Os elementos integrantes ou constitutivos do contrato de trabalho não se diferenciam muito daqueles identificados no Direito Civil. Também falaremos aqui dos **elementos essenciais, elementos naturais e elementos acidentais.**

Os **elementos essenciais** são fundamentais à formação do contrato de trabalho. Sendo assim, sua **ausência** ou **irregularidade** podem comprometer a **validade** ou mesmo a **existência** do contrato celebrado. Nos termos do art. 104 do Código Civil, a validade do negócio jurídico requer:

> **Art. 104**
>
> I — agente capaz;
>
> II — objeto lícito, possível, determinado ou determinável;
>
> III — forma prescrita ou não defesa em lei.

No direito do trabalho: consideram-se as idades específicas para contratação de acordo com a função — ex.: vigilante tem que ser maior de 21 anos.

No direito do trabalho não há formalidades exigidas; pode ser verbal ou escrito, expresso ou tácito.

Os **elementos naturais** estão normalmente ligados à estipulação sobre as **condições** e **formas** da prestação dos serviços acordados no contrato de trabalho. **Não são obrigatórios**, mas costumam ser encontrados sempre.

Na verdade, possuem esse nome exatamente porque sua verificação no contrato é muito recorrente, praticamente inevitável. As disposições de jornada de trabalho, horas extras, salário, função etc. são exemplos de elementos naturais do contrato de trabalho: se as partes não dispõem nada sobre a jornada de trabalho, prevalece a de 8h diárias (**art. 7º, XIII, CF**); se não definem salário, prevalece o **salário supletivo**, ou seja, equipara-se o salário do novo contratado com o salário de trabalhador que exerça mesma função, ou, caso não haja, o salário mínimo vigente; se não acordado nada sobre a função do trabalhador, presume-se que ele concordou com qualquer que seja a função compatível com suas condições pessoais humanas; etc.

Por fim, temos os elementos chamados de **acidentais**. Possuem essa nomenclatura porque são **excepcionais** e sua verificação no contrato é episódica, configurando-se como o **termo** (que pode ser inicial ou final) e a **condição** (que pode ser suspensiva ou resolutiva).

A diferença notória entre o termo e a condição está na certeza, ou incerteza, do fato que levará ao início ou ao término do contrato de trabalho. Termo é o acontecimento **futuro e certo** determinante do início ou do fim da relação contratual, enquanto condição é o acontecimento **futuro e incerto** determinante do início ou do término da eficácia da relação contratual. Ainda sobre o termo no contrato de trabalho, indica-se a leitura do art. 443 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.
>
> §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.