



O contrato por prazo determinado criado pela Lei n.º 9.601/98, e regulamentado pelo Decreto n.º 2.490/98, é um avanço nas relações trabalhistas face aos efeitos nefastos da globalização.

A globalização é uma revolução industrial, que o mundo está passando, onde a premissa principal é baixar custos e custos é tecnologia – e, infelizmente, a tecnologia elimina postos de trabalho, aí o desemprego. O mundo inteiro hoje sofre os efeitos do desemprego, não sendo tal situação isolada no Brasil.

A Lei 9.601/98 tem como objetivo estimular a contratação de empregados para atender às necessidades transitórias de mão-de-obra por determinado lapso de tempo ou, ainda, fazer com que empresas que trabalham em jornada extraordinária criem um turno adicional em seus estabelecimentos. Ou seja, ampliar os postos de trabalho nas empresas.

Para tanto, a referida lei determina a necessidade da contratação por prazo determinado através de Convenção Coletiva de Trabalho ou de Acordo Coletivo de Trabalho – independentemente dos dispositivos contidos na CLT (que limitam essa forma de contratação apenas para os serviços de caráter transitórios).

O decreto regulamentador supra mencionado estabelece que o empregado ao ser contratado sob os efeitos da Lei 9.601/98 deverá ter em sua Carteira de Trabalho anotado o número da lei em questão. Deve, também, constar em folha de pagamento separada, uma vez que as empresas serão contempladas com uma redução de 50% nas alíquotas destinadas ao Sesc, Senai, Sesi, Sest, Senac, Sebrae, Inbra, seguro de acidente de trabalho e salário educação.

O FGTS será reduzido de 8 para 2%, no entanto, essas reduções terão validade nos primeiros 18 meses de vigência da lei – até junho de 1999. Depois dessa data, as verbas previdenciárias supras mencionadas serão pagas de forma integral e o FGTS, recolhido a base de 8% do salário do empregado.

A Convenção Coletiva de Trabalho ou o Acordo Coletivo de Trabalho devem prever uma sanção em caso de extinção do contrato de trabalho antes do prazo preestabelecido, seja ela por parte do empregador ou do empregado, cujas as partes irão deliberar sobre o tema, vedado a aplicação dos arts. 479 e 480, ambos da CLT.

Outra novidade trazida pela lei é a possibilidade várias prorrogações. Não podem, entretanto, a soma de todas elas ultrapassar o período de dois anos.

O empregado contratado por prazo determinado goza das garantias previstas para os demais empregados, nos casos de gestante, dirigente sindical acidentado (Lei n.º 8.213/91) e cipeiro, sendo que o referido contrato por prazo determinado não poderá ser rescindido antes do seu término, em razão da estabilidade provisória. Ou seja, a estabilidade perdurará até o término do contrato de trabalho por prazo determinado.

A lei em estudo prevê a obrigação do empregador em estabelecer com o sindicato dos empregados e fixar livremente um percentual de contribuição a favor do empregado em estabelecimento bancário (para minimizar os efeitos negativos da redução da alíquota de FGTS de 8 para 2%) e tal dispositivo tem natureza indenizatória.

Para usufruir da nova modalidade de contratação é necessário também que as empresas estejam em dia com suas obrigações junto ao INSS e FGTS. Tem mais: tais contratações devem ser realizadas no sentido de ampliar o número de trabalhadores na empresa – mediante o critério de contratação previsto na lei.

Outro diferencial: essa modalidade de contratação não comporta o aviso prévio (até porque o empregado ao ser contratado já tem prévio conhecimento do termo final de seu contrato de trabalho) e muito menos a multa de 40% sobre os depósitos de FGTS (tal multa é outorgada para empregado que tenha sido dispensado pelo empregador). No contrato por prazo determinado, o desrespeito à lei provoca multa correspondente a 500 UFIRs (por contrato).

Para finalizar, cabe esclarecer que a Lei n.º 9.601/98 não revogou a contratação por prazo determinado, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho.

Fonte: https://conjur.jumps.com.br/1998-jun-08/contrato_prazo_determinado/