



Questões relevantes.

09/12/1998

CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS POR PRAZO DETERMINADO DE ACORDO COM A LEI nº9.601/98.

FLÁVIA VIANA GRIMALDI

A Lei nº9.601/98 vem tratar de uma nova modalidade de contrato com prazo certo. Até então, só era admissível a contratação com determinação de prazo se a natureza ou transitoriedade do serviço a justificasse, se a atividade empresarial fosse de caráter transitório ou em caso de contrato de experiência (art. 443, da CLT).

Ocorre que a aludida lei não subordinou a celebração de contrato por prazo determinado aos pressupostos retro mencionados, possibilitando, por conseguinte, a admissão nestes moldes para atender, inclusive, a atividades empresariais de caráter permanente.

Entretanto, contrapondo-se a esta facilidade, visto pela ótica do empregador, deparamo-nos com vários outros obstáculos que devem ser imperiosamente transpostos para que se dê a adoção dessa modalidade de contrato. É o que passaremos a expor.

Em princípio, a aplicabilidade dessa lei só diz respeito à contratação de pessoal que represente um aumento no número de empregados da empresa. Assim, jamais poderá ser utilizada para preencher vagas deixadas por empregados permanentes, muito menos se tais vagas são decorrentes de despedidas injustas por parte do empregador, no intuito de realizar substituição do pessoal por empregados contratados sob a égide dessa nova lei.

Ademais, a celebração dessa espécie contratual só é possível por meio de acordo ou convenção coletiva. Em outras palavras, sua adoção ficará sempre a critério das entidades sindicais, condicionando toda contratação a este título à prévia negociação coletiva com os sindicatos de classe.

Como é sabido, o contrato por prazo determinado lato sensu não enseja pagamento de aviso prévio, por incompatibilidade com a sua natureza, exceto no caso do art.481, da CLT. Entretanto, nesta nova forma contratual, deverá ser estabelecida entre as partes, mediante acordo ou convenção coletiva, a indenização para o caso de ruptura antecipada do contrato.

Demais disso, será ainda estabelecido o valor da multa a ser paga pela parte que descumprir qualquer cláusula do ajuste, revertendo-se o montante em favor da outra.

É certo que, por meio desta lei, houve a redução de 50% em relação às contribuições empresariais destinadas ao SESI, SESC, SEST, SENAI, SENAC, SENAT, SEBRAE, INCRA, ao salário educação e ao seguro de acidente de trabalho. E ainda a redução para 2% da alíquota de contribuição ao FGTS. Ambas as reduções durarão por 18 meses, a partir de 22 de janeiro de 1998, data de publicação da lei.



Contudo, vale salientar que ditas reduções não são tão significantes. Isto porque a lei exige, para a validade do contrato, que as partes criem outro fundo, no qual o empregador deverá efetuar depósitos mensais vinculados, em favor do empregado, sem prejuízo do depósito fundiário.

Outrossim, para que as empresas possam se beneficiar dessas reduções, é indispensável que não estejam devedoras de contribuições alusivas ao INSS e ao FGTS. Imperioso, ainda, o depósito, no órgão local do Ministério do Trabalho, do contrato escrito firmado entre empregado e empregador. Urge mais uma vez ressaltar que essa redução é temporária, perdurando somente por 18 meses, a contar de 22 de janeiro de 1998.

Da mesma forma, o acordo ou convenção coletiva determinará o número limite de empregados contratados nestes termos, não podendo, todavia, ultrapassar os percentuais estabelecidos no art.3º, da referida lei.

Por isso, caso sejam transgredidos qualquer dos dispositivos atinentes ao limite do número de empregados contratados a este título, à regularidade frente às contribuições do INSS ou FGTS, ou ainda ao depósito do novo contrato celebrado frente ao Ministério do Trabalho, o empregador terá de pagar uma multa de 500 UFIR's, por trabalhador contratado com base nesta lei. Esta multa será revertida ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador, e, diga-se mais uma vez, será devida com relação a cada empregado.

O período máximo de vigência deste tipo de contrato é de 2 anos, incluindo possíveis prorrogações, contanto que não ultrapasse este teto.

A anotação da CTPS do empregado, por sua vez, terá expressa, obrigatoriamente, a sua situação de contratado a prazo, com indicação da Lei nº9.601/98.

Por fim, cumpre atentar para o fato de que, inobservado qualquer dos requisitos previstos na lei ou no seu decreto regulamentador, o contrato a prazo passará a gerar os efeitos inerentes ao sem prazo certo.

Estas são as breves considerações tecidas em torno das contratações fundadas na referida lei. Acrescente-se, ainda, por oportuno, que as supostas vantagens por ela introduzidas são, até certo ponto, ilusórias, ou mesmo quase que impossíveis de serem alcançadas. Concluimos, portanto, que a adoção desse regime contribuirá para a elevação de demandas trabalhistas, face à gama de requisitos a serem preenchidos e constantemente observados ao longo da vigência do contrato, sob pena de transformar-se em contrato sem determinação de prazo.

Fonte: https://conjur.jumps.com.br/1998-dez-09/questoes_relevantes/