

## O CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO INDETERMINADO CARACTERÍSTICAS E ESPECIFICIDADES

Hruam Marlom Woicziekoski<sup>1</sup>  
Aline Cristiane Giacomini<sup>2</sup>  
Eduardo Luís Zanchet<sup>3</sup>  
Juliana Gallina<sup>4</sup>

**INTRODUÇÃO:** O direito do trabalho brasileiro surge de uma evolução histórica, que foi lenta e progressiva sobretudo no período da escravidão, que findou no ano de 1888 com a Lei Áurea. Contudo a legislação trabalhista ganhou destaque mesmo na era Vargas (1930), como menciona Arnaldo Sussekind:

GETÚLIO VARGAS assumiu a chefia do Governo Provisório da Revolução em 24 de outubro de 1930, e no dia 26 do mês seguinte criou o *Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio*. Desde então, e até a promulgação da Constituição de 1934, legislou intensamente por meio de decretos legislativos sobre as relações individuais e coletivas de trabalho e a Previdência Social, (SUSSEKIND, 2010, p. 36).

Diante de toda essa atividade legislativa, tendo em vista a constante evolução interna do direito do trabalho, com a criação de diversos dispositivos legais trabalhistas, entre eles a Consolidação das Leis do Trabalho em 1943, o contrato foi um meio encontrado para positivar as relações trabalhistas. O presente artigo busca tratar de forma objetiva essa construção histórica que elevou os direitos trabalhistas, sobretudo no Brasil. Cumpre ressaltar que de todos os componentes que regem as relações trabalhistas, o de maior importância é o contrato, pois é nele que vão ser especificados todos os aspectos inerentes ao trabalho a ser desenvolvido pelo empregado. Dentre os diversos aspectos e classificações do contrato de trabalho, há a sua duração, que é um dos principais elementos para desenvolvimento da atividade, podendo ser por tempo determinado (a termo) ou indeterminado, conforme preconiza o artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho e conceitua Mauricio Godinho Delgado:

Contratos *indeterminados* são aqueles cuja duração temporal não tenha prefixado termo extintivo, mantendo duração indefinida ao longo do tempo. Já contratos a termo são aqueles cuja duração temporal é preestabelecida desde o nascimento do pacto, estipulando como certa e previsível a data de extinção da avença. (DELGADO, 2019, p. 649).

Diante da importância que este tipo de contrato tem para as relações trabalhistas, sendo ampla maioria nas relações trabalhistas dos dias atuais, o presente artigo irá fragmentar todos os aspectos inerentes a esta modalidade contratual, avaliando a sua utilidade e o que se entende no tocante a sua aplicação prática. **OBJETIVO:** Analisar todos os aspectos que envolvem o contrato de trabalho por prazo indeterminado. Busca-se esclarecer todos os aspectos históricos inerentes à construção do que hoje é o prazo de contrato de trabalho mais comum no Brasil. **METODOLOGIA:** Caracteriza uma revisão bibliográfica, pautado em apontamentos quanto ao funcionamento desta modalidade contratual, analisando a forma de sua utilização, especificando as características e as situações em que seu uso se caracteriza. **DISCUSSÃO:** a)

<sup>1</sup> Acadêmico do Curso de Direito da UCEFF. E-mail: hruammarlom@gmail.com.

<sup>2</sup> Docente do curso de Direito na UCEFF. Advogada Cível e Empresarial. E-mail: aline.giacomini@hsadvocacia.com.

<sup>3</sup> Docente do curso de Direito UCEFF. E-mail: eduardo.zanchet@uceff.edu.br.

<sup>4</sup> Professora do curso de Direito da UCEFF, Chapecó-SC. E-mail: juliana.gallina@uceff.edu.br.

**DO DIREITO DO TRABALHO:** O Direito do Trabalho é um ramo da ciência e do Direito que visa tratar das relações existentes entre empregadores e empregados, estabelecendo e ditando os direitos e deveres das partes envolvidas. Contudo, o Direito do Trabalho teve um longo caminho para chegar ao status em que se encontra nos dias atuais, sendo objeto de diversas manifestações no decorrer dos anos, com trabalhadores buscando maior reconhecimento de seus direitos. O trabalho em si, está presente em nossa sociedade desde o início dos tempos, e por muito tempo era obtido mediante a escravidão, na qual os Senhores faziam com que pessoas trabalhassem forçadas e com pouquíssimas concessões. Posteriormente, houveram as servidões e as corporações. Destaca-se que nessas épocas citadas acima, o Direito do Trabalho tal qual conhecemos hoje, inexistia. Posteriormente a essas fases, surgiu o Direito do Trabalho, sobretudo por conta de três aspectos determinantes: 1) A Revolução Industrial que teve impacto direto na economia; 2) O surgimento do Estado Social em detrimento ao Estado Liberal, influenciando a política e dando maior autonomia ao Estado para interferência nas relações privadas de trabalho; e 3) As inúmeras reivindicações dos obreiros visando obtenção de maiores direitos. Sobre a questão, Carlos Henrique Bezerra Leite complementa:

Somando-se a essas causas, contribuíram decisivamente para o surgimento do direito do trabalho a ideia da justiça social preconizada, principalmente, pela Igreja Católica, através de Encíclicas *Rerum Novarum* e *Laborem Exercens*, e o marxismo, preconizando a união do proletariado e a ascensão dos trabalhadores, pela luta de classes, ao poder público, (LEITE, 2022, p. 36).

Ainda acerca do aspecto histórico, a primeira legislação trabalhista foi a denominada Lei de Peel, de 1802, na Inglaterra. Esta lei trouxe consigo a limite máximo de 12 horas para o trabalho, entre as 06h e 21h, além de estabelecer dispositivos protetores aos trabalhadores e aprendizes dos moinhos. Embora a primeira lei com direitos trabalhistas que se tenha conhecimento tenha surgido na Inglaterra em 1802, o primeiro país a incluir esses direitos em uma constituição foi o México, em 1917. Posteriormente a Alemanha seguiu o mesmo caminho, com a chamada Constituição de Weimar, de 1919. Contudo, um dos marcos mais importantes para o Direito do Trabalho também ocorreu em 1919, e foi denominado como Tratado de Versalhes. Através do Tratado, foi celebrada a paz entre as potências europeias e encerrada a Primeira Guerra Mundial. Entretanto, sob o ponto de vista trabalhista, este tratado foi de suma importância por conta da criação da OIT – Organização Internacional do Trabalho, com a ideia de tornar os direitos trabalhistas como universais, protegendo o trabalhador. Esta Organização ainda se encarregou de verificar o cumprimento das normas trabalhistas, realizando convenções e recomendações a nível internacional. Posteriormente, em 1927, na Itália, houve a *Carta del Lavoro*, documento no qual o Mussolini de certa forma deu maior liberdade à iniciativa privada nas relações trabalhistas, disciplinando que a intervenção Estatal somente era possível em casos que a primeira se mostrasse deficiente. Ainda cabe menção a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), que além dos diversos pontos protetivos às pessoas em si, também trouxe previsões visando a proteção dos trabalhadores, das quais podemos citar os artigos 23 e 24.

b) **O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL:** A doutrina em um aspecto geral, costuma dividir a história do Direito do Trabalho no Brasil em 3 fases: 1) Da Independência até a abolição da escravidão; 2) Da abolição da escravidão à 1930 (era Vargas); e 3) 1930 até os dias atuais. Acerca da primeira fase, Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2012, p.29), expõem a lamentável realidade da época: “No período que se inicia com a Independência do Brasil (1822) até a Abolição da Escravatura (1888), como havia o trabalho escravo, não houve condições para o desenvolvimento da legislação trabalhista”.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho. 6ª Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2012.

Durante o período supracitado embora tivessem ocorrido algumas legislações novas, temos que elas não tratavam objetivamente do Direito do Trabalho. Dois anos após a Independência, houve a Constituição de 1824, que apesar de abolir as Corporações de Ofício e disciplinar algo acerca de liberdade profissional, ela não aboliu a escravidão, somente a flexibilizou. A flexibilização veio através da Lei do Ventre Livre (1871) e a Lei dos Sexagenários (1885), que concedeu a liberdade aos nascidos filhos de escravos e aos escravos com mais de 60 anos, sendo que era extremamente raro que chegassem a esta idade. O avanço e marco final desta terrível era foi a Lei Áurea, que aboliu de vez a escravidão do Brasil, pondo fim a esta deplorável situação que perpetuou por mais de 300 anos em nosso país. Um ano após, em 1889, foi proclamada a República, e a partir de então iniciou-se período de grande progresso para o Direito do Trabalho, com leis protetivas ao trabalhador. Inclusive, em 1891, a nova Constituição já passou a prever o livre exercício de qualquer profissão e de associação. Inclusive, de acordo com Sussekind (2010, p. 33), a Constituição de 1891 “por assegurar o direito de associação (art. cit., §8º), proporcionou ao Supremo Tribunal Federal o fundamento jurídico para considerar lícita a *organização de sindicatos*”.<sup>6</sup> Durante esta segunda fase ainda tivemos outras legislações importantes prevendo novos direitos trabalhistas. Neste período foram regulamentados os trabalhos de menores (1891), as organizações dos sindicatos urbanos e rurais (1907 e 1903), o acidente de trabalho (1919) e a aposentadoria dos ferroviários (1923). Por fim, ingressamos na terceira fase do Direito do Trabalho no Brasil, que se iniciou com o Governo Provisório de Getúlio Vargas em 1930, onde houve amplo avanço da legislação trabalhista. Fazendo uma construção histórica, no período entre 1930 e 1933 (Governo Provisório), foram legislados os seguintes aspectos trabalhistas: Organização do Departamento Nacional do Trabalho (1931); Sindicalização (1931); Nacionalização do trabalho na Marinha (1931); Caixas de Aposentadoria e Pensões (1931); Horário de Trabalho do comércio e na indústria (1932); Comissões Mistas de Conciliação (1932); Trabalho das mulheres na indústria e comércio (1932); Inspetorias Regionais de Trabalho nos Estados (1932); Aposentadoria e pensões dos marítimos (1932); e Criação da Carteira Profissional). Percebe-se que em um curto período de tempo foram amplas as intervenções trabalhistas, todas encabeçadas por Getúlio Vargas, o que gerou uma grande aceitação sua. Posteriormente ainda houve promulgação da Constituição de 1934, sendo a primeira a tratar abertamente do Direito do Trabalho, mas sendo substituída já em 1937, pela Constituição do Estado Novo, responsável pela criação do salário mínimo. Acerca da Constituição de 1937, temos que foi outorgada por Getúlio Vargas, porém, com amplo apoio das Forças Armadas, impondo algumas limitações acerca de greves. Arnaldo Sussekind, sobre esta Constituição:

De índole corporativa, ressaltou ela que o escopo da intervenção do Estado no domínio econômico era, não apenas de “suprir as deficiências da iniciativa individual”, mas também o de “coordenar os fatores da produção, de maneira a evitar ou resolver os seus conflitos e introduzir, no jogo das competições individuais, o pensamento dos interesses da Nação, representadas pelo Estado”. (SUSSEKIND, 2010, p. 39).

Devido a essa frenética evolução interna do direito do trabalho, com a criação e alteração de diversos dispositivos legais trabalhistas, surgiu-se a necessidade de mesclar esse amontoado de leis de forma coerente e sistemática, foi aí que surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943. A CLT uniu a legislação trabalhista existente no Brasil e regulando as relações de trabalho, sejam elas coletivas ou individuais, com amplo aspecto protetivo ao trabalhador. Em seu texto, a CLT tratou principalmente de: Contratos individuais de trabalho; Proteção do trabalho da mulher; Convenções coletivas; Fiscalização do Trabalho; Período de descanso;

<sup>6</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho. 3ª Edição. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

entre outros diversos pontos protetivos ao obreiro e as relações trabalhistas no geral. Posteriormente, com a Constituição de 1946, foi criado um importante marco para o Direito do Trabalho em nosso território, com a criação da Justiça do Trabalho e o direito a greve voltando aos direitos dos trabalhadores. Contudo, o direito a greve foi de certa forma dificultado, conforme Arnaldo Sussekind:

A greve foi incluída entre os direitos dos trabalhadores (art. 165, nº XXI), salvo em relação aos serviços públicos e atividades essenciais definidos por lei (art. 162). Essa proibição ensejou a aprovação de ampla relação de atividades essenciais (Decreto-lei nº 1.632/78), razão por que, na prática, ficou muito limitado o exercício do direito de greve. (SUSSEKIND, 2010, p. 46).

Em 1967, no Regime Militar, sobreveio nova Constituição prevendo novos direitos trabalhistas, os quais merecem menção: Criação do FGTS e aposentadoria dos professores. Por fim, em 1988, chega a nossa atual Constituição Federal, prevendo inúmeras disposições relacionadas ao Direito do Trabalho. Logo no artigo 5º já são previstos os direitos e deveres individuais, com influência direta na esfera trabalhista. Também há menção ao trabalho no artigo 6º, que trata dos direitos sociais. Contudo, o artigo de maior importância para o Direito do Trabalho na Constituição de 1988 é o artigo 7º, que trata especificamente dos direitos dos trabalhadores. Neste dispositivo, foram acrescentados direitos trabalhistas não previstos anteriormente nas demais Constituições, como: Jornada de trabalho reduzida (44 horas semanais); 13º salário; Piso salarial; Preservação da relação de emprego em casos de demissões sem justa causa; Salário mínimo a pessoas com remuneração variável; e salário família. Ainda, se encontram previsões no artigo 8º, com o direito à associação sem necessidade de outorga Estatal, e no artigo 9º com nova previsão de direito a greve mediante legislação ordinária. Para finalizar este tópico, ainda cabe menção à Reforma Trabalhista ocorrida em 2017, e com um objetivo muito claro, o de modernizar as relações de trabalho, fazendo com que o Direito do Trabalho avance em conjunto com a economia e as novas tecnologias.<sup>7</sup> c) DO CONTRATO DE TRABALHO: O contrato em si, é historicamente conhecido como a celebração de um acordo entre duas partes, discriminando de maneira tácita ou expressa os seus direitos e deveres relacionados a determinada situação acordada. Dentre as diversas espécies de contratos existentes no âmbito jurídico, o contrato de trabalho com certeza é um dos de maior relevância, principalmente por tratar de situações inerentes às relações trabalhistas. Mauricio Godinho Delgado, em sua obra *Curso de Direito do Trabalho*, assim conceitua esse instrumento jurídico:

A definição é, pois, uma declaração da essência e composição de um determinado fenômeno: supõe, desse modo, o enunciado não só de seus elementos integrantes como do vínculo que os mantém unidos. A definição de contrato de trabalho não foge dessa regra. Identificamos seus elementos componentes e o laço que os mantém integrados, define-se contrato de trabalho como 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*. (DELGADO, 2019, p. 613).

A CLT por sua vez, em seu artigo 442, conceitua o contrato de trabalho simplesmente como “*acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego*”.<sup>8</sup> Como nota-se, é através do contrato de trabalho que as relações trabalhistas são regidas, não necessariamente precisando

<sup>7</sup> Disponível em: <<https://conube.com.br/blog/o-que-muda-com-a-reforma-trabalhista/>>. Acesso em : 04 de julho de 2022.

<sup>8</sup> 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 04 de julho de 2022.

ser escrito. Contudo, um importante aspecto na construção destes “acordos” é a previsão de direitos e deveres das partes, sobretudo visando a proteção do trabalhador, o que pode ser prejudicado em casos de contratos não expressos. Dentre as diversas classificações do contrato de trabalho, uma das de maior importância diz respeito à duração, podendo ser por prazo determinado ou indeterminado. Antes de se ingressar propriamente no tema do presente artigo (contrato de trabalho por tempo indeterminado), cabe fazer a distinção entre as duas espécies de prazo contratual. O contrato de trabalho por prazo determinado, segundo Bezerra Leite (2022, p. 511), tem a seguinte definição: “Sempre que na relação de emprego as partes já manifestaram, de antemão, que essa relação não vigorará indefinidamente, estar-se-á, a princípio, diante de um contrato por tempo determinado”.<sup>9</sup> Sobre a diferença entre o contrato por prazo determinado e o indeterminado, conceitua Mauricio Godinho Delgado:

Contratos indeterminados são aqueles cuja duração temporal não tenha prefixado termo extintivo, mantendo duração indefinida ao longo do tempo. Já contratos a termo são aqueles cuja duração temporal é preestabelecida desde o nascimento do pacto, estipulando como certa e previsível a data de extinção da avença. (DELGADO, 2019, p. 649)

Ao se analisar os conceitos acima, fica de certa forma fácil entender a diferença entre as duas classificações de duração dos contratos de trabalho, pois se no por prazo determinado é possível vislumbrar o término das atividades, seja uma data ou através de algo certo a acontecer, logicamente nos contratos por prazo indeterminado (assunto que será tratado no item 3.1) o que se percebe é a ausência desse elemento. d) **CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO INDETERMINADO:** A CLT, em seu artigo 443, conceitua:

Art. 452 - Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (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.<sup>10</sup>

O contrato de trabalho por prazo indeterminado é aquele cujo o final da relação trabalhista não se pode prever, ou seja, não há duração previamente estabelecida, sendo considerado regra nas relações trabalhistas, primando pelo princípio da continuidade da relação de emprego. A caracterização do contrato de trabalho por prazo indeterminado pode ser feita de duas formas: a primeira diz respeito à previsão expressa no contrato, descrevendo que aquela relação de trabalho não tem data de término preestabelecida. Contudo, há uma segunda via de caracterização segundo Bezerra Leite, que é em casos onde o contrato é omissivo quanto prazo, não mencionando se é por prazo determinado ou indeterminado, nesse caso ficará enquadrado como indeterminado, pois as cláusulas e itens que dizem respeito ao contrato devem sempre buscar com que o trabalhador não seja prejudicado. Mesmo que a corrente da doutrina deste entendimento seja considerada regra geral, entendendo que em casos de omissão contratual automaticamente se considerará contrato de trabalho por prazo indeterminado, o entendimento que prevalece junto aos doutrinadores é o de que o empregador é considerado titular do direito potestativo do contrato, podendo extingui-lo a contragosto do empregado. Porém, segundo Bezerra Leite:

[...] há situações em que a extinção do contrato encontra limitações. É o que ocorre, por exemplo, quando a relação de emprego encontra-se albergada pelos institutos da estabilidade ou da garantia no emprego, previstos em normas autônomas ou heterônomas. (LEITE, 2022, p. 511).

<sup>9</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 14ª Ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

<sup>10</sup> 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 06 de julho de 2022.

A favor do entendimento acerca regra geral, temos a Súmula 212 do TST, que preceitua que “*O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.*”<sup>11</sup> Conforme já mencionado, a efetivação do contrato de trabalho omisso quanto ao prazo indeterminado, compactua com o princípio da continuidade da relação de emprego, e foi esse o princípio preponderante para que fosse proferida a súmula do TST acima mencionada. Outro princípio adotado nestas relações é o da norma mais favorável que preceitua que o legislador deve escolher a norma que mais beneficie o trabalhador em três momentos distintos: 1) Quando da elaboração da norma; 2) Quando houver conflito de normas. 3) Quando estiver interpretando a norma. Agindo em conformidade com o estabelecido neste princípio, se faz pertinente considerar contratos com lacunas quanto ao prazo como tempo indeterminado.

Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 649), atribui ao contrato de trabalho por prazo indeterminado três efeitos: 1) Interrupção e suspensão contratual; 2) Estabilidade e garantia de emprego; e 3) Efeitos rescisórios. Segundo o autor, esta modalidade contratual se reveste de efeitos específicos, que “tendem, de maneira geral, a ser francamente mais favoráveis ao empregado, elevando o nível de pactuação da força de trabalho no mercado”. No que diz respeito à interrupção e suspensão contratual, o entendimento é que por conta da indeterminação existente nesta modalidade de contrato, o empregado passa a ter direito de interromper por até 15 dias e suspender o contrato após este período em casos de afastamento por doença por exemplo, impedindo a dispensa pelo empregador. Quanto ao segundo efeito, o da estabilidade e garantia do emprego, conceitua-se que o trabalhador tem pleno gozo de usufruir de garantias a ele atribuídas em consequência de seu cargo ou situação, como o afastamento de gestante ou acidentado por exemplo, sem que isso prejudique seu emprego. Por fim, o terceiro e mais completo efeito do contrato de trabalho por prazo indeterminado, diz respeito à rescisão, pois, essa modalidade tem verbas rescisórias específicas, como os 40% sobre o FGTS e o aviso prévio proporcional e de 30 dias. Contudo, de acordo com Mauricio Godinho Delgado, ao tratar desses efeitos, afirmou que eles podem:

[...] alterar-se em decorrência do tipo de causa ensejadora da ruptura contratual. Cada uma das causas de ruptura do vínculo empregatício enseja correspondente modalidade de extinção contratual, comportando efeitos rescisórios distintos. Tais efeitos estendem-se desde o leque mais largo das parcelas rescisórias devidas ao empregado (parcelas decorrentes de dispensa injusta, por exemplo) até o leque mais exíguo possível, em que o empregador apenas tem a obrigação de quitar as parcelas contratuais já vencidas, comunicar ruptura do contrato e conferir a “baixa” na CTPS obreira (caso de dispensa por justa causa operária), (DELGADO, 2022, p. 65).

Nos casos em que há a dispensa arbitrária ou por infração empresarial, o empregado tem direito de receber todas as suas verbas integralmente, inclusive as acima mencionadas, dando ônus maior ao empregador, o qual terá inclusive que providenciar documentação para que o obreiro consiga providenciar o saque do FGTS e seguro-desemprego. Contudo, em caso de ocorrência de pedido de demissão, os efeitos rescisórios têm sua amplitude restringida, com o empregado perdendo o direito ao saque do FGTS e conseqüentemente a multa de 40% sobre este. Também acaba por ser tolhido o direito de receber o aviso prévio e de usufruir do seguro desemprego. Mais restrito do que a possibilidade acima elencada, encontram-se os casos em que o empregado é demitido por justa causa, o que acarreta na supressão de seus direitos rescisórios. Em casos de extinção da empresa a qual o empregado encontra-se vinculado através de contrato

<sup>11</sup> Disponível em: <[https://www.coad.com.br/busca/detalhe\\_16/1168/Sumulas](https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1168/Sumulas)> Acesso em: 06 de julho de 2022.

de trabalho por prazo indeterminado, serão pagas todas as verbas integralmente, devido ao princípio da assunção dos riscos do empreendimento pelo empregador. Por fim, uma modalidade mais recente de rescisão de contratos por prazo indeterminado foi trazida pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467), que trata da rescisão por mútuo acordo, que basicamente traz um “meio termo” para as verbas a serem recebidas pelo empregado e pagas pelo empregador. Nesta modalidade, o empregado receberá metade do aviso-prévio e metade da multa em cima do FGTS, bem como o saque do Fundo de Garantia limita-se a 80%. Ainda, o empregado perde o direito do seguro desemprego, mas tem o direito de recebimento integral das demais verbas. Dentre as diversas características e especificidades citadas acima acerca do contrato de trabalho por prazo indeterminado, cumpre fazer uma menção a situação mais comum de ocorrência desta modalidade contratual: o contrato de experiência. Curiosamente o contrato de experiência é trazido pelo art. 443 da CLT e tem o prazo determinado e máximo de até 90 dias. Contudo a continuidade do trabalhador após o período limite, torna o contrato por prazo determinado em indeterminado. Conceitua Arnaldo Sussekind:

Não se trata de um contrato autônomo, mas de uma relação que, se revelar a aptidão do empregado, prossegue, sem solução de continuidade, como contrato por prazo indeterminado. Essa continuidade sem predeterminação de prazo depende apenas da decisão dos contratantes. Por isso, se um deles não desejar prosseguir na relação de emprego, o contrato de experiência extingue-se no termo estipulado, (SUSSEKIND, 2010, p. 272).

Ao analisar-se o contrato de trabalho por prazo indeterminado sob a ótica do trabalhador, é possível constatar vantagens e desvantagens. Acerca dos benefícios, pode-se mencionar que o obreiro tem maior certeza de emprego já que o contrato não tem data para acabar, além dos imensos benefícios rescisórios em casos de demissão. Contudo, em caso de pedido de demissão, o seu direito a recebimento de verbas fica extremamente restringido. Sob a ótica do empregador, o contrato de trabalho por prazo indeterminado torna mais fácil o controle e fiscalização dos empregados, fornecendo maior segurança jurídica, além de proteger a empresa em casos de demissões por justa causa. Contudo, as verbas rescisórias em caso de demissão injusta são elevadas, podendo inclusive ser aumentadas em casos em que há atraso no pagamento. **CONCLUSÃO:** No decorrer do presente artigo, foi possível entender todas as nuances que envolvem pertinentes ao contrato de trabalho por tempo indeterminado, descrevendo suas características e fazendo distinção do contrato por prazo determinado. Através da exposição dos argumentos trazidos com base em respeitáveis doutrinas trabalhistas, pôde se dar um enfoque aos pontos que merecem destaque, trazendo benefícios e problemas desta modalidade contratual para cada uma das partes envolvidas na relação trabalhista. Conclui-se, em suma, que o contrato de trabalho por prazo indeterminado é a regra geral vigente que orienta as relações trabalhistas, com previsões expressas nos contratos de trabalhos, ou até mesmo em casos de omissão quanto ao prazo do trabalho a ser desempenhado, o que há de se concordar, está de acordo com os princípios do Direito do Trabalho Brasileiro, que visa proteger aquele que desempenha o labor, o obreiro/trabalhador. Por fim, diante de todos os argumentos expressados no decorrer do presente artigo, chega-se à conclusão que o contrato de trabalho por prazo indeterminado é regra no Direito do Trabalho brasileiro e traz segurança e proteção principalmente ao empregado, contudo, sem deixar o empregador desamparado em situações de demissões que não a injusta.

**Palavras-chave:** Contrato de trabalho. Direito do Trabalho Brasileiro. Contrato de trabalho por prazo indeterminado.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do trabalho, Brasília.

Contrato de trabalho por prazo indeterminado: entenda como funciona. em: <<https://www.coalize.com.br/contrato-de-trabalho-por-prazo-indeterminado>> Acesso em: 06 de julho de 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª Ed. São Paulo: LTr, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª Ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 6ª Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2012.

O que muda com a Reforma Trabalhista? Entenda como era e como fica. Disponível em: <<https://conube.com.br/blog/o-que-muda-com-a-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 04 de julho de 2022

SÚMULA Nº 212 - DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA  
<[https://www.coad.com.br/busca/detalhe\\_16/1168/Sumulas](https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1168/Sumulas)> Acesso em: 06 de julho de 2022

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª Edição. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.