLT. Além disso, deve ser observado ainda que o intervalo de tempo entre dois contratos temporários segundo a CLT é de no mínimo 06 (seis) meses.

O contrato por tempo determinado previsto na alínea “c” é um dos tipos de contrato temporário mais conhecido no país, o famoso contrato de experiência, que é aquele cuja finalidade é verificar se o empregado tem aptidão para exercer a função para a qual foi contratado. Neste período observa-se se o empregado se adapta à estrutura hierárquica do empregador, assim como às condições de trabalho a que está subordinado.

A legislação vigente (CLT) preconiza que os contratos de experiência devem ser registrados na Carteira de Trabalho(CTPS) como os demais contratos. O prazo de validade do contrato temporário é de 90 (noventa) dias conforme previsto no artigo 445, parágrafo único da CLT. Ele pode ser prorrogado uma única vez, desde que não ultrapasse os noventa dias. Por exemplo, pode ser feito um contrato de 45 dias e prorrogado por mais 45, totalizando 90 dias ou ainda, um contrato de 30 dias prorrogado por mais 30, totalizando 60 dias.

Assim como a sucessão de novo contrato por prazo determinado precisa ter um lapso temporal de no mínimo 06 meses, no caso do contrato de experiência o mesmo se

aplica, entretanto, o empregador só pode fazer para uma função diferente da realizada no primeiro contrato de experiência.

Existem ainda outros tipos de contratos de trabalho por prazo determinado, porém serão citados apenas alguns:

Contrato de Experiência

O contrato de experiência é um tipo de contrato de trabalho por prazo determinado cuja finalidade é proporcionar ao empregador uma avaliação do empregado, ter um prazo para analisar se o empregado possui aptidão para a função contratada, bem como se o mesmo entende e aceita a filosofia da empresa. Por outro lado, serve para o empregador avaliar se este se adapta com a filosofia da empresa/empregador.

O contrato de experiência tem duração máxima de 90 dias, podendo ser prorrogado uma única vez, desde que se decline a luz do parágrafo único do art. 445 da CLT, isto é, não ultrapasse os 90 dias. Aqui cabe uma observação: caso o empregador deseje fazer contrato com duração menor de experiência e depois prorrogá-lo, deve se atentar que se o contrato tiver mais que 45 dias não pode ser prorrogado, pois excederia os 90 dias e automaticamente se tornaria um contrato de trabalho por prazo indeterminado.

O contrato de experiência deve ser registrado na CTPS, informando a data de início e término. No último dia de vigência as duas partes, ou apenas uma delas, podem rescindir o contrato sem ter que pagar nenhuma indenização, caso isso não ocorra o contrato passa a ser por prazo indeterminado.

Se o contrato de experiência for extinto antes do prazo final sem justa causa, que solicitou a extinção, deve indenizar a outra parte com o pagamento de 50% dos dias restantes do contrato. Se for a pedido do empregado, então o empregador deve justificar eventual prejuízo com o descumprimento contratual para fazer jus a indenização supracitada.

Além disso, em caso de extinção do contrato de experiência antes do prazo, se aplicarão todas as regras de rescisão de um contrato por prazo indeterminado, conforme mostraremos no exemplo de rescisão ao longo deste trabalho, vide página 10.

Contrato de Safra

O contrato de safra é uma modalidade de contrato de trabalho por prazo determinado cuja finalidade é proporcionar ao empregador rural a possibilidade de efetuar contratos de trabalho com trabalhadores/empregados rurais com o objetivo de realizar “serviços sazonais”, isto é, serviços que ocorrem apenas em algumas épocas do ano, como por exemplo, o plantio e a colheita de determinados produtos, ou apenas a colheita. É o que preconiza o parágrafo único do art. 14 da Lei 5889/73, que “considera contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária”.

Nesta modalidade de contrato a CLT serve apenas como aporte jurídico devido ao fato do direito do trabalho se aplicar tanto aos trabalhadores rurais quanto urbanos. Os contratos de safra são regidos pela Lei nº 5889/73 e pelo decreto nº 73626/79.

Os contratos de safra conforme especificado anteriormente, são por prazo determinado, entretanto devido as suas especificidades, não se determina a data final do contrato, o que é determinado e deve ser preenchido na CTPS é a safra para o qual o trabalhador está sendo contratado e o ano. Por exemplo, para o registro de um empregado para o corte de cana de açúcar em 2016, basta preencher: corte de cana de açúcar de 2016.

O empregador rural deve se atentar ao realizar contratos por tempo determinado, pois sabe-se que pela CLT é permitido realizar contrato de experiência conforme citamos neste trabalho, entretanto contrato de safra e contrato de experiência são incompatíveis, pois ambos são contratos por prazo determinado, logo são mutuamente exclusivos.

Outra incompatibilidade se dá ao previsto no art. 445 da CLT, que são os prazos dos contratos por prazo determinado. Este artigo preconiza duração de até 02 anos, logicamente como o contrato de safra depende da produção sazonal de determinada cultura/produto, não se justifica ser ininterrupto por 02 anos.

Além disso, o contrato de safra deve respeitar um período de no mínimo seis meses entre o fim de um contrato de safra e o início de outro com o mesmo empregado. Caso não seja respeitada essa carência, o contrato passa automaticamente a ser enquadrado como contrato de trabalho por prazo indeterminado.

No ato da extinção do contrato de safra, os direitos e deveres do empregado e empregador são os mesmos previstos na CLT, em relação a rescisão de contrato de trabalho por prazo determinado.

Contrato Temporário

A diferença entre contrato de trabalho temporário e contrato de trabalho por tempo determinado é que enquanto o contrato de trabalho por tempo determinado é uma relação simples entre empregador e empregado, a relação no contrato temporário é entre o Tomador, a Locadora e o Temporário, isto é, a empresa contrata uma empresa prestadora de serviços e está lhe fornece o prestador de serviços(temporário). Além disso, os prazos máximos de duração dos contratos são distintos, enquanto o de tempo determinado é de no máximo 02(dois) anos (com ou sem a prorrogação), o contrato temporário possui prazo máximo de 03(três) meses, podendo mediante prévia autorização do Ministério do Trabalho ser prorrogado por mais 03(três) meses, perfazendo um total de 06(seis) meses.

O contrato temporário não é regido pela CLT e sim pela Lei 6019/1974, que preconiza as duas únicas situações em que são permitidos os contratos temporários, que são:

1ª Acréscimo extraordinário de serviço.

Esta situação ocorre nos casos de empresas com funcionamento regular, mas que em determinadas épocas do ano, aumentam muito a sua demanda, gerando a necessidade de aumentar a sua mão de obra. Podemos exemplificar finais de anos, onde as lojas que tem um aumento significativo nas vendas.

2ª Necessidade transitória de substituição de pessoal.

A segunda situação citada acima refere-se as situações de substituição de pessoal por motivo de férias, licenças previstas em lei, como auxílio doença, auxílio maternidade, entre outras.

Nesta modalidade de contrato, o Tomador de serviços também tem responsabilidade para com o prestador de serviços, isto é, o temporário, desde que a empresa prestadora de serviços entre em falência.

Das rescisões de Contratos por prazo determinado

A rescisão de um contrato de trabalho é a formalização do fim de um vínculo empregatício, isto é, o fim de uma relação de trabalho entre empregador e empregado, que pode ser motivado por qualquer uma das partes.

Quando o empregador rescinde o contrato de trabalho por prazo determinado sem justa causa, ele possui algumas obrigações conforme preconizado na CLT:

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. (CLT, art. 471)

Os contratos por tempo determinado, caso rescindido antes da data final prevista e não tenha nenhuma cláusula contratual que possibilite tal ato, o empregador fica responsável por indenizar o empregado com um valor de 50% do montante que o mesmo iria receber no período de tempo restante. Caso a rescisão seja por parte do contratado, este fica obrigado a indenizar o empregador até o limite dos 50%, desde que fique comprovado que o empregado deu prejuízo ao empregador.

Nesta situação o empregador deverá cumprir com as exigências citadas anteriormente neste artigo, tais como: Férias proporcionais, décimo terceiro salário proporcional, saque do FGTS, além da indenização prevista no art. 471 da CLT, quando a rescisão ocorrer antes da data prevista.

CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO INDETERMINADO

O contrato de trabalho por prazo indeterminado é aquele cujas partes não estabelecem um prazo para o término do contrato de trabalho, isto é, o contrato vigorará por um período de tempo indeterminado, proporcionando ao empregado uma estabilidade maior, dando maior segurança.

O funcionário tem o registro realizado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), constando data de início do contrato, ficando em branco o espaço destinado para o fim do contrato. Pela regra geral, o contrato de trabalho é por prazo indeterminado e a rescisão pode acontecer a qualquer momento por ambas as partes, desde que respeite-se o aviso prévio previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

As licenças e os recolhimentos apresentados para os contratos de trabalho por prazo determinado também se aplicam aos contratos de trabalho por tempo indeterminado. O que diferencia predominantemente as duas modalidades de contrato de trabalho é o ato da extinção do contrato de trabalho.

Enquanto nos contratos por prazo determinado existe uma data fixada para o término do contrato, nos de prazo indeterminado não, o que incide no que é chamado de

aviso prévio, que pode ser trabalhado ou indenizado, dependendo da vontade de quem solicita a extinção do contrato. Além disso, caso o empregador interrompa unilateralmente o contrato de trabalho sem justa causa, além do aviso prévio, este deve indenizar o empregado com multa de 40% sobre o valor acumulado do FGTS.

Em resumo, as licenças e direitos apontados nos contratos de trabalho por prazo determinado, também se aplicam aos por prazo indeterminado.

METODOLOGIA

A metodologia é uma ferramenta essencial em uma pesquisa, uma vez que, definido o problema a ser pesquisado ela se encarrega de mostrar os caminhos a serem percorridos para encontrar as respostas a problemática. A Metodologia é o tópico do projeto de pesquisa que abrange maior número de itens, pois responde às seguintes questões: Como? Com quê? Onde? Quanto? (LAKATOS; MARCONI, 2003, p. 221)

Para utilizar uma metodologia de pesquisa que fosse condizente com o estudo a ser realizado, focou-se nas ideias de FONSECA (2002), onde ele pontua:

Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem porém pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta (FONSECA, 2002, p. 32).

Deste modo, para o desenvolvimento deste trabalho científico, adotou-se a metodologia da pesquisa bibliográfica, na qual, foram executadas leituras, análises e interpretações de diferentes trabalhos científicos e/ou autores acerca do tema delimitado para estudo. As principais fontes de pesquisa foram: A Constituição Federal de 1988 (CF), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Leis trabalhistas não inclusas na CLT, artigos científicos, monografias, assim como livros de direito do trabalho, contabilidade e recursos humanos.

Dessa forma, trabalhamos com análises detalhadas da bibliografia utilizada, com a finalidade de analisar os tipos de contratos de trabalho por prazo determinado e indeterminado, destacando as obrigações durante e após a extinção desses contratos entre as partes envolvidas.

Rescisão contratual de contrato de trabalho por tempo determinado x indeterminado

Em se tratando de contrato de trabalho as literaturas analisadas apontam para a vantagem do contrato de trabalho por prazo indeterminado para o empregado, enquanto os contratos por prazo determinado privilegiam o empregador no ato da rescisão contratual.

Será exemplificada neste trabalho a execução uma rescisão contratual simples, para analisar na prática como se dá uma rescisão contratual das duas maneiras citadas anteriormente. Para tal, consideraremos as alíquotas de recolhimento de INSS vigente, leis vigentes sobre o FGTS e a gratificação natalina (13º salário), bem como a CLT e Constituição Federal do Brasil.

Foram considerados o trabalhador A, que possui contrato de trabalho por prazo determinado e o trabalhador B que possui por prazo indeterminado. Ambos iniciaram o seu respectivo contrato em 01 de janeiro de 2015 e tiveram os vínculos empregatícios extintos em 30/06/2016. O trabalhador A teve o contrato extinto por findar o prazo de seu contrato, já o B, ficou com o seu contrato encerrado em 30 de junho de 2016 após cumprir aviso prévio trabalhado, pois fora dispensado sem justa causa. Sabe-se ainda que os dois empregados supracitados receberam férias ao completar 12 meses de trabalho, não possuíam filhos e que este foi o primeiro emprego de ambos. Segue a rescisão contratual.

Dados para os cálculos rescisórios dos trabalhadores A e B:

Data de admissão: 01/01/2015

Data de demissão: 30/06/2016

Último salário: R\$ 1000,00

Motivo da rescisão do trabalhador A: Término de contrato por prazo determinado.

Motivo da rescisão do trabalhador B: Dispensa sem justa causa, com aviso prévio trabalhado.

Tabela 1 – Rescisão de contrato de por prazo determinado x indeterminado

	Determinado	Indeterminado
Descrição das verbas:	Valor (R\$)	Valor (R\$)
Salário mensal	1 000,00	1 000,00
Férias proporcionais	500,00	500,00
$\frac{1}{3}$ de férias	166,67	166,67
13º salário proporcional)	500,00	500,00

Estimativa de FGTS depositado (alíquota de 8% mensal)*	1480,00	1480,00
Multa de 40% sobre o FGTS Depositado*	-	592,00
Total 1 (verbas rescisórias)	3646,67	4238,67
Deduções		
INSS sobre o salário mensal (alíquota de 8%)	-80,00	-80,00
INSS sobre 13º salário proporcional (alíquota de 8%)	-40,00	-40,00
Total 2 (deduções)	-120,00	-120,00
Resumo geral		
Verbas rescisórias	3646,67	4238,67
Deduções	-120,00	-120,00
Total geral	3526,67	4118,67
* Valor estimado, pois quando depositado, o FGTS fica aplicado gerando juros ao trabalhador.		

Fonte: Tabela feita pelo autor.

Além desses valores o empregado B faz jus ao recebimento de 4 parcelas de seguro desemprego no valor de R\$ 800,00 (8% sobre a média dos 03 últimos salários), já que trabalhou 18 meses de CTPS assinada.

Analisando as duas rescisões percebe-se que o trabalhador A recebeu exatamente R\$ 592,00 a menos que o B, diferença está que se dá ao não recebimento da indenização de 40% sobre o FGTS.

Além disso, conforme descrito anteriormente o empregado B ainda receberá as parcelas de seguro desemprego. Porém como não é o empregador quem efetua o pagamento do seguro desemprego considera-se que a única diferença entre as duas rescisões envolvendo o empregador é a indenização de 40% sobre o FGTS depositado.

Entretanto, destacamos que para o empregado visivelmente o contrato de trabalho por prazo indeterminado é o que apresenta maior vantagem, pois além do valor da rescisão ser maior, ainda possui o direito ao seguro desemprego.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta pesquisa foram apresentados os conceitos de “direito do trabalho”, assim como o seu ramo de atuação que é a garantia de condições dignas nas relações trabalhistas. Também conceituamos contrato de trabalho e suas especificidades.

O foco deste trabalho foi um estudo direcionado sobre contrato de trabalho por prazo determinado, mostrando alguns desses contratos e o seu funcionamento na prática, apontando a literatura que rege as modalidades de contrato por tempo determinado e indeterminado que apresentamos neste artigo.

Foi destacado ainda os contratos temporários, contrato de experiência e os contratos de safra, onde apontamos as particularidades de cada um dos tipos de contratos, as obrigações no ato da extinção dos contratos, assim como obrigações contábeis nas rescisões contratuais, além dos recolhimentos mensais obrigatórios em todas as modalidades de contratos, tais como: INSS e FGTS.

Por fim, foi realizada uma simulação de uma rescisão contratual de um empregado com contrato por prazo determinado e outro por prazo indeterminado, nas mesmas condições. Apontamos como resultado os benefícios para o empregador a utilização de contrato por prazo determinado, quando este for possível.

Não foram esgotadas todas as possibilidades sobre contrato de trabalho por prazo determinado, aqui por hora destacamos apenas aquelas mais comuns em nossa região, deixando ainda uma lacuna a ser estudada sobre esta modalidade de contrato de trabalho para serem discutidos em trabalhos futuros.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto nº 99.684, de 8 de novembro de 1990**. Consolida as normas regulamentares do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D99684.htm>. Acesso em 14 mai. 2016.

_____. **Decreto-Lei nº 73.626, de 03 de fevereiro de 1974**. Aprova regulamento da lei 5889, de 8 de junho de 1973. Diário Oficial, Brasília, DF, 13 fev. 1974.

_____. **Decreto-Lei nº 691, de 18 de Julho de 1969**. Dispõe sobre a não aplicação, aos contratos de técnicos estrangeiros, com estipulação de pagamento de salário em moedas estrangeiras, de diversas disposições da legislação trabalhista, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/De10691.htm>. Acesso em 02 set. 2016.

_____. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.** Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Diário Oficial, Brasília, DF, 14 mai. 1990, p. 8965.

_____. **Lei nº 5.889, de 11 de junho de 1973.** Estatui normas reguladoras do trabalho rural e dá outras providências. Diário Oficial, Brasília, DF, 11 jun. 1973, p. 5585.

_____. **Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962.** Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. Diário Oficial, Brasília, DF, 26 jul. 1962. p.007919.

_____. **Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.** Dispõe sobre o Pagamento da Gratificação Prevista na Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. Diário Oficial, Brasília, DF, 13 ago. 1965, p. 008121.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Diário Oficial, Rio de Janeiro, RJ, 09 de ago. 1943. P.11937

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil:** Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nos 1/1992 a 68/2011, pelo Decreto Legislativo nº 186/2008 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão nos 1 a 6/1994. – 35. ed. – Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 454p. 2012.

CONTRATO de trabalho. Disponível em: <<http://direito-trabalhista.info/direitos-do-trabalhador/contrato-de-trabalho.html>>. Acesso em 20 mai. 2016.

DINIZ, M. H. **Curso de Direito Civil Brasileiro.** 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2002

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica.** 5º Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho.** 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MEIRA, Hugo. **Contrato de Trabalho por Prazo Indeterminado.** Disponível em: <<http://www.hugomeira.com.br/contratos-de-trabalho-por-prazo-indeterminado>>. Acesso em 15 mai. 2016.

NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 30 ed.- São Paulo : LTr 2004.

NOLASCO, Lincoln. **Contrato de trabalho.** In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XVII, n. 121, fev 2014. Disponível em: <http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14267&revista_caderno=25>. Acesso em 21 mai. 2016.

_____, Lincoln. **Contrato de trabalho e contratos afins.** In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XVII, n. 122, mar 2014. Disponível em: <http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14516&revista_caderno=25>. Acesso em 06 jun. 2016.

OLIVEIRA, L.A.A; OBERSTEINER, M.I.D.V. **Análise das causas de extinção de contratos de trabalho por prazo indeterminado.** Revista Científica Eletrônica de Ciências Sociais Aplicadas da Eduvale. Ano V, n.7. 2012.

RAMOS, João Florêncio Vieira. **Contrato individual de trabalho.** Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/noticias/ctps.htm>>. Acesso em 15 mai. 2016.

SAIBA quem tem direito e como funciona o décimo terceiro salário. Disponível em: <<http://meusalario.uol.com.br/main/salario-e-renda/saiba-quem-tem-direito-e-como-funciona-o-decimo-terceiro-salario-1>>. Acesso em 21 mai. 2016.

TABELA de Contribuição Mensal. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/servicos-do-ministerio/servicos-da-previdencia/mais-procurados/calculo-de-guia-da-previdencia-social-carne/tabela-de-contribuicao-mensal>>. Acesso em 20 jun. 2016