Caracterizando-se como ressalva à regra de contratação, que é por prazo indeterminado, os contratos por prazo determinado dependem de previsão em lei para imbuírem de validade a sua celebração, ou seja, apenas podem ser pactuados de forma regular se nos casos expressamente previstos no diploma legal.

Os casos de celebração contratual por prazo determinado estão previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (art. 443) ou na legislação esparsa (ex.: contrato de safra e contrato rural por pequeno prazo — **Lei n. 5.889/73**; contrato de trabalho temporário — **Lei n. 6.019/74**; contrato de trabalho do atleta profissional de futebol — **Lei n. 9.615/98**). Vejamos as hipóteses da CLT:

> **Art. 443.** O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.
>
> §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.

Ocorrendo a contratação por prazo determinado fora das hipóteses autorizadas por lei, será tal contrato irregular, considerando-se, neste caso, como por prazo indeterminado, como ensina Mauricio Godinho Delgado:

> Os contratos a termo distinguem-se dos contratos por prazo indeterminado por estarem submetidos a lapsos temporais estreitos e rígidos; por se pautarem por normas rigorosas no que tange à sua sucessividade e à sua prorrogação; por produzirem direitos rescisórios mais restritos; por não se subordinarem à mesma amplitude de efeitos própria à interrupção e à suspensão contratuais e às garantias de emprego que incidem nos contratos por prazo indeterminado.

Classificação

O termo poderá ser:

- **Certo** (quando é determinado por meio de dia específico. Por exemplo, 21 de maio do próximo ano);
- **Incerto** (hipótese em que não há fixação exata de dia, mas seja certa sua ocorrência no futuro. Por exemplo, final da temporada de verão na praia ou término da safra e da colheita).

Considerando tratar-se de modalidade de contratação excepcional, o legislador determina diversos requisitos para os contratos por prazo determinado. A inobservância destas regras faz com que o contrato passe a reger-se pelas regras do contrato de trabalho por prazo indeterminado.

- **Prazo máximo de duração:** nos casos de serviços e de atividades transitórias, o contrato por prazo determinado não deverá ser estipulado por prazo superior a **2 (dois) anos**; além disso, o contrato de experiência não poderá ultrapassar 90 (noventa) dias (**art. 445, CLT**).

> ATENÇÃO: desrespeitado esses prazos máximos, os contratos passarão automaticamente a ser contratos por prazo indeterminado.

- **Prorrogação do contrato:** na hipótese de celebração por prazo inferior ao máximo permitido pelo art. 445 da CLT, o contrato poderá ser prorrogado, expressa ou tacitamente, apenas uma vez, sob pena de passar a reger-se por prazo indeterminado (**art. 451, CLT**). A somatória dos dois períodos (primeiro período de contratação + prorrogação) não pode ir além do prazo limite de duração do contrato por prazo determinado de 2 anos ou 90 dias, no contrato de experiência.

> **Súmula 188, TST.** O contrato de experiência pode ser prorrogado, respeitado o limite máximo de 90 (noventa) dias.

- **Celebração de novo contrato por prazo determinado (sucessividade):** deverá ser considerado como de prazo indeterminado o contrato que sobrevier, dentro de seis meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos (**art. 452, CLT**). Essa disposição visa impedir o empregador de ficar realizando novas contratações por prazo determinado com o fim de burlar a norma trabalhista.