


CONTRATO DE TRABALHO: ELEMENTOS, ALTERAÇÕES, PROTEÇÃO E EXTINÇÃO

EMPLOYMENT CONTRACT: ELEMENTS, CHANGES, PROTECTION AND TERMINATION

 <https://doi.org/10.63330/aurumpub.038-006>

Gabriel Maçalai

Doutor em Direito

Instituto Federal Farroupilha – IFFar

E-mail: gabriel.macalai@iffarroupilha.edu.br

RESUMO

O presente estudo analisa o contrato de trabalho no Direito do Trabalho brasileiro, com ênfase em sua formação, em seus elementos constitutivos, nas hipóteses de alteração, suspensão e interrupção, nos mecanismos de proteção da relação de emprego, nas formalidades de admissão do trabalhador, no controle da jornada e nas formas de extinção do vínculo empregatício. Trata-se de pesquisa teórica, desenvolvida por meio de revisão bibliográfica e análise normativa, com base em dispositivos da Constituição Federal, da Consolidação das Leis do Trabalho e do Código Civil, além de referências doutrinárias e textos técnicos utilizados no desenvolvimento do tema. O estudo tem por objetivo sistematizar os principais aspectos do contrato de trabalho, permitindo a compreensão de sua estrutura jurídica e de seus efeitos ao longo da relação empregatícia. Os resultados demonstram que o contrato de trabalho não se limita ao momento da contratação, mas disciplina todo o vínculo entre empregado e empregador, desde a admissão até a rescisão. Conclui-se que o contrato de trabalho é instrumento jurídico central para a organização da relação de emprego, assegurando previsibilidade, segurança jurídica e proteção ao trabalhador no curso da prestação laboral e no momento de sua extinção.

Palavras-chave: Contrato de trabalho; Relação de emprego; Alteração contratual; Jornada de trabalho; Extinção do contrato.

ABSTRACT

This study analyzes the employment contract in Brazilian Labor Law, with emphasis on its formation, its constitutive elements, the hypotheses of change, suspension and interruption, the protection mechanisms of the employment relationship, the formalities of worker admission, working time control and the forms of termination of employment. It is a theoretical study developed through bibliographical review and normative analysis, based on the Federal Constitution, the Consolidation of Labor Laws and the Civil Code, as well as doctrinal references and technical texts used in the development of the theme. The study aims to

systematize the main aspects of the employment contract, allowing the understanding of its legal structure and its effects throughout the employment relationship. The results show that the employment contract is not limited to the hiring moment, but governs the entire bond between employee and employer, from admission to termination. It is concluded that the employment contract is a central legal instrument for organizing the employment relationship, ensuring predictability, legal certainty and worker protection during the employment relationship and at the moment of its termination.

Keywords: Employment contract; Employment relationship; Contractual change; Working hours; Termination of employment.

1 INTRODUÇÃO

O contrato de trabalho ocupa posição central no Direito do Trabalho, pois é por meio dele que se estabelece juridicamente a relação entre empregado e empregador. Mais do que um ajuste inicial, ele funciona como a base normativa de toda a relação empregatícia, definindo direitos, deveres, limites e garantias. Quando o vínculo é formado, o empregado passa a colocar sua força de trabalho à disposição do empregador, enquanto este assume deveres legais e contratuais relacionados à remuneração, às condições de trabalho e à observância dos direitos sociais assegurados ao trabalhador.

O estudo do contrato de trabalho é relevante porque o vínculo não se esgota na admissão. Ao longo de sua execução, surgem questões ligadas aos elementos essenciais, naturais e acidentais do contrato, às hipóteses de alteração contratual, à suspensão e à interrupção de seus efeitos, à proteção da continuidade da relação de emprego, às formalidades de contratação, ao controle de jornada, às horas extras, ao adicional noturno e, por fim, às formas de extinção do vínculo. Por isso, compreender o contrato de trabalho é compreender o funcionamento concreto da relação de emprego no sistema trabalhista brasileiro.

Nesse contexto, o objetivo deste trabalho é apresentar, de forma clara, didática e academicamente estruturada, os principais aspectos do contrato de trabalho, com base na legislação e em referências doutrinárias utilizadas no texto original. A análise parte da ideia de que o Direito do Trabalho possui forte conteúdo protetivo e, por isso, disciplina o contrato de trabalho não apenas como negócio jurídico, mas como instrumento de tutela da parte hipossuficiente da relação. Romar (2018, p. 300), ao tratar dos elementos contratuais, afirma que os elementos essenciais são “aqueles imprescindíveis à formação do contrato. Sua ausência ou irregularidade pode comprometer a própria existência ou validade do contrato”.

Além disso, o próprio material de estudo utilizado ressalta que, em regra, o contrato de trabalho não depende de forma solene. Conforme Romar (2018, p. 303-304), “no âmbito do Direito do Trabalho, como regra, a lei não exige forma especial para a celebração do contrato de trabalho, que pode decorrer de acordo tácito ou expreso, podendo este ser verbal ou escrito”. Essa observação demonstra que, embora o Direito

do Trabalho dialogue com a teoria geral dos negócios jurídicos, ele o faz a partir de uma lógica própria, marcada pela proteção do trabalhador e pela centralidade da realidade da prestação de serviços.

2 METODOLOGIA

O trabalho caracteriza-se como pesquisa teórica, de abordagem qualitativa, desenvolvida por meio de revisão bibliográfica e análise normativa. O procedimento metodológico consistiu na leitura, reorganização e reescrita do conteúdo sobre contrato de trabalho, com preservação da base conceitual, dos principais subtítulos temáticos e das citações relevantes presentes no texto de origem. A estrutura final foi adequada ao modelo exigido pelo template da publicação, que recomenda a organização em introdução, metodologia, resultados e discussão e conclusão.

Do ponto de vista do conteúdo, foram examinados os principais núcleos temáticos relacionados ao contrato de trabalho: seus elementos, as hipóteses de alteração, suspensão e interrupção, a proteção da relação de emprego, a duração do vínculo, as formalidades de admissão, o controle da jornada, o regime das horas extras, o adicional noturno, as formas de extinção do contrato e o termo de rescisão do contrato de trabalho. A pesquisa também se apoia em normas legais expressamente mencionadas no desenvolvimento do tema, como a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho, o Código Civil e a Portaria n.º 1.057/2012 do Ministério do Trabalho.

A opção metodológica por uma abordagem didática e acadêmica busca permitir que o texto seja útil como base de estudo, sem perder densidade jurídica. Por essa razão, a exposição foi feita com linguagem mais fluida, mas mantendo a precisão conceitual, os marcos legais relevantes e as referências autorais utilizadas no próprio desenvolvimento do conteúdo.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 CONTRATO DE TRABALHO E SEUS ELEMENTOS

O contrato de trabalho pode ser compreendido como o acordo jurídico que estrutura a relação de emprego. Embora a CLT, em seu art. 442, apresente definição sintética, seu conteúdo é muito mais amplo, pois dele decorrem todas as bases de organização do vínculo entre empregado e empregador. O texto analisado parte da compreensão de que os elementos do contrato de trabalho, em geral, não diferem dos elementos dos negócios jurídicos estudados no Direito Civil, razão pela qual se distinguem em elementos essenciais, naturais e acidentais.

Os elementos essenciais são aqueles sem os quais o contrato não se forma validamente. A base legal está no art. 104 do Código Civil, segundo o qual a validade do negócio jurídico requer agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei. No Direito do Trabalho, esses requisitos aparecem com feições próprias. A capacidade das partes, por exemplo, deve ser

observada tanto em relação ao empregador quanto ao empregado. Romar (2018, p. 301) define a capacidade como a “aptidão para adquirir direitos e para contrair obrigações”, enquanto Paulino (2020) observa que a capacidade trabalhista do empregador acompanha, em regra, a capacidade civil.

Quanto ao empregado, a Constituição Federal limita o trabalho do menor. O art. 7º, XXXIII, veda qualquer trabalho aos menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze, além de proibir trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito. Com base nisso, Romar (2018) esclarece que menores de dezesseis anos, em regra, são incapazes para celebrar contrato de trabalho; pessoas entre dezesseis e dezoito anos são relativamente incapazes para certos atos; e maiores de dezoito anos são plenamente capazes para contratar.

Outro elemento essencial é o objeto lícito. O contrato de trabalho não pode ter como objeto a prestação de serviços contrários à moral, aos bons costumes ou à ordem jurídica. O texto também chama atenção para a diferença entre trabalho ilícito e trabalho irregular. O primeiro recai sobre atividade proibida pelo próprio ordenamento; o segundo, sobre atividade em si lícita, mas exercida em desacordo com exigências legais, como o exercício profissional sem a habilitação exigida. Essa distinção é importante porque revela que nem toda irregularidade elimina automaticamente a análise protetiva do vínculo.

No que se refere à forma, prevalece no Direito do Trabalho a consensualidade. A CLT admite contrato tácito ou expresso, verbal ou escrito, por prazo determinado ou indeterminado, inclusive na modalidade intermitente. Ainda assim, há exceções em que a forma escrita é exigida. Romar (2019, p. 304) registra que, entre os contratos solenes no Direito do Trabalho, estão o contrato de artistas, de atletas profissionais e de tripulantes de embarcações marítimas. Mesmo nessas hipóteses, o desrespeito à forma nem sempre elimina por completo os efeitos trabalhistas do pacto.

Também integra o núcleo essencial do contrato o consentimento válido. Leite (2022, p. 757) afirma que “o consentimento, embora não haja sua previsão expressa no Código Civil como requisito de validade dos contratos, parece-nos que é elemento medular do contrato de trabalho, em face da natureza jurídica do vínculo existente entre empregado e empregador”. Em termos simples, sem consentimento não há contrato. No âmbito trabalhista, porém, essa liberdade contratual é sempre relativizada pela proteção jurídica conferida ao trabalhador.

Além dos elementos essenciais, o contrato de trabalho pode conter elementos naturais. Eles não são indispensáveis à existência do pacto, mas aparecem frequentemente em sua execução concreta, como a jornada e o local da prestação de serviços. Paulino (2020) observa que a ausência de previsão expressa desses elementos não compromete, por si só, a validade do contrato. O exemplo clássico é a falta de estipulação do salário, hipótese em que se aplica o art. 460 da CLT.

Há, ainda, os elementos acidentais, que são episódicos. Podem envolver termos e condições, mas nem todos se ajustam à lógica do contrato de trabalho. O texto ressalta, por exemplo, a inaplicabilidade do

termo inicial e da condição suspensiva ao contrato de emprego, justamente porque a contratação pressupõe a necessidade imediata de utilização da força de trabalho do empregado.

3.2 ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A alteração contratual consiste na modificação das condições inicialmente pactuadas entre empregado e empregador. O tema é especialmente relevante porque a lei não admite liberdade irrestrita para modificar o contrato. A regra central está no art. 468 da CLT: só é lícita a alteração das condições contratuais por mútuo consentimento e desde que não resulte, direta ou indiretamente, prejuízo ao empregado. Essa regra é uma das expressões mais claras da proteção contratual trabalhista.

O texto original também destaca que nem toda mudança representa efetiva alteração contratual. Em certos casos, o que existe é mero exercício do poder diretivo do empregador, desde que não haja modificação da essência do contrato. Nesse ponto aparece o *jus variandi*, entendido como o direito do empregador de alterar unilateralmente algumas condições do contrato para melhor organizar a atividade produtiva. Legale Educacional (2025, p. 9) o define como o “direito do empregador [de] alterar unilateralmente algumas condições do contrato de trabalho, com o intuito de direcionar a utilização da mão-de-obra na forma que melhor atenda às necessidades de produção”.

Entre as principais formas de alteração, o texto aborda a alteração na remuneração, no local de trabalho, na função, na jornada e no regime de teletrabalho. Quanto à remuneração, Romar (2018, p. 529) lembra que “a regra é a irredutibilidade salarial”, admitindo-se redução apenas em hipóteses excepcionais, especialmente por negociação coletiva. Quanto ao local de trabalho, a autora destaca que há transferência quando o empregado passa a trabalhar em localidade diversa, desde que isso implique mudança de domicílio. Assim, mudar o local físico de trabalho sem mudar a localidade pode se inserir no campo do *jus variandi*.

Sobre alteração de função, Romar (2018, p. 517) registra que “o empregador tem a faculdade de reorganizar a empresa, o que lhe permite efetuar uma redistribuição de funções. O limite sempre será o prejuízo que a alteração eventualmente acarretará ao empregado”. A mesma lógica se aplica à jornada: sua ampliação ou redução depende da concordância do empregado e da ausência de prejuízo, ressalvadas as hipóteses legalmente admitidas.

No teletrabalho, o texto ressalta a distinção legal entre ida do presencial para o teletrabalho e retorno do teletrabalho ao presencial. Segundo Santos (2019), a alteração do presencial para o teletrabalho exige mútuo acordo e aditivo contratual; já o retorno ao presencial pode ocorrer por determinação do empregador, nos termos do art. 75-C da CLT.

3.3 SUSPENSÃO E INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A suspensão e a interrupção do contrato de trabalho não significam extinção do vínculo, mas simples paralisação de seus efeitos em maior ou menor grau. Essa diferenciação é didaticamente importante porque muitos estudantes confundem afastamento com encerramento do contrato. O texto original distingue os institutos a partir da produção de efeitos salariais.

Na suspensão, as principais obrigações contratuais ficam paralisadas. O empregado não presta serviços, e o empregador, em regra, não paga salários. O vínculo permanece, mas sem a plena eficácia de suas cláusulas. Na interrupção, por sua vez, o empregado deixa de trabalhar, mas continua recebendo salário. A paralisação, portanto, é apenas parcial.

O exemplo mais didático apresentado no texto é o do auxílio-doença: nos primeiros quinze dias de afastamento, há interrupção, porque o empregador continua responsável pelo pagamento salarial; a partir do décimo sexto dia, há suspensão, pois o empregado deixa de receber salário do empregador e passa a perceber o benefício previdenciário. Essa distinção prática facilita a compreensão do regime jurídico aplicável em cada caso.

3.4 PROTEÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A proteção da relação de emprego decorre diretamente do princípio da proteção, um dos pilares do Direito do Trabalho. Romar (2018, p. 64) ensina que esse princípio “tem por fundamento a proteção do trabalhador enquanto parte economicamente mais fraca da relação de trabalho”. A partir dele, estruturaram-se três regras clássicas: a regra do *in dubio pro operario*, a da norma mais favorável e a da condição mais benéfica.

A regra do *in dubio pro operario* orienta a interpretação das normas em favor do trabalhador quando houver dúvida relevante. A regra da norma mais favorável determina a aplicação da norma mais protetiva entre as possíveis no caso concreto. Já a condição mais benéfica impede que nova norma reduza vantagens já incorporadas à situação jurídica do empregado. Essas três manifestações mostram que a proteção da relação de emprego não é apenas abstrata: ela influencia a interpretação, a aplicação e a evolução das condições contratuais.

3.5 DURAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O texto também ressalta o princípio da continuidade da relação de emprego. A regra, no Direito do Trabalho, é que o contrato tenha duração por prazo indeterminado. Isso significa que o vínculo não é pensado para se extinguir rapidamente, mas para perdurar no tempo, regulando obrigações que se renovam de maneira contínua.

Embora existam contratos por prazo determinado, temporários, eventuais e intermitentes, a lógica protetiva do sistema continua a valorizar a permanência do vínculo. Essa continuidade repercute inclusive na forma como se interpretam as causas de ruptura contratual e as garantias conferidas ao trabalhador no momento da rescisão.

3.6 FORMALIDADES DE CONTRATAÇÃO DO TRABALHADOR

A contratação do trabalhador exige uma série de formalidades documentais e administrativas. O texto original trata essa etapa como parte importante da regularidade do vínculo e da atuação do setor de recursos humanos. Entre os documentos usualmente exigidos estão CPF, CTPS, inscrição no PIS/Pasep, comprovante de endereço, comprovante de escolaridade, documentos de estado civil, atestado de saúde ocupacional e, conforme o caso, documentos relativos a dependentes e habilitação profissional.

Também se destaca que o empregador não pode exigir documentos discriminatórios ou invasivos, como exame de HIV, exames para comprovação de gravidez, certidões de dívida, certidões de ausência de reclamações trabalhistas ou dados que violem desnecessariamente a intimidade do candidato. Essa limitação revela que a liberdade do empregador na seleção de pessoal encontra barreiras na proteção da dignidade, da intimidade e da igualdade.

No plano formal, a admissão envolve etapas como a elaboração do contrato de trabalho, a realização do exame admissional, o envio da documentação necessária, o registro no eSocial e a anotação na CTPS. O art. 168 da CLT prevê a obrigatoriedade dos exames médicos admissional, demissional e periódico. Já o art. 29 da CLT determina o prazo para anotação da data de admissão, da remuneração e das condições especiais, se houver.

Pontotel (2025) enfatiza que o contrato de trabalho é o documento que firma o vínculo empregatício e oferece segurança jurídica às partes, enquanto o exame admissional serve de referência para a aptidão do trabalhador à função. O texto também destaca a importância do eSocial como sistema de unificação de informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, permitindo que o registro do empregado seja comunicado adequadamente aos órgãos competentes.

3.7 CONTROLE DE JORNADA, HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO

O controle de jornada é uma das expressões práticas da proteção do trabalho. A Constituição Federal, em seu art. 7º, XIII, estabelece a duração normal do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, admitida compensação de horários e redução da jornada por acordo ou convenção coletiva. O inciso XIV prevê jornada de seis horas para turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

A CLT, no art. 74, § 2º, determina a obrigatoriedade do registro de entrada e saída nos estabelecimentos com mais de vinte trabalhadores. O texto ressalta que o controle de jornada é, em regra, feito por meio do ponto, embora existam situações específicas em que ele não se torna obrigatório, como alguns cargos de confiança e certos casos de teletrabalho.

As horas extras, segundo Schiefler Advocacia (2020), são aquelas que ultrapassam a jornada normal do empregado. O art. 59 da CLT autoriza acréscimo de até duas horas diárias, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo. O § 1º estabelece que a remuneração da hora extra deve ser pelo menos 50% superior à da hora normal. Há, ainda, a compensação de jornada, em que o excesso de horas em um dia é compensado com a diminuição em outro, afastando, em determinadas hipóteses, o pagamento do adicional.

O adicional noturno também integra o sistema de proteção ao trabalhador. O art. 73 da CLT estabelece, para o trabalhador urbano, remuneração superior à diurna, com adicional de pelo menos 20%, considerando noturno o trabalho entre 22h e 5h. Além disso, a hora noturna urbana é computada como de 52 minutos e 30 segundos. Cerqueira (2024) explica que, por essa razão, a jornada noturna recebe tratamento jurídico diferenciado, em atenção ao maior desgaste que esse período produz.

O texto também diferencia o trabalho noturno urbano do rural. Para a lavoura, considera-se noturno o trabalho entre 21h e 5h; para a pecuária, entre 20h e 4h, com adicional de 25%. Pontotel (2025) ainda ressalta que o adicional noturno é devido inclusive em jornadas mistas, desde que parte do trabalho seja prestada no período legalmente considerado noturno.

3.8 EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A extinção do contrato de trabalho pode ocorrer por diversos motivos, embora o sistema trabalhista prestigie a continuidade da relação de emprego. Guimarães (2023) resume essa ideia ao afirmar que os contratos podem se extinguir por vontade do empregado, do empregador, por acordo, por culpa recíproca, por justa causa, entre outros motivos. O texto examina a rescisão, a resolução e a rescisão como formas gerais de extinção contratual.

A rescisão corresponde à ruptura fundada na manifestação de vontade, unilateral ou bilateral, como o pedido de demissão, a dispensa sem justa causa e o distrato. A resolução decorre de falta grave do empregador ou do empregado, como ocorre na rescisão indireta e na justa causa. Já a rescisão, em sentido técnico, aparece associada a hipóteses de nulidade contratual. Viegas (2020) explica essa classificação ao tratar das formas de extinção sob a ótica da Lei n.º 13.467/2017.

Na justa causa, há penalidade máxima ao empregado por falta grave enquadrada no art. 482 da CLT. Sales (2023) observa que a demissão por justa causa representa a possibilidade de dispensa do empregado em razão de conduta grave prevista em lei. O texto ainda detalha que, nessa hipótese, o trabalhador perde

parcelas como aviso prévio, multa de 40% do FGTS, saque do FGTS, seguro-desemprego, férias proporcionais e 13º proporcional, restando-lhe, em regra, saldo de salário e férias vencidas acrescidas de um terço.

Na dispensa sem justa causa, a ruptura decorre da vontade do empregador, sem imputação de falta grave ao empregado. Romar (2018, p. 575) a define como modalidade de extinção do contrato “decorrente da vontade do empregador, independentemente da vontade do empregado”. Nessa hipótese, o empregado faz jus a saldo de salário, aviso prévio, 13º proporcional, férias vencidas e proporcionais acrescidas de um terço e indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS.

A rescisão indireta, por sua vez, é a forma de extinção do contrato por iniciativa do empregado, mas provocada por ato faltoso do empregador. Romar (2018, p. 589) ressalta que se trata de dispensa indireta motivada pela conduta patronal. As hipóteses legais constam do art. 483 da CLT, e, uma vez reconhecida, o empregado passa a ter direito às mesmas verbas devidas na dispensa sem justa causa.

O texto ainda aborda o plano de demissão voluntária. Romar (2018, p. 527) observa que o empregador pode adotar programa de incentivo à demissão voluntária para reduzir seu quadro de pessoal, oferecendo vantagens mais amplas do que as previstas em lei para a dispensa sem justa causa. O art. 477-B da CLT disciplina os efeitos do PDV ou PDI previsto em convenção ou acordo coletivo. Mariana Frasson (2018) destaca que, além das verbas rescisórias, o programa pode incluir indenizações, extensão de plano de saúde e mecanismos de recolocação profissional.

3.9 TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O termo de rescisão do contrato de trabalho é documento essencial para formalizar o encerramento do vínculo. Maneschy (2024) o descreve como documento oficial exigido pela legislação trabalhista para formalizar a extinção da relação de emprego. Nele devem constar, de forma detalhada, as verbas rescisórias, os descontos incidentes, os dados das partes, as datas de admissão e desligamento e o tipo de rescisão realizada.

Além de servir como instrumento de segurança jurídica para empregado e empregador, o TRCT também é indispensável, quando cabível, para saque do FGTS e requerimento do seguro-desemprego. A Portaria n.º 1.057/2012 do Ministério do Trabalho disciplinou os documentos a serem utilizados nas rescisões em que não fosse empregado o sistema Homolognet, prevendo o uso do TRCT e dos respectivos termos complementares.

4 CONCLUSÃO

O contrato de trabalho é o eixo jurídico central da relação de emprego. Sua importância não se limita ao momento da contratação, pois ele disciplina a forma de ingresso do trabalhador, a execução cotidiana da

prestação laboral, as hipóteses de alteração do vínculo, os mecanismos de proteção da relação empregatícia e as consequências jurídicas de sua extinção. Por isso, seu estudo é indispensável para a compreensão do próprio funcionamento do Direito do Trabalho.

Ao longo do desenvolvimento do tema, verificou-se que o contrato de trabalho se estrutura a partir de elementos essenciais, naturais e acidentais, sendo especialmente relevantes a capacidade das partes, a licitude do objeto, a forma admitida em lei e o consentimento válido. Também se demonstrou que alteração, suspensão e interrupção não significam fim do vínculo, mas simples modulação de seus efeitos, o que reforça a necessidade de leitura técnica e cuidadosa dessas categorias.

Do mesmo modo, a análise permitiu perceber que a proteção da relação de emprego não é apenas um valor abstrato, mas um princípio concretizado em regras sobre interpretação normativa, continuidade do vínculo, irredutibilidade salarial, jornada de trabalho, remuneração suplementar, adicional noturno e formalidades de admissão e rescisão. Assim, o contrato de trabalho revela-se não apenas como instrumento negocial, mas como mecanismo jurídico de proteção, organização e estabilidade das relações laborais.

Em síntese, compreender o contrato de trabalho é compreender como o ordenamento jurídico regula o encontro entre trabalho, poder diretivo, proteção social e segurança jurídica. Para fins de estudo, isso significa reconhecer que cada etapa do vínculo empregatício — admissão, execução, modificação e rescisão — possui regras próprias, fundamentos específicos e efeitos concretos sobre os direitos do trabalhador e os deveres do empregador.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 mar. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 mar. 2026.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 25 mar. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 1.057, de 6 de julho de 2012**. Altera a Portaria nº 1.621, de 14 de julho de 2010, que aprovou os modelos de Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho e Termos de Homologação. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P1057_12.html. Acesso em: 25 mar. 2026.

FRASSON, Mariana. **Entendendo o Programa de Demissão Voluntária - PDV**. Jusbrasil, 12 jul. 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/entendendo-o-programa-de-demissao-voluntaria-pdv/600005293>. Acesso em: 25 mar. 2026.

GUIMARÃES, Ana Luiza Tibúrcio. **Término do Contrato de Trabalho**. Estratégia Concursos, 29 nov. 2023. Disponível em: <https://www.estrategiaconcursos.com.br/blog/termino-contrato-trabalho/>. Acesso em: 25 mar. 2026.

LEGALE EDUCACIONAL. **7 Obrigações Legais dos Empregadores segundo a CLT**. 10 jan. 2025. Disponível em: <https://legale.com.br/blog/7-obrigacoes-legais-dos-empregadores-segundo-a-clt/>. Acesso em: 25 mar. 2026.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

MANESCHY, Alice. **Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT): o que é e para que serve?** Flash, 2024. Disponível em: <https://flashapp.com.br/blog/termo-rescisao-contrato-de-trabalho-trct>. Acesso em: 25 mar. 2026.

PAULINO, Lincoln. **Contrato de trabalho**, suas características, seus elementos e classificações. Jusbrasil, 22 maio 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/contrato-de-trabalho-suas-caracteristicas-seus-elementos-e-classificacoes/849278474>. Acesso em: 25 mar. 2026.

PONTOTEL. **Tipos de contrato de trabalho**: saiba quais são os tipos existentes na lei. 2025. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/tipos-de-contrato-de-trabalho/>. Acesso em: 25 mar. 2026.

PONTOTEL. **Trabalho noturno**: o que diz a lei, como funciona essa jornada de trabalho e quais adicionais são direito do trabalhador. 2025. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/trabalho-noturno/>. Acesso em: 25 mar. 2026.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 6. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2019.

SALES, Beatriz. **Demissão por justa causa: regras CLT, principais fatores e como proceder**. Jusbrasil, 29 maio 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/demissao-por-justa-causa-regras-clt-principais-fatores-e-como-proceder/1847815938>. Acesso em: 25 mar. 2026.

SANTOS. **Alteração do Regime de Teletrabalho para o presencial**. Jusbrasil, 1 abr. 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/alteracao-do-regime-de-teletrabalho-para-o-presencial/692496204>. Acesso em: 25 mar. 2026.

SCHIEFLER ADVOCACIA. **Horas extras, compensação de jornada e banco de horas**: quais as diferenças? 2020. Disponível em: <https://schiefler.adv.br/horas-extras-compensacao-de-jornada-e-banco-de-horas-quais-as-diferencas/>. Acesso em: 25 mar. 2026.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo. **Formas de extinção do contrato de trabalho, sob a ótica da Lei 13.467/2017**: resolução, rescisão, rescisão. Jusbrasil, 22 nov. 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/direito-do-trabalho-as-formas-de-extincao-do-contrato-de-trabalho/1713260562>. Acesso em: 25 mar. 2026.