

## O CONTRATO DE TRABALHO A TERMO LABOR CONTRACT TERM

Geraldo Antônio Avelino<sup>1</sup>

### RESUMO

O presente trabalho foi originalmente preparado para a obtenção dos créditos do Mestrado em Ciências Jurídicas em Lisboa, Portugal. Objetiva demonstrar as similaridades existentes, respectivamente, na legislação brasileira e portuguesa, em relação à figura do contrato de trabalho a termo resolutivo em Portugal e a prazo determinado no Brasil. No âmbito do direito laboral, a contratação de trabalhadores a termo contraria o Princípio da Estabilidade e Segurança no emprego, e por muitos é considerada uma forma precária de contratação. Por este motivo, verifica-se que na legislação luso-brasileira, este tipo de contratação é possível apenas em reduzidas situações. Neste trabalho foi dado ênfase às possibilidades, aos motivos justificadores, previstos na legislação luso-brasileira que albergam as hipóteses de contratação a termo. Deste modo, foram abordadas as hipóteses para a contratação de trabalhadores a prazo com a finalidade de substituição de trabalhadores ausentes, realização de atividades sazonais, acréscimos excepcionais de atividades na empresa, para safra, experiência, dentre outros.

**Palavras-chave:** Contrato a Prazo Determinado; Hipóteses de contratação a Termo Resolutivo; Atividades Sazonais.

### ABSTRACT

This paper was originally prepared for obtaining the Master's credits in Legal Sciences in Lisbon, Portugal. Aims to demonstrate the similarities, respectively, in the Brazilian and Portuguese law, in relation to the figure of the employment contract term resolute in Portugal and the deadlines laid down in Brazil. Under the labor law, the hiring of fixed-term workers with the Stability Principle and security in employment, and for many is considered a precarious form of contracting. For this reason, it turns out that the Luso-Brazilian legislation, this type of contract is possible only in limited situations. This was emphasized the possibilities, justifying the reasons set out in Luso-Brazilian legislation that house recruitment hypotheses

---

<sup>1</sup> Professor de Direito do Trabalho na FAC – Faculdade Arquidiocesana de Curvelo. Mestrando em Ciências Jurídicas pela Universidade Autónoma de Lisboa. Especialista em Direito Empresarial pela FADISETE – Faculdade de Direito de Sete Lagoas.

term. Thus, the hypotheses were addressed to term hiring workers for the purpose of replacing absent workers performing seasonal activities, activities of exceptional increases in the company to harvest experience, among others.

**Keywords:** Contract Term Determined; Hiring fixed-term assumptions; Seasonal activities.

## 1. INTRODUÇÃO

A utilização da força de trabalho humana para a produção de riquezas para terceiros vem desde a sociedade pré-industrial. Há muito se utilizava a força de trabalho dos vencidos em guerras em troca da vida que lhes era mantida. Assim, explorava-se a força de trabalho de um ser humano, que era considerado simplesmente uma “*coisa*”, desprovido de quaisquer direitos humanos. Estava aí a figura da escravidão que permaneceu assim por alguns milhares de anos.

Evoluímos, pois passamos da figura da escravidão como força de trabalho necessária para a geração de riqueza alheia, para a servidão, as corporações de ofício, o proletariado, culminando na atualidade na figura do empregado com foco na dignidade do trabalho humano. Também passamos pelo Liberalismo, uma fase não intervencionista do Estado, seguido posteriormente por uma forte intervenção deste mesmo Estado nas relações laborais. Na atualidade, observa-se uma flexibilização das relações de trabalho principalmente em decorrência do momento econômico mundial, e não raras vezes ainda temos notícias no mundo de pessoas laborando em condições análogas à escravidão.

O ser humano trabalhador individualizado, pessoa física no Brasil e pessoa singular em Portugal, pode com o seu trabalho, gerar riquezas para si, em seu próprio proveito, ou para o proveito de outrem. Ao gerar riquezas para o proveito alheio, o destinatário deve ao contratar atentar e seguir as regras laborais necessárias para a lícita contratação. Deve o empregador envidar esforços no sentido de buscar atingir o seu objetivo empresarial sem, contudo deixar de levar em consideração a dignidade do trabalhador.

Para tal, o empregador pactuará os necessários contratos de trabalho com um determinado número de trabalhadores, levando em conta as necessidades e

particularidades do seu empreendimento, não se esquecendo porém da dignidade do ser humano contratado.

Em face às possíveis ausências de trabalhadores ao labor diário, oriundas, dentre outras, por enfermidades, acidentes no trabalho, licença maternidade, aumento sazonal de serviços, não poderíamos esperar que o empregador contratasse trabalhadores para ficar no aguardo da verificação destas situações.

Se assim procedesse, certamente o custo do seu produto ou serviço seria elevado em relação a outros fornecedores, acarretando a perda da competitividade da empresa em âmbito local, regional ou internacional e em decorrência o aumento do desemprego e seus problemas sociais.

Atento às situações como as expostas acima, o legislador luso-brasileiro buscou adequar o sistema jurídico laboral, admitindo a possibilidade excepcional de ser firmado contrato de trabalho a termo apenas em determinadas e limitadas hipóteses.

Neste trabalho é demonstrado em breve síntese, as hipóteses para a contratação de trabalhadores a prazo ou a termo, existentes na atualidade na legislação luso-brasileira.

## **2.O CONTRATO DE TRABALHO**

No Brasil a definição de Contrato de Trabalho nos é dada como sendo um “*acordo tácito ou expresso*”, correspondente à relação de emprego. Nesta óptica, dar-se-á um negócio jurídico, através do qual o empregado subordina a sua força de trabalho em favor de outra pessoa, o empregador, que assume os riscos da atividade econômica e “*dirige a prestação pessoal de serviço*”.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Neste sentido o estabelecido no Brasil na CLT – Decreto 5452/1943. Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Em Portugal, de modo similar, a noção de Contrato de Trabalho está presente no Código do Trabalho<sup>3</sup>, como um vínculo jurídico através do qual uma pessoa singular, se obriga a prestar serviços a outras pessoas, no âmbito de organização, autoridade e retribuição pecuniária destas.

A princípio, por tratar-se de contrato, em decorrência do “*pacta sunt servanda*”, poderiam os signatários estabelecer livremente o conteúdo de todo o contrato de trabalho pactuado, bem como negociar quaisquer de suas cláusulas. Todavia na relação laboral há de se observar certos princípios específicos e limites impostos pelo Estado em relação à contratação. Dentre estes, destacamos as limitações para a pactuação de contratos de trabalho a termo.

A contratação de trabalhadores, tanto no Brasil como em Portugal, buscam uma maior proteção ao trabalhador e possui como regra a pactuação dos contratos de trabalho por prazo indeterminado.

A diferença é que no Brasil a legislação, baseada no poder de direção do empregador, permite a rescisão contratual sem justificativa. Em Portugal, atendendo o determinado na Convenção 158 da OIT<sup>4</sup>, desde a Constituição de 1976 é vedada a cessação do Contrato de Trabalho por parte do empregador sem a existência de uma justa causa.

Em ambos os países, de modo a minimizar eventuais prejuízos ao trabalhador em face da precariedade da contratação a termo, o legislador estabeleceu um pequeno rol de situações as quais é permitido a pactuação de contratos de trabalho a termo ou a prazo.

### **3. O CONTRATO DE TRABALHO A PRAZO DETERMINADO**

O Contrato de Trabalho, devido à autonomia privada existente entre as partes signatárias, é considerado um acordo de vontades evidenciado através de um negócio

---

<sup>3</sup>**Lei 7/2009 – Código do Trabalho:** Art. 11º - Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade à outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.

<sup>4</sup>**Convenção 158 da OIT:** Art. 4 — Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

jurídico de natureza contratual. Como já citamos, a regra existente no Brasil e em Portugal é a pactuação de contratos de trabalho subordinado sem a determinação de prazo.

Para que este acordo de vontades seja caracterizado como um Contrato de Trabalho, se faz necessário a verificação de certos requisitos que o diferenciará do Contrato de Serviços regido pelo Código Civil. Segundo Martins (2001), para ser considerado como contrato de trabalho é necessário a existência dos seguintes requisitos: a continuidade, a subordinação, a onerosidade, a pessoalidade e a alteridade.

A continuidade, também denominada de não eventualidade, está no sentido de que o trabalho prestado pelo trabalhador possui a característica de ser habitual, ou seja, contínuo. Este requisito também está ligado à prestação de serviços os quais sejam *“ligados às atividades normais do empregador, ou seja, realizando serviços permanentemente necessários à atividade do empregador ou ao seu empreendimento”* (GARCIA, 2012, p.146).

O requisito subordinação está ligado à perda da autonomia da vontade do trabalhador, que durante toda a vigência do contrato de trabalho ficará sob as ordens do empregador. Deste modo, com a assinatura do contrato, o trabalhador passa a ficar sujeito *“ao poder de direcção do empregador, de acordo com o qual compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, aos quais o trabalhador tem o dever de obedecer.”* (MARECOS, 2012, p.98)

A onerosidade diz respeito à *“previsão de perdas e vantagens econômicas para ambas as partes no âmbito do contrato: há troca de sacrifícios e vantagens na dinâmica contratual; há transferência recíproca, ainda que desigual, de riquezas entre as partes contratuais.”* (DELGADO, 2002, p.483)

A remuneração está ligada ao pagamento pelo trabalho prestado. Segundo Marecos (2012), caso não haja a pactuação de remuneração, ou seja, inexistir a retribuição pela atividade desempenhada pelo trabalhador de modo gratuito, entende-se que a situação é insusceptível de ser reconhecida como uma relação laboral ou de emprego.

A pessoalidade significa a aplicação do “*intuitu personae*”<sup>5</sup> em relação à figura do trabalhador que se obrigou contratualmente. Necessário salientar, que a prestação dos serviços dar-se-á sempre pelo próprio trabalhador, não sendo possível por sua exclusiva vontade, na vigência do Contrato de Trabalho, ser substituído por outra pessoa singular.

A alteridade diz respeito à prestação de serviços pelo trabalhador que é prestada por conta alheia, ou seja, para outra pessoa singular ou coletiva, física ou jurídica, que assume os riscos da atividade econômica. A prestação pactuada reveste-se de “*um trabalho sem assunção de qualquer risco pelo trabalhador.*” (MARTINS, 2001, p.96)

Como qualquer negócio jurídico, também para a validade do Contrato de Trabalho a legislação civil<sup>6</sup> requer que as partes sejam capazes, que o objeto seja lícito, possível, determinado ou determinável, em relação à forma que a mesma seja prescrita ou não defesa em lei, e que não contrarie a ordem pública ou ofenda os bons costumes.

### **3.1. Características do contrato de trabalho**

A caracterização do Contrato de Trabalho segundo Delgado (2002) é tida como um “*procedimento intelectual através do qual se desvelam os elementos integradores [...] que instituem as marcas mais proeminentes de sua estrutura e dinâmica operacional.*” (DELGADO, 2002, p.480). Segundo o mesmo autor, as principais características do Contrato de Trabalho são: o sinalagma, a consensualidade, a relação “*intuitu personae*” e a sucessividade.

O sinalagma<sup>7</sup> significa que do contrato de trabalho estabelecido entre as partes, resultarão obrigações contrárias e equivalentes, e que pela bilateralidade do contrato

---

<sup>5</sup>INTUITU PERSONAE Loc. (Lat.) Tendo em conta a pessoa, ou em consideração a ela. SIDOU, J. M. Othon. **Dicionário Jurídico**. 2ª ed. rev., atual. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1991. p.307.

<sup>6</sup>Neste sentido, o Código Civil Português, trata em seu artigo 280º dos requisitos do objecto negocial. 1. É nulo o negócio jurídico cujo objecto seja física ou legalmente impossível, contrário à lei ou indeterminável. 2. É nulo o negócio contrário à ordem pública, ou ofensivo dos bons costumes. No Brasil, o Código Civil estabelece em seu artigo 104 que a validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei.

<sup>7</sup> SINALAGMA. S.m. (Gr. Synallagma). Dir. Obr. Dependência recíproca das obrigações num contrato. Cognato: sinalagmático (adj.), cons. contrato- SIDOU, J. M. Othon. **Dicionário Jurídico**. 2ª ed. Rev., atual. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1991. p.523

de trabalho, serão recíprocas tais obrigações. Exemplo típico é o pagamento da remuneração por parte do empregador, que recebe em troca o trabalho prestado pelo empregado.

Resulta o Contrato de trabalho um consenso, de um acordo de vontades entre o trabalhador e o empregador, que pode ser tácito ou expresso. A Legislação em regra não exige forma especial para o estabelecimento do Contrato de Trabalho, sendo a formalidade prevista para restritas situações. Destacamos que as Constituições luso-brasileiras estabelecem o livre exercício de qualquer trabalho.<sup>8</sup>

A característica “*intuitu personae*” no Contrato de Trabalho não se aplica a ambas as partes contratantes. Dar-se-á apenas em relação à pessoa do empregado, que se obriga a prestar, em face a natureza contratual, pessoalmente todos os serviços aos quais se obrigou, não podendo por sua exclusiva vontade, fazer-se substituir por outrem. No que diz respeito à figura do empregador em princípio haverá plena fungibilidade, uma vez que poderá “*ser sucedido por outrem no contexto da mesma relação de emprego.*” (DELGADO, 2002, p.482).

Por fim, a relação jurídica do Contrato de Trabalho pressupõe a existência de um elemento de continuidade, de duração não instantânea, de trato sucessivo. A execução dos serviços pactuados se desdobra no tempo, dia após dia, mês após mês, e assim por diante, sucessivamente. No Contrato a prazo determinado esta característica inexistente.

#### **4. O CONTRATO DE TRABALHO A TERMO**

O contrato de trabalho a prazo determinado ou a termo originou-se da legislação civil, que exigia para a locação de serviços o estabelecimento de um termo, uma vez que proibia a locação de serviços sem prazo. Nos ensinamentos de Nascimento

---

<sup>8</sup> **Constituição Portuguesa:** Artigo 47.º 1. Todos têm o direito de escolher livremente a profissão ou o género de trabalho, salvas as restrições legais impostas pelo interesse colectivo ou inerentes à sua própria capacidade.

**Constituição brasileira:** Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

(2011), trata-se de figura há muito conhecida na legislação, com indicação de sua utilização por volta do ano de 1917.

É o que já se vê no livro de Lodovico Barassi, *Il contratto di lavoro* (1917), que examina a rescisão nessa espécie de contrato de trabalho, em Paul Pic, um dos pioneiros do direito do trabalho na França, com o seu *Traité élémentaire de législation industrielle* (1930, 7. ed.), no qual diz que em certas indústrias, como a de roupas, é uso admitir o empregado por certo tempo, caso em que o contrato termina com a expiração do termo fixado, a menos que haja tácita recondução do trabalhador, e em Paul Durand e André Vitu, autores do clássico *Traité de droit du travail* (1950), que examinam o fundamento do contrato a prazo, o *Code du Travail* da França, e as diferenças entre os dois tipos de contrato. (NASCIMENTO, 2011, p.988)

Verifica-se na atualidade a tendência globalizante nos mercados nacionais e internacionais da necessidade de maior competitividade das empresas. Além disso, verifica-se o aumento do desemprego e, especificamente no direito laboral português significativa rigidez para a cessação dos contratos de trabalho sem prazo pactuados.

As situações citadas, aliadas às diretrizes comunitárias vigentes, fez com que aumentassem as hipóteses legais para a pactuação dos Contratos a Termo em Portugal.

No magistério de Campos (2013) observamos que *“a admissibilidade de aposição de um termo ao contrato de trabalho tem estado ligada à satisfação de necessidades temporárias da empresa, atendendo à própria dinâmica do mercado e ao modo de funcionamento das unidades produtivas.”* (CAMPOS, 2013, p.12).

Como já citamos no que rege a previsão temporal, o Contrato de Trabalho é em regra pactuado sem a prefixação de prazo *“mantendo duração indefinida ao longo do tempo”*, sendo assim de trato sucessivo. Na legislação luso-brasileira a exceção é a pactuação de contrato de trabalho a prazo determinado ou a termo. Nos contratos de trabalho a termo, no que tange ao aspecto temporal, a duração é *“preestabelecida desde o nascimento do pacto, estipulando como certa e previsível a data de extinção da avença.”* (DELGADO, 2002, p.507).

Em ambas as legislações os limites para a pactuação do contrato a prazo são estabelecidos, em princípio face à hipossuficiência de uma das partes da relação: o trabalhador. Na doutrina e jurisprudência, presume-se que tal parte carece de proteção em face da dita *“fragilidade e dependência”*. Desta forma, a fixação do

termo e “às consequências que decorrem da aposição deste tipo de cláusulas para a estabilidade do vínculo laboral, o legislador optou por estabelecer um regime rígido e exigente no que se refere à sua admissibilidade”. (CAMPOS, 2013, p.29).

Na atualidade, verificamos de forma clara, o significativo aumento do objetivo econômico visando à contratação de trabalhadores a prazo. Neste sentido, é o que se verifica na hipótese da contratação para acréscimo de trabalhadores nas empresas no Brasil através da Lei 9.601/98. Em Portugal também o estabelecido no n.º 4, alínea “a” do artigo 140º que admite a contratação a termo para lançamento de “*nova actividade empresarial*” e também quando do início de labor em empresas com menos de 750 trabalhadores.

Quanto a sua formalização, tanto no Brasil quanto em Portugal, o Contrato de Trabalho a Termo, visando atender ao princípio da continuidade da relação de emprego deverá ser escrito. Destacamos que em Portugal, a legislação obriga em todos os contratos a termos a indicação, de forma clara, do motivo justificativo utilizado quando da sua pactuação ou renovação.<sup>9</sup>

Assim, o Contrato de Trabalho a termo, ou a prazo determinado, somente pode ser pactuado em determinadas hipóteses estabelecidas na legislação luso-brasileira as quais passaremos a verificar.

#### **4.1.Hipóteses de pactuação no Brasil**

No Brasil a Legislação estabelece na CLT, em especial no seu artigo 443<sup>10</sup>, as hipóteses para o estabelecimento do Contrato a prazo determinado. Verifica-se que será permitida a pactuação de contrato de trabalho a prazo determinado: para a

---

<sup>9</sup>**Lei 7/2009 – Código do Trabalho:** Art. 141 – Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo. 1. O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter: a) identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes; b) actividade do trabalhador e correspondente retribuição; c) local e período normal de trabalho; d) data de início do trabalho; e) indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo; f) datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

<sup>10</sup>**CLT – Decreto 5452/1943:** Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado. § 1º - 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. § 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência.

execução de serviços que dependam de termo prefixado, de serviços especificados, ou serviços que para a sua realização dependam de acontecimento susceptível de previsão aproximada.

Desta forma, o contrato de trabalho a prazo só será válido se, em relação ao seu objeto, tratar-se de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, de atividades empresariais de caráter transitório ou de contrato de experiência.

Igualmente observa-se também a existência de outras possibilidades de pactuação de contratos a prazo determinado previstas em legislação extravagante. Como exemplos a legislação que trata da contratação de atleta profissional de futebol – Lei 6.354/76; a legislação para a contratação de trabalhador rural para atividades sazonais de safra – Lei 5889/73; a contratação de artista profissional – Lei 6533/76; a contratação de técnico estrangeiro – Decreto Lei 691/69, dentre outras.

Segundo Delgado (2002) fora das hipóteses elencadas no artigo 443 da CLT e em legislação especial, serão consideradas irregulares no Brasil as demais contratações de trabalhadores a prazo determinado.

#### **4.1.1.A transitoriedade**

A Transitoriedade como hipótese para a pactuação de contrato a termo, de acordo com Martins (2001), está ligada à execução de serviços contratados que deverão ser breves, passageiros, efêmeros, temporários. Nesta hipótese estão elencadas as contratações destinadas a atender aumento de demandas empresariais em certo período do ano como o aumento de vendas no Natal, aumento do consumo de ovos de chocolate na Páscoa, atividades ligadas ao comércio nas férias escolares, dentre outras.

#### **4.1.2.A natureza do serviço**

A natureza do serviço objeto na contratação a termo, no magistério de Delgado (2002), deve estar ligada à execução de uma atividade certa e delimitada em sua dimensão temporal, possível de ser pactuada a prazo. Esta hipótese refere-se à necessidade transitória do empregador não associada à sua atividade. Como exemplo

seria a pactuação de contrato a termo entre uma indústria têxtil e um pedreiro para realizar um conserto de um muro que está prestes a ruir.

#### **4.1.3. Atividade empresarial transitória**

Nesta hipótese de pactuação de contrato a prazo determinado, destaca-se que a transitoriedade está ligada à atividade da própria empresa que será efêmera. Nesta específica situação “*admite-se a contratação do empregado por tempo determinado, ou seja, com duração do vínculo empregatício somente enquanto durar a própria empresa, entendida como atividade organizada*”. (GARCIA, 2012, p.198). Seria a situação verificada entre uma empresa constituída especificamente para realizar a atividade de edificação de uma ponte, que poderá utilizar-se da contratação a prazo para “*admitir pessoal enquanto existir, isto é, até que cumpra os fins para os quais foi constituída, a construção da ponte*”. (NASCIMENTO, 2011, p.993)

#### **4.1.4. Contrato de experiência**

A Legislação brasileira admite também a possibilidade de pactuação de contrato a prazo para a contratação de trabalhadores a título de experiência. Podemos utilizar o conceito deste contrato como o “*período de experiência, contrato de prova, pacto de prova, pacto de experiência, contrato de experiência*”, durante o qual o “*empregador vai testar se o empregado pode exercer a atividade que lhe é determinada*”. (MARTINS, 2001, p.108). Neste mesmo sentido, o contrato de experiência também possibilita ao empregado observar às condições oferecidas pelo empregador para a manutenção do pacto.

Destaca-se neste tipo de contratação a prazo, que chegando a seu termo e atendido o seu objetivo, haverá a necessária transformação do contrato precário em contrato a prazo indeterminado, com efeitos jurídicos “*ex tunc*”, ou seja, desde a data inicial de pactuação a prazo.

Aprovada a experiência inicia-se outro contrato, o principal, e o contrato de trabalho que o segue por prazo indeterminado, mantendo cada um a sua independência, de tal modo que não estariam relacionados entre si por um liame de continuidade, a não ser para que o tempo de duração do contrato de experiência, quando o empregado permanece na empresa, venha a ser somado ao segundo contrato para todos os efeitos legais. (NASCIMENTO, 2011, p.885)

Em Portugal esta hipótese não existe na forma de pactuação de Contrato a Termo Resolutivo. A verificação da experiência é observada na contratação normal nos contratos a prazo indeterminado.

#### **4.1.5. Contrato de Safra**

O contrato de safra é uma modalidade de contrato de trabalho por tempo determinado estabelecido pela Lei n.º 5.889/73. Para a sua pactuação deverá ser observada a existência de atividades ligadas às “*variações estacionais da atividade agrícola*”, conforme estabelece o parágrafo único do art. 14 da citada Lei. É utilizado, segundo Almeida (2014), para a contratação de trabalhadores em atividades agro econômicas em época de colheitas, plantio e entressafras.

Nesta hipótese de pactuação, o empregador, produtor rural pessoa física, poderá realizar a contratação de trabalhador rural por pequeno prazo para o exercício de atividades de natureza temporária. Devido à característica específica desta atividade, na sua pactuação não é possível no contrato a inserção segura das datas de início e término da atividade, especialmente pelas imprevisíveis variações climáticas. Todavia, deve ser apostado de forma clara a menção ao produto explorado, a área a ser trabalhada, o período do ano da contratação (safra ou entressafras) e a atividade, colheita ou plantio, a ser desenvolvida pelo trabalhador.

#### **4.1.6. Acréscimo de empregados na empresa**

É admissível na legislação brasileira a contratação por prazo determinado visando o acréscimo no número de empregados na empresa. Esta possibilidade surgiu em razão do crescente número de desempregados à época no país. A Lei 9.601/98<sup>11</sup> possibilita às empresas a contratação a prazo determinado fora das hipóteses contidas no § 2º do art. 443 da CLT citados anteriormente.

---

<sup>11</sup>**Lei 9.601/98: Art. 1º**As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados. **§ 1º**As partes estabelecerão, na convenção ou acordo coletivo referido neste artigo: I- a indenização para as hipóteses de rescisão antecipada do contrato de que trata este artigo, por iniciativa do empregador ou do empregado, não se aplicando o disposto nos artigos. 479 e 480 da CLT; II- as multas pelo descumprimento de suas cláusulas. **§ 2º**Não se aplica ao contrato de trabalho previsto neste artigo o disposto no art. 451 da CLT.

Segundo Almeida (2014), é necessário que tal contratação seja autorizada por Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, devendo ser observadas as demais exigências constantes na referida legislação. Busca esta hipótese de contratação, oferecer maior flexibilização às empresas para a contratação de trabalhadores, mitigando as dificuldades do mercado de trabalho.

Esta modalidade possibilita a contratação de trabalhador para a realização de quaisquer atividades na empresa, desde que haja a necessária interveniência do Sindicato. Exige-se, todavia que tais contratações representem de fato: acréscimo no número de empregados no estabelecimento ou na empresa. A “*empresa não poderá dispensar um trabalhador contratado por tempo indeterminado para contratar outro para a mesma função por tempo determinado*”. (MARTINS, 2002, p.29)

#### **4.2. Duração e prorrogação do contrato no Brasil**

A duração do Contrato a prazo determinado no Brasil, para as contratações realizadas sob a égide da CLT será de no máximo 2(dois) anos.<sup>12</sup> Todavia, verifica-se exceção à regra do prazo, na hipótese de pactuação do contrato a título de experiência, cujo o prazo máximo será de 90 noventa dias. Na legislação esparsa verificamos outros prazos como o previsto para o atleta profissional de futebol, que terá duração máxima de cinco anos.

Quanto à possibilidade de prorrogação, nas hipóteses prevista na CLT, dentro do lapso temporal previsto de 2(dois) anos ou de 90(noventa) dias, é possível apenas uma prorrogação, desde que obviamente não tenha sido pactuado prazo inicial com a duração máxima. Caso o contrato seja prorrogado por mais de uma vez, será tacitamente considerado como um contrato a prazo indeterminado.<sup>13</sup>

De modo a evitar fraudes nas pactuações a prazo, a legislação brasileira estabelece um interstício mínimo de 6(seis) meses, entre Contratos a prazo determinados que tenham as mesmas partes e objeto, salvo se a expiração do anterior dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

---

<sup>12</sup> Conforme estabelece o artigo 445 da CLT – Decreto 5452/1943, o contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de dois anos, sendo que para o contrato de experiência a duração não poderá exceder de noventa dias.

<sup>13</sup> Vide artigo 451 da CLT – Decreto 5452/1943.

...da realização de certo acontecimento, como a conclusão da obra que está sendo edificada, ou tem por finalidade a execução de serviços especializados, o que é comum nas obras de construção civil e em suas diferentes etapas, a lei permite contratos sucessivos ou, como alguns denominam, “em cadeia”, com o mesmo empregado, dada a natureza específica e a finalidade do contrato. É que, quando a lei veda a sucessão de contratos a prazo certo, assim faz no pressuposto de que sua finalidade é a fraude. Porém, nas hipóteses mencionadas, desde que estejam claras, não há como vislumbrar fraude, tendo em vista a finalidade da contratação.” (NASCIMENTO, 2011, p.1001)

Não sendo respeitado este interstício, a contratação realizada será considerada como pactuada por prazo indeterminado.

No que diz respeito à hipótese de contratação para acréscimo de novos trabalhadores na empresa, não se aplicam as regras de prorrogação única. As empresas poderão prorrogar quantas vezes for necessário o Contrato de Trabalho a Termo, desde que respeitado o prazo máximo de dois anos, haja vista que o §2º do artigo 1º da Lei 9.601/98, veda a aplicação do disposto no artigo 451 da CLT, que regulamenta a prorrogação una.

#### **4.3. Hipóteses de pactuação em Portugal**

Em Portugal, tendo como base o princípio da segurança do emprego<sup>14</sup> consagrado na Constituição da República, de forma similar ao Brasil, à contratação a termo também é considerada excepcional. Segundo Marecos (2012), será possível esta forma de contratação para atender a satisfação temporária das necessidades do empregador, sendo o contrato a termo “*admitido para certos fins, e na exacta medida em que esses fins o justifiquem*”.

As hipóteses estão estabelecidas no artigo 140º do Código do Trabalho. Deve-se destacar que a necessidade da empresa deverá harmonizar-se com o estabelecido no nº1 do artigo 140º do Código do Trabalho, pois trata de “*requisito fundamental*” para a contratação a termo certo “*a necessidade temporária da empresa*”, aliado ao “*período estritamente necessário*” para a realização da atividade.

Assim, segundo Neto (2013), as situações elencadas na legislação portuguesa são meros exemplos, não são taxativas, ou seja, a pactuação de contrato a termo “*não*

---

<sup>14</sup> Está estabelecido na Constituição Portuguesa em seu artigo 53º, uma vez que é garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

*deve subsumir-se a qualquer das hipóteses contempladas no n.º2*” do artigo 140º mas abrangerá também quaisquer situações as quais se verifique a necessidade temporária.

Desta forma, segundo a legislação laboral lusitana, a princípio, o Contrato de Trabalho a Termo “*pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade*”. Observa-se ainda que “*a estipulação do termo seja devidamente justificada, devendo essa justificação constar expressamente do contrato escrito, com a concreta indicação dos factos e circunstâncias que a integram*”. (MARECOS, 2012, p.344)

Excepcionalmente, havendo Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho – IRCT poderá o ajuste de pactuação a prazo ser afastado ou modificado. Segundo Campos (2013), na legislação portuguesa existe também previsão legal para a contratação a termo nas situações que visem à dinamização das atividades produtivas e a execução de políticas de emprego.

Daí pode-se concluir que a fundamentação para a admissibilidade do contrato a termo na legislação portuguesa não se encontra presente apenas na satisfação de necessidades temporárias das empresas. Neste sentido é o entendimento do Supremo Tribunal de Justiça<sup>15</sup> português a respeito da contratação de trabalho a termo:

Assim, a razão primordial da sua celebração – sempre excepcional, por consabidos motivos – pressupõe, por um lado, a verificação da transitoriedade do trabalho a efectuar; visa, por outro lado, a salvaguarda da redução do risco empresarial, em situações específicas, e, por fim, viabiliza a promoção/desenvolvimento de políticas activas de emprego.

#### **4.3.1.Satisfação de necessidades temporárias**

O Código do Trabalho Português, em seu artigo 140º n.º2 alíneas de “a” à “h” elenca os motivos que no ponto de vista do legislador correspondem à “*necessidade temporária da empresa*”. Nas alíneas de “a” à “d” verifica-se a possibilidade de contratação a termo com fundamento na substituição direta ou indireta de trabalhadores. O entendimento da figura “*substituição indireta*” nos é dado como:

...denominada substituição em ‘cadeia’ ou em ‘cascata’, que permite o empregador substituir um trabalhador por outro contratado a termo para o

---

<sup>15</sup>Processo n.º 488/11.4TTVFR.P1.S1- 14/01/2015 - Supremo Tribunal de Justiça.

efeito, não por aquele estar impedido de prestar trabalho mas por ter sido temporariamente deslocado para outro posto de trabalho com vista a substituir outro trabalhador, este sim impedido de prestar trabalho” (CAMPOS, 2013, p.69)

#### **4.3.2.Substituição temporária de trabalhadores**

A Legislação portuguesa elenca de forma exemplificativa quatro possibilidades de contratação a termo com fundamento na necessidade temporária de substituição de trabalhadores. Todas são exemplificativas pelo fato de que, conforme já citamos, será possível a contratação em outras hipóteses, desde que enquadráveis na cláusula geral estabelecida no Código do Trabalho. No caso de substituição temporária de trabalhadores, a celebração somente será possível, se devidamente fundamentada, e dirigida *“para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade”*.

A alínea “a” do artigo 140º nº2 do Código do Trabalho prevê a contratação em face da necessidade de *“substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de prestar trabalho”*. Esta possibilidade também não se destina apenas às situações legais as quais o trabalhador substituído se encontre, como em gozo de férias, em licença maternidade, doente ou acidentado do trabalho, dentre outras. Será possível também a contratação por qualquer outro motivo bastando simplesmente que *“haja acordo entre o trabalhador substituído e o empregador para que o contrato celebrado a termo com o trabalhador substituto seja considerado válido.”* (CAMPOS, 2013, p.71)

Já o estabelecido nas alíneas “b” à “d” do artigo citado, elencam as hipóteses de substituição direta ou indireta de trabalhador, em relação ao qual, esteja pendente em juízo ação de apreciação de licitude de despedimento.

Poderá ainda ser celebrado contrato, visando a substituição temporária, em situações como licença do trabalhador sem retribuição, e substituição de trabalhador que, contratado a tempo completo, passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado. Segundo Marecos (2012), o estabelecido nestas alíneas concretizam situações enquadráveis na alínea anterior, mas que *“não obstante, o legislador entendeu por bem conferir-lhes a autonomia suficiente, clarificando que as*

*situações previstas naquelas alíneas b) a d) do nº2 constituem um fundamento para a celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo*". (MARECOS, 2012, p.346)

### **4.3.3. Atividades Sazonais**

A contratação de trabalhadores para as “*actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias primas*” está prevista na alínea “e” do nº2 do artigo 140º do Código do Trabalho português. O Supremo Tribunal de Justiça português<sup>16</sup> nos empresta o conceito para “*actividades sazonais*”:

contempla duas situações diferenciadas: por um lado, o carácter sazonal da própria actividade a que a empresa se dedica; de outra banda, o carácter regular do ciclo anual da sua produção, decorrente da estrutura do respectivo mercado. Actividade sazonal é aquela que só surge em determinado período do ano, necessariamente limitado, perdendo posteriormente a sua utilidade.

Assim, nesta hipótese será permitida a contratação de trabalhadores para a realização de actividades que por sua natureza sejam sazonais, ou seja, actividades que variem em função da época do ano, da necessidade da sociedade, ou da dinâmica do mercado. Neste sentido, segundo Campos (2013) seria lícito então a contratação de trabalhadores para laborar em actividades agrícolas, turismo balnear, livrarias no início do período letivo, dentre outras.

### **4.3.4. Acréscimo excepcional de actividade empresarial**

A alínea “f” do nº2 do artigo 140º do Código do Trabalho faculta às empresas contratar trabalhadores a termo em decorrência de acréscimo excepcional em suas actividades.

Tal possibilidade também se harmoniza à regra geral estabelecida por ser “*necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade*”. importante salientar que para validade das contratações tais necessidades deverão ser temporárias e excepcionais. A excepcionalidade estará ligada ao fato de que o acréscimo não era esperado pela empresa, e também por não estar ligado à eventual aumento de demanda em

---

<sup>16</sup> Recurso n.º 325/08 – 10/07/2008 - Supremo Tribunal de Justiça.

determinada época do ano. Nesta hipótese está em causa “*um facto que não é habitual na dinâmica da actividade prosseguida pela empresa*”. (CAMPOS, 2013, p.78)

Desta forma, será necessário um aumento significativo, anômalo, que possa ser apostado no Contrato a justificar o “*acréscimo excepcional da actividade*” da empresa e a previsão temporal. Será válida então a contratação se o pico de atividade anômalo, singular, “*não justificar a admissão de um trabalhador por tempo indeterminado, uma vez que este crescimento anormal da actividade é transitório, e perderá posteriormente a sua utilidade*”. (MARECOS, 2012, p.347)

#### **4.3.5. Actividade ocasional ou serviço definido**

No item anterior mostramos a possibilidade de contratação a termo na hipótese de acréscimo excepcional verificado na atividade normalmente desenvolvida pelo empreendedor. Na contratação para a realização de atividade ocasional ou serviço definido, a situação de necessidade temporária não se encontra relacionada à atividade normal da empresa. A legislação laboral portuguesa autoriza a possibilidade de contratação a termo para a “*execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro*”.

Campos (2013), citando Abílio Neto, nos empresta exemplos de situações as quais, aplica-se esta hipótese. Seria por exemplo “*o caso de encomendas excepcionais, informatização de uma secção de uma empresa, a decoração de um estabelecimento, uma avaliação da empresa, a tradução eventual de documentos técnicos para formação de pessoal*”. (CAMPOS, 2013, p.79) Tais situações elencadas correspondem a uma atividade que não seria desenvolvida normalmente na empresa, definida por Abílio Neto como “*actividades eventuais*”.

Pelo fato do serviço a realizar ser “*determinado precisamente definido e não duradouro*”, o mesmo, conforme mandamento legal deve ser devidamente individualizado e apostado no Contrato pactuado. Para Campos (2013), “*o serviço determinado e definido implica a susceptibilidade de individualização, isto é, um trabalho com características próprias e diferenciáveis da actividade normal da empresa e que geralmente corresponde a uma tarefa única e irrepetível.*” (CAMPOS, 2013, p.80)

#### **4.3.6. Dinamização da actividade produtiva**

Para a admissibilidade de contrato de trabalho a termo, o legislador português estabeleceu também a possibilidade de celebração de contratos nas situações que objetivem à dinamização da atividade produtiva e a execução de políticas de emprego<sup>17</sup>.

Na contratação visando a dinamização da atividade produtiva o legislador albergou a possibilidade da distribuição de eventual insucesso do empreendimento também aos signatários do contrato de trabalho a termo, e não apenas ao empregador ou à empresa. Nesta hipótese, também os trabalhadores contratados a termo suportarão determinados ônus em face de possível fracasso do empreendimento. Neste sentido é o magistério de Alice Pereira Campos:

Nesta norma foram consideradas determinadas situações em que a eventual limitação da duração dos contratos de trabalho é essencial para que o empregador possa desenvolver a sua actividade comercial com menor risco, pelo menos no que respeita às obrigações decorrentes da celebração de contratos de trabalho”. (CAMPOS, 2013, p.82)

Poderá ainda, ser celebrado contrato a termo certo para o *“lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores”*. Nesta situação a duração incerta seria de corrente de *“uma actividade ainda não consolidada, em sentido que não se verificava à data da celebração do contrato, nem era previsível, que aquela actividade fosse persistir”*. (MARECOS, 2012, p.348)

#### **4.3.7. Execução de políticas de emprego**

Levando em consideração os ensinamentos de Pedro de Ortiz Bettencourt, citado por Campos (2013), o desenvolvimento social e económico e o bem estar da população, dependem da manutenção do nível de emprego que a cada dia se torna mais escasso. Neste sentido, cabe ao Estado a adoção de políticas que visem o combate ao desemprego e a *“flexibilização das técnicas de garantia de estabilidade no emprego”*. (CAMPOS, 2013, p.89)

---

<sup>17</sup> Situações elencadas no n.º 4 do artigo 140º do Código do Trabalho.

Assim, o Código do Trabalho Português estabelece a possibilidade de ser celebrado contrato de trabalho a termo para a “*contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego, em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego.*”

A definição do termo “*trabalhadores à procura do primeiro emprego*” é dada pelo Tribunal Constitucional português, no Acórdão 207/2004 <sup>18</sup> como sendo trabalhadores que não tenham sido anteriormente contratados por tempo indeterminado, sendo equivalentes as situações daqueles trabalhadores que nunca conseguiram emprego, ou nunca celebraram um contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Assim, nesta hipótese, seria permitida a contratação a termo de quaisquer trabalhadores que jamais laboraram ao abrigo de um contrato por tempo indeterminado. Este é o entendimento do Tribunal Constitucional que também admite a celebração de contratos a termo com trabalhadores que já prestaram trabalho por tempo determinado.

Todavia, há na doutrina portuguesa entendimento diverso, como o do eminente professor Julio Gomes, citado por Campos (2013) no sentido de que “*trabalhador a procura do primeiro emprego é aquele que nunca celebrou um contrato de trabalho, a termo ou por tempo indeterminado*” (CAMPOS, 2013, p.95). Todavia não concordamos, pois no nosso entendimento seria contrário à política de emprego instituída naquele país.

Para a execução de políticas de emprego, observa-se também a hipótese de contratação de “*trabalhadores em situação de desemprego de longa duração*”. O conceito desta figura nos é dado pelo artigo 6º n.º4 da Portaria nº 196-A/2001 de 10 de março de 2001<sup>19</sup>, que regulamentou em Portugal as modalidades específicas de intervenção do programa de estímulo à oferta de emprego.

---

<sup>18</sup> Acórdão n.º 207/2004 - Processo n.º 545/03 – Tribunal Constitucional

<sup>19</sup> Portaria nº 196-A/2001 – “**Artigo 6.º - Desempregado. 4** - Consideram-se desempregados de longa duração, para efeitos do disposto no presente diploma, os trabalhadores que se encontrem inscritos nos centros de emprego há mais de 12 meses, independentemente de terem celebrado contratos de trabalho a termo, cuja duração conjunta, seguida ou interpolada, não ultrapasse os 12 meses”.

### 3.4. Duração e prorrogação do contrato em Portugal

Conforme estabelece o artigo 148º n.º1 do Código do Trabalho, existe em Portugal a possibilidade de pactuação e renovação do contrato trabalho a termo certo, por até três vezes. Todavia, a legislação portuguesa permite ainda que as partes signatárias do Contrato a termo possam acordar no sentido de inadmitir quaisquer renovações.

A renovação do Contrato encontra-se vinculada à verificação da sua admissibilidade nos mesmos termos utilizados quando da sua inicial celebração. Neste sentido é a legislação conforme o estabelecido no Código do Trabalho<sup>20</sup>.

É possível ainda a renovação tácita se inexistente cláusula impeditiva de renovação pactuada entre as partes.

Quanto à duração máxima, o legislador português estabeleceu no artigo 148º do Código do Trabalho que a duração máxima, com ou sem prorrogações, deverá ser observada em face das hipóteses que autorizaram à época a contratação especial.

Deste modo em Portugal a duração máxima do Contrato de Trabalho será de 18(dezoito) meses, quando destinado à contratação de “*pessoa à procura de primeiro emprego*”.

Será ainda com duração máxima de 2(dois) anos a contratação que destinar-se: para o lançamento de nova atividade de duração incerta; início de laboração em empresa ou estabelecimento pertencente à empresa com menos de 750 trabalhadores; contratação de trabalhador a procura do primeiro emprego; de desemprego de longa duração ou de qualquer outra prevista em legislação especial de política de emprego. Para os demais casos a duração máxima não poderá exceder a 3(três) anos.

---

<sup>20</sup>**Lei 7/2009 – Código do Trabalho:** Artigo 149º - Renovação de contrato de trabalho a termo certo. 1 – As partes podem acordar que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito à renovação. 2- Na ausência de estipulação a que se refere o número anterior e de declaração de qualquer das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período se outro não for acordado pelas partes. 3 – A renovação do contrato fica sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração, bem como a iguais requisitos de forma no caso de se estipular período diferente. 4– Considera-se como único contrato aquele que seja objecto de renovação. estipular período diferente. 4 – Considera-se como único contrato aquele que seja objecto de renovação.

Quanto a duração mínima, a legislação portuguesa estabelece o mínimo de 6(seis) meses para a contratação a termo resolutivo. Todavia, admitirá duração mínima, inferior para as hipóteses estabelecidas nas alíneas “a” à “d” do artigo 140º do Código do Trabalho que possuem como fundamento para a contratação a substituição direta ou indireta de trabalhadores: realização de atividades sazonais; acréscimo excepcional de atividade e execução de tarefas ocasionais. Nestas situações a duração mínima será a prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

## **5. CONCLUSÃO**

Podemos observar de fato significativas similaridades nas hipóteses de contratação a termo, tanto no Brasil quanto em Portugal. A contratação a prazo, ou a termo, é considerada excepcional, uma vez que a legislação luso-brasileira prioriza a contratação de trabalhadores sem a determinação de prazo. Deste modo, a contratação a prazo é exceção em razão de que a legislação e a OIT visam a estabilidade do vínculo laboral. As hipóteses previstas para a contratação a prazo buscam especialmente atender às necessidades das empresas.

Observamos especialmente em Portugal uma ampla liberdade na pactuação de contratos a prazo com a existência de várias hipóteses que buscam dar às empresas certa “*competitividade*”. No Brasil, as hipóteses estão estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho e em legislação esparsa, restritas também à situações especialíssimas, ligadas à execução de serviços que dependem de prazo prefixado, serviços especificados, ou aqueles que para se realizar dependem de acontecimento suscetível de previsão aproximada e para a criação de novos postos de trabalho. Todas as hipóteses elencadas na legislação luso-brasileira apresentam viés claramente econômico.

A contratação a termo ou a prazo determinado reduz os riscos da atividade econômica, possibilita maior “*competitividade*” a certas atividades empresariais. Visa ainda flexibilizar as relações de emprego, em hipóteses específicas, viabilizando políticas que busquem a dinamização das atividades produtivas.

As situações consideradas pelo legislador luso-brasileiro com foco no desenvolvimento de políticas de emprego, nada mais são do que políticas fiscais em

benefício das empresas, sob a falsa percepção de que a redução de encargos trabalhistas quando da rescisão, possibilitaria a manutenção dos postos de trabalho.

Entendemos que a melhoria da situação social do trabalhador dar-se-á com a adoção pelo Estado de outros incentivos, tais como a redução da jornada de trabalho e da prestação de serviços em hora suplementar.

Deve a legislação laboral brasileira evoluir buscando utilizar estas hipóteses de contratações precárias, com foco no atendimento das questões sociais do trabalhador objetivando atender a dignidade do trabalho e geração de riquezas para o Estado como um todo. Tudo em harmonia como as necessidades das empresas e a dignidade do trabalhador num mundo cada vez mais globalizado e competitivo.

## **6.REFERÊNCIAS**

ALMEIDA, Amador Paes. **CLT comentada**. 8ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014.

CAMPOS, Alice Pereira de. **O Contrato de trabalho a termo: uma forma de trabalho precário?**. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 1ª. ed. São Paulo: LTr, 2002.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª. ed. ver., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

MARECOS, Diogo Vaz. **Código do Trabalho Anotado**. 2ª. ed. Coimbra: Coimbra Editora S.A, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Contrato de trabalho de prazo determinado e banco de horas: lei n.º 9.601/98**. 4ª. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 13ª. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NETO, Abílio. **Novo Código do Trabalho e legislação complementar**. 4ª ed. Lisboa: Ediforum Edições Jurídicas Ltda., 2013.

SIDOU, J. M. Othon. **Dicionário Jurídico**. 2ª ed. rev., atual. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1991.

**Acórdão n.º 207/2004 - Processo n.º 545/03 – Tribunal Constitucional**  
Disponível em:  
<<http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20040207.html>> Acesso em: 16  
abril 2014.

**BRASIL.** Lei n.º 9.601, de 21 de janeiro de 1998. **Disponível em:**  
<[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9601.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9601.htm)> Acesso em: 16 abril 2014.

**OIT. Convenção 158 da OIT.** Disponível em:  
<[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=539004&filename=MSC+59/2008](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=539004&filename=MSC+59/2008)> Acesso em: 16 abril 2014.

**Processo n.º 488/11.4TTVFR.P1.S1- 14/01/2015 - Supremo Tribunal de Justiça** Disponível em:  
<<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954foce6ad9dd8b980256b5f003fa814/5fa7bd893a75149e80257dce0037ede2?OpenDocument>> Acesso em: 16 abril 2014.

**Recurso n.º 325/08 – 10/07/2008 - Supremo Tribunal de Justiça**  
Disponível em:  
<[http://www.pgdlisboa.pt/jurel/stj\\_busca.php?busca=assunto&buscajur=atividade+sazonal&areas=3&buscaprocesso=&buscasecao=&pagina=1&ficha=1](http://www.pgdlisboa.pt/jurel/stj_busca.php?busca=assunto&buscajur=atividade+sazonal&areas=3&buscaprocesso=&buscasecao=&pagina=1&ficha=1)> Acesso em:  
16 abril 2014.