

O NOVO TEMPORÁRIO NO CONTRATO DE EMPREGO

Ricardo Sampaio^()*

1. Introdução. Conflitos.

Depois de vários meses de vicissitudes legislativas, com acalorados debates ideológicos pela imprensa, foi sancionada em 21 de janeiro de 1998 a Lei 9.601/98, que dispõe sobre a nova modalidade de "contrato de trabalho por prazo determinado."

O diploma é apresentado por seus autores e adeptos como inevitável instrumento legal na tentativa de minorar os efeitos do desemprego brasileiro. Afinal, permite mediante negociação coletiva - acordo ou convenção - a redução dos custos de manutenção e de rescisão contratual.

Tanto é assim que, pelo prazo de dezoito meses a contar da publicação da lei, o empregador recolherá apenas dois, e não mais oito por cento de FGTS. Também poderá recolher somente a metade das obrigações legalmente impostas para o SESI, O SESC, o SENAI, o SENAC, o SENAT, o SEBRAE, o INCRA, o salário-educação e o financiamento do seguro de acidentes do trabalho.

Ademais não seriam exigíveis o aviso-prévio e os 40% da multa do FGTS, em caso de rescisão patronal injustificada, prevista no inc. I do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias de 1988.

Já os críticos da nova lei apontam nela diversos aspectos de inconstitucionalidade, inclusive objeto prontamente de várias ações próprias perante o Supremo Tribunal Federal. Também nela enxergam a "ponta-de-lança" legislativa para uma desregulamentação e precarização das conquistas trabalhistas; na toada do chamado "neoliberalismo".

2. Em Defesa de Getúlio

^(*) Juiz do Trabalho aposentado e ex-presidente do TRT-PR. Palestra no I Ciclo de Estudos de Direito e Processo do Trabalho de PARANAIÁ-PR, em 7/3/98.

É inegável que a lei surge em momento de alegado incremento das taxas históricas de desemprego. Também o faz em um ano eleitoral, em que só quebra princípios centenários instituído pela República, propiciando-se a reeleição do presidente de governadores e de prefeitos. Finalmente advém em época em que se proclama com forte ardor a necessidade de rever a legislação trabalhista nacional, que seria muito protecionista, afastando os investimentos e impossibilitando a concorrência com outras nações.

Dentro deste último quadro avultam e abundam as críticas superficiais a chamada "era getulista" a "herança fascista", ao "modelo varguista" de centralização do Estado. A "demonização" do líder revolucionário de 1930 possibilita então, a escalada verbal e escrita rumo a um novo modelo de relações de trabalho, calcado no suposto equilíbrio negocial das partes.

Raramente se leva em conta, porém, que o intervencionismo dos anos que se sucederam a 1930 decorreu da necessidade de se dar um mínimo de equilíbrio as já então muito precárias e tormentosas relações entre os poderoso capital e o indigente trabalho. A falta de regulamentação já era uma constante, e nem por isto melhorara a condição do trabalhador.

É uma utopia imaginar-se que a Revolução de 1930 pudesse ignorar o desequilíbrio entre o dador e o fornecedor da mão-de-obra. A situação a época é bem radiografada pelo primeiro Ministro do Trabalho LINDOLFO COLLOR, na exposição de motivos em que justificava o Decreto-lei 19 770, que regulava "a sindicalização das classes patronais e operárias".

"A revolução de outubro encontrou o trabalho brasileiro na mais completa e dolorosa anarquia. De um modo geral, não há exagero em dizer-se que na situação atual do Brasil o trabalho é ainda considerado mercadorias, sujeita às flutuações do oferta e da procura () Mas no caso do Brasil, o menosprezo dos poderes públicos pelos problemas do trabalho cresce de vulto ainda se considerarmos que o nosso País está por acordos e convenções internacionais, obrigado ao reconhecimento dessas novas diretrizes da política social" ⁽¹⁾

⁽¹⁾ LINDOLFO COLLOR separata de "Legislação Social Trabalhista" Departamento Nacional do Trabalho Rio, 1933, pag 399

3. Modificações Legislativas

Com razão, ou sem, a Lei 9.601/98 reflete a tendência, que se vai tornando majoritária, de “desregulamentar” as relações solidificadas durante o getulismo. Apanha ainda um sindicalismo fragmentado e aturdido com as novas tendências mundiais de diminuição de custos de produção, por sobre o sacrifício da classe trabalhadora.

Rompe com princípios fundamentais do pacto laboral, dentre os quais o mais importante talvez seja o da indeterminação de seu prazo. O saudoso professor ORLANDO GOMES ressaltava que

“De acordo com costume universalmente adotado, a modalidade do contrato por tempo indeterminado constitui a regra geral.”⁽²⁾

Adiante, era mais enfático:

“De tal modo tornou-se usual essa modalidade que a outra passou a constituir, em alguns países, uma exceção que, para vingar, ser justificada. De fato. Só excepcionalmente as partes ajustam contrato com prazo estipulado. Os dois tipos não podem ser confundidos, tão vivos são seus traços característicos.” (grifei)⁽³⁾.

Durante os trabalhos legislativos, a senadora BENEDITA DA SILVA (PT-RJ) apresentou relatório em separado, na Comissão de Assuntos Sociais do Senado Federal, em que justamente enfatizava a quebra da indeterminação do prazo contratual como um dos malefícios da nova lei. E advertia a ilustre parlamentar:

“Com efeito, a ampliação ou universalização do contrato de trabalho por tempo determinado afronta o princípio da continuidade, que rege o ajuste laboral, considerada a não-eventualidade, ou a necessidade permanente da prestação de serviço. (...) A primazia do contrato indeterminado é assente na doutrina trabalhista e tem ressonância no direito constitucional. À luz da teoria da constituição, entende-se um texto legal básico como um pacto político de uma comunidade que se liga por uma

⁽²⁾ ORLANDO GOMES E ELSON GOTTSCHALK, -in- “Curso de Direito do Trabalho”, vol. I Forense, 8ª ed., 1981, Rio de Janeiro, pág. 229.

⁽³⁾ ORLANDO GOMES e ELSON GOTTSCHALK, -in- ob. cit., pág. 229.

trajetória comum e por laços culturais. Em um contexto de economia de livre iniciativa, essa ligadura se forja, se reforça, se renova e se estimula pela integração do trabalhador à atividade empresarial. Do contrário, estaria armado o palco para a luta de classes e a ruptura dos liames de convivência entre os vetores fundamentais da produção, fonte de toda riqueza” (grifei)⁽⁴⁾.

4 Outras Inovações

Ao lado da possível quebra do princípio da continuidade, a Lei 9.601/98 ainda possui diversas outras inovações. São elas: a) a possibilidade do contrato “temporário” para serviços permanentes e não mais apenas transitórios, como era a regra do parág. 2º, alínea “a” do art. 443 da CLT; b) desnecessidade de indenização dos arts. 479 e 480 da CLT, de metade do tempo faltante para o término contratual, em caso de injustificada rescisão; c) sucessivas prorrogações, embora dentro do prazo de dois anos; d) os recolhimentos por metade e a 2% do “Sistema S” e do FGTS; e) desobrigação tácita do aviso-prévio; f) implantação apenas para aumento de mão-de-obra e mediante negociação coletiva, com depósito do respectivo instrumento no Ministério do Trabalho; g) criação do chamado “banco de horas”, com a modificação do parág. 2º e a introdução de um parág. 3º ao art. 59 da CLT.

5. Abrangência Urbana

Vejamos a primeira inovação, quanto à aplicabilidade do novo contrato aos serviços também permanente ou duradouros. Sob o título “Fomentando o Emprego”, o ministro do trabalho PAULO PAIVA defendeu o então projeto-de-lei, ao fundamento de que “Não se cria (...) instituto novo. “Mais adiante, ressaltou que a realização daquele contrato tem “objetivo universal”⁽⁵⁾

Por mais respeitáveis que sejam as posições doutrinárias do preclaro membro do Poder Executivo federal, nem o contrato é o mesmo do artigo 443 da CLT, nem pode ter utilização universal. Pela leitura das alíneas “a” a “c” do parág. 2º daquele dispositivo celetista, verifica-se que é

(4) *Senadora BENEDITA DA SILVA, voto em separado na Comissão de Assuntos Sociais do Senado Federal, 10 de Junho de 1997.*

(5) *Ministro PAULO PAIVA, “Fomentando o Emprego”, artigo no jornal “FOLHA DE SÃO PAULO”, 1º ABR 1996.*

perfeitamente possível a coexistência do “velho” ajuste temporário, como o “novo”, na mesma empresa ou estabelecimento.

É que aquele se destina especificamente a três situações: a) serviço que justifique a predeterminação de prazo; b) atividades empresariais transitórias e c) experiência. A distinção essencial com o pacto da Lei 9.601/98 está em que no contrato por esta instituído é obrigatório o acréscimo de mão-de-obra.

6. Rurícolas e Domésticos

Também inexistente a possibilidade de abrangência “universal” do novo ajuste, como sustentou o Ministro do Trabalho. É verdade que o art. 1º da lei frisa sua aplicação “... em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento. “Isto exclui de plano os rurícolas e os domésticos.”

Aqueles, porque o trabalho rural tem disciplina normativa própria, consubstanciada na Lei 5.889/73 e em outros diplomas esparsos. Lê-se no primeiro artigo da legislação agrária que as regras celetistas somente se aplicam a seus destinatários na inexistência de colisão com as específicas.

Ora, das três modalidades de contratação a prazo determinado, constantes do parág. 2º do art. 443 da CLT, apenas a pactuação experimental não é incompatível com o trabalho rural. As duas outras - atividades empresariais transitórias ou serviço que justifique a predeterminação de prazo - colidem com a única modalidade de contratação temporária já prevista no art. 14 e em seu parág. único da Lei 5.889/73: o ajuste por safra. Vem ele ali definido:

“Considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária.”

Por outro lado, em diversos dispositivos a Lei 9.601/98 se utiliza das expressões “empresa ou estabelecimento”, o que leva à interpretação lógica da exclusão do trabalho doméstico. Resta, pois, como “universo” pretendido pelo governo federal o trabalho na indústria, no comércio e na área de serviços urbanos, desde que existente a relação de emprego.

7 Tempo Faltante.

Constituem mandamentos dos arts 479 e 480 os deveres de indenização do empregador ao empregado, e vice-versa, em caso de ruptura injustificada do contrato a termo. Tal indenização está fixada, quanto ao empregador, em metade do tempo faltante para completar-se o período total do ajuste. Embora indefinida em relação à obrigação do empregado nas mesmas circunstâncias, tem-se a possibilidade de aplicação de idêntica regra, pela terminologia adotada.

Agora, não mais, se for feito um contrato pela Lei 9.601/98. É razoável afirmar-se, então, que a norma impõe uma situação adicional de insegurança a uma contratação já em si bastante precária. Argumentam seus defensores, todavia, com a possibilidade de uma compensação, prevista no inc. I do parág. 1º do art. 1º. Deduz-se com facilidade, porém, que qualquer compensação será sempre inferior à perda do trabalho e, em consequência, da indenização da metade dos meses faltantes para seu término.

8. Sucessivas Prorrogações

Interessante questão é acarretada com a prorrogação do contrato. O parág. 2º do inc. II do art. 1º da lei afasta a aplicação do art. 451 da CLT, que reza que

“O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo.” (grifei).

Ficou aberta a possibilidade de múltiplas “prorrogações”, mesmo após o período inicial de dois anos. Isto converteria o “temporário” em definitivo. Nem seria uma novidade num Brasil acostumado à utilização legislativa de antônimos para disfarçar a dura realidade dos institutos. Basta que se mencione o exemplo da CPMF - Contribuição Provisória de Movimentação Financeira, que vai-se tornando definitiva...

No entanto, a regulamentação da Lei 9.601/98 definiu que as sucessivas prorrogações somente poderão acontecer no prazo máximo de dois anos. É o que consta no art. 3º do Decreto 2.490, de 4 de fevereiro de 1998. Fica a dúvida também sobre outro fator de insegurança para o empregado:

depois do biênio, só terá a opção de ser contrato por prazo indeterminado, ou ir em definitivo para a rua!

9 Recolhimentos Menores

Os fãs da nova contratação acentuam bastante a redução dos encargos. Os recolhimentos do FGTS caem de 8 para 2% ao mês e diminuem em 50% as obrigações do chamado 'Sistema S' mais o INCRA, o salário-educação e o seguro para acidentes de trabalho. Tais haveres, atualmente, são cerca de 3,30% para o "Sistema S" de 2,5%, para o salário-educação, de 0,20% para o INCRA e de 2% em média para os acidentes laborais.

Comentando tais valores, observa com a propriedade de sempre o culto juslaboralista e advogado paranaense ALBERTO DE PAULA MACHADO que

" o total reduzido e de apenas 3,9%, o que, convenhamos, pode até ser significativo para uma grande empresa, com uma folha de pagamento elevada, mas pouco representa para a pequena "⁽⁶⁾

É bem verdade que o projeto originário do governo federal previa uma redução maior, da ordem de 90%. Foi enquadrado em 50%, presumivelmente pela ação de "loba" dos organismos e instituições afetados pelo recolhimento menor quando o projeto tramitava no Congresso.

Mas se a diminuição das obrigações patronais é vista com reservas para a criação de novos empregos, a ela se adere outro compilador. O art. 2º da lei prevê que o estímulo terá vigência por apenas dezoito meses, a contar da data de publicação da lei, não do contrato, como seria o lógico. Pode-se presumir que é um artifício para a obtenção de rápidas e numerosas adesões ao sistema, com o quê seria atingida uma finalidade política adicional, de redução de desemprego, em ano eleitoral (1998).

Pode-se acreditar que, em prosperando a nova modalidade, o Executivo viabilizaria em 18 meses uma prorrogação do benefício. Mas dada a histórica falta de lealdade das sucessivas administrações públicas brasileiras para com o contribuinte também e arriscado confiar numa

⁽⁶⁾ ALBERTO DE PAULA MACHADO, "O Contrato por prazo determinado", artigo no jornal "FOLHA DO PARANÁ", 11/fev/1998

eventual prorrogação. A desconfiança acaba inserindo outro componente de insegurança nas empresas que optarem pelo novel pacto.

10. Desobrigação de Prévios

Questão que pode atormentar no futuro os advogados e os juízes trabalhistas é a do aviso-prévio na Lei 9.601/98. Depreende-se na leitura do art. 1º e seu parág. 1º que o instituto não seria exigível, substituído por uma indenização “para as hipóteses de rescisão antecipada do contrato”.

No entanto, o tema não é tão simples. A lei, embora tenha excluído expressamente a incidência dos arts. 479 e 480 da CLT, silenciou quanto ao art. 481, onde consta que

“Os contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, no caso seja exercido tal direito, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.”

Sabido é que, entre tais princípios dos pactos de indeterminação de prazo está o aviso-prévio, na hipótese de injusta ruptura. Não faltarão questões na Justiça do Trabalho onde, a par de se reivindicar a indenização eventualmente ajustada do art. 1º, parág. 1º da nova lei, ainda será buscado o aviso-prévio, pela não-revogação do art. 481.

Quando não, ainda haverá o debate sobre a constitucionalidade da norma, no ponto em parecer excluir o instituto, como adiante se verá.

11. Aumento de Mão-de-obra

Nenhum empregador poderá utilizar das vantagens da nova lei para substituir trabalhadores permanentes. Ao contrário, destina-se ela só às novas admissões. Isto vem com todas as letras na parte final do art. 1º: “...para admissões que representem acréscimo no número de empregados.” O Decreto regulamentador 2.490, de 4 de fevereiro de 1998, é ainda mais enfático. Depois de repetir a proibição legal, ainda introduz um decisivo parág. único a seu próprio art. 1º:

“É vedada a contratação de empregados por prazo determinado na forma do “caput” para substituição de pessoal regular e permanente contratado por prazo indeterminado”

Para cercar-se de garantias de obediência, a lei institui, bem assim o decreto, um complicado e detalhado sistema aritmético de verificação de médias mensais e semestrais anteriores de empregados de prazo indeterminado. Na ânsia de a tudo regular- o que chega a ser estranho quando justamente se fala em desregulamentar - a faina legislativa comete alguns absurdos

Um deles é mandar (inc II, art 6º do decreto) subtrair de uma conta um total de 24.5 empregados, como se fosse possível obter-se meio trabalhador! Para salvar a situação foi necessário inserir-se um parágrafo único, em que se aproxima decimais!

Em todo caso, a regra é que, possuindo o empregador até 40 empregados, poderá contratar 50% pela nova lei, com 49 a 199, o índice cai para 35%, mas apenas sobre o que exceder de 49 e, finalmente, com 200 ou mais empregados permanentes, a contratação será de 20% sobre o que exceder de 199

Vê-se aqui um outro artifício. Ao contrário do que se poderia pensar, 20% de 200 empregados não dá apenas 40 como indica a aritmética. A da lei é diferente! Da 77 porque se observam as submédias inferiores! Por tal sistema fica difícil sustentar que a lei é mesmo temporária e emergencial, aplicando-se a pequena parcela do universo de trabalhadores

12 Negociação Coletiva

Somente mediante convenções ou acordos coletivos de trabalho será possível instituir a novidade segundo o art 1º da lei. Tal ponto vem sendo enfatizado pelos defensores da legislação, ao argumento de que a participação sindical dos trabalhadores será a maior garantia da obediência e do respeito aos seus direitos

No entanto, a mesma senadora BENEDITA DA SILVA rebate tais assertivas apontando a fragilidade atual dos sindicatos. Em linguagem caustica, denuncia ela que

“O imaginário sugere a comparação de uma concertação desse tipo com farto repertório de iniquidades acobertadas pelas formalidades da igualdade jurídica, de nossa triste tradição. Nesse parâmetros a negociação coletiva equivale à do carrasco com o condenado à morte, na qual esse último negocia com o primeiro se a pena será executada por cadeira elétrica ou câmara de gás. E a negociação para saber se que tomara conta do galinheiro e a raposa ou o gambá. (grifei.)

Mais adiante, indaga a notável parlamentar carioca

“Como poderia um sindicato, em tempos de desemprego e de inaceitável mora legislativa do Congresso Nacional, no que tange a regulamentação da proteção contra a despedida imotivada (art. 7º, inciso I, CF), “livremente” acordar a supressão de benefícios assegurados por lei aos trabalhadores?”⁽⁷⁾

O argumento é ponderável e vem estribado em citação do jurista alemão WOLFGANG DAUBER, sobre certa jurisprudência de seu país, que entenderia nulos os contratos coletivos firmados por “sindicatos débeis, inaptos ao exercício da legítima pressão na luta trabalhista”⁽⁸⁾

Em todo caso, fica a sensação inevitável de que, a) o Congresso Nacional, do qual a ilustre senadora é uma das mais proeminentes integrantes neste século, não cumpre tempestiva e adequadamente as suas tarefas constitucionais, b) em tempos de desemprego, o sindicato sempre se renderá à vontade patronal, abdicando de qualquer dignidade negocial, c) sem a presença constante e tutelar do governo, instaura-se o caos nas relações privadas trabalhistas

13. Depósito do Instrumento

Forçoso é, também, reconhecer que Lei 9 601/98 atinge outro princípio dos contratos de trabalho o de sua informalidade. Tanto é assim que, a par de exigir o instrumento de acordo ou de convenção coletivos de trabalho, ainda obriga ao “depósito” dele “no órgão regional do Ministério do Trabalho”, sob pena de invalidade das reduções de alíquotas. É o que consta do art. 7º do decreto regulamentador

⁽⁷⁾ Senadora BENEDITA DA SILVA, -in- relatório citado

⁽⁸⁾ Idem, -in- relatório citado.

Compreende-se a finalidade da norma. Busca-se evitar, com ela, a fraude de maus empregadores. Para tanto, aumenta-se a burocracia. Afasta-se a possibilidade de uma fácil implantação da lei nas regiões mais remotas do país e, mesmo em algumas grandes cidades, que não possuem “órgão regional”, mas apenas - e, às vezes, nem este! - “órgão local”.

Note-se que não basta “depositar” o acordo coletivo ou a convenção coletiva. A alínea “c” do parágrafo 1º do artigo 7º do decreto regulamentador exige também a “segunda via dos contratos de trabalho por prazo determinado”. Isto rompe inteiramente com o atual sistema brasileiro assim explicado pelo grande juslaboralista AMAURI MASCARO NASCIMENTO

“A regra é a da inexistência de contrato escrito. Não há essa exigência legal como princípio. Apenas em algumas exceções o contrato terá que ser escrito.”⁽⁹⁾

Depois de enumerar, entre as exceções, os contratos dos artistas, dos atletas profissionais e de aprendizagem, o insigne autor ainda ressalta

“É praxe a forma escrita dos contratos a prazo determinado, mas não há exigência legal.”⁽¹⁰⁾

Agora, como se verifica, passa a haver exigência legal neste instituído pela Lei 9.601/98. A constatação enseja certa preocupação, na medida em que se deve evitar sua generalização, visto que a exigência indiscriminada da forma escrita, mesmo para contratos de prazo indeterminado, conspira contra conquista trabalhista de muitas décadas. Oxala fique apenas como exceção.

14 “Banco de Horas”

Ponto relevantíssimo da nova lei é a possibilidade de implantação do chamado “banco de horas”, que por si exige uma análise em

⁽⁹⁾ AMAURI MASCARO NASCIMENTO, -in- “Introdução ao Direito do Trabalho”, LTr Editora, 14ª ed., São Paulo, 1989, pag. 91.

⁽¹⁰⁾ *Idem* ob cit., pag. 91.

separado Em breves linhas, porem acentue-se que se promoveu a uma alteração profunda do art 59 da CLT, mediante o art 6º da nova lei

A compensação, que era semanal, agora pode ser feita em periodo de quatro meses Lembre-se que pelo projeto original a compensação podia ocorrer em ate um ano Na defesa da atual redação e do próprio instituto, o senador WALDECK ORNELAS (PFL-BA), que foi seu relator na Comissão de Assuntos Sociais do Senado Federal, deu as linhas mestras do tema

ao possibilitar a compensação de horas, sem custo adicional, no prazo de quatro meses, observado nesse periodo como limite o somatorio das jornadas semanais e sem que em nenhuma hipotese se ultrapasse o limite de duas horas-extras por dia, o Projeto cria uma alternativa ao uso, abusivo das horas-extras, que tem tido reflexo negativo sobre a criação de novos postos de trabalho

“Observe-se que as horas-extras trabalhadas devem ser compensadas dentro do periodo de quatro meses, tornando assim possivel um máximo de 80 horas por quadrimestre, sempre em decorrência de acordo ou convenção coletiva”

“Essa regra, vale lembrar, passa a ser aplicada não somente aos contratos por prazo determinado, mas também ao contrato por tempo indeterminado, e terá vigência permanente”⁽¹¹⁾

Quanto a este tópico, incidiram acerbos polémicas, resultando inclusive em ações de inconstitucionalidade O advogado e juslaboralista EDÉSIO PASSOS não tem dúvidas em apontar ferimento ao inc XIII do art 7º da Carta Magna ⁽¹²⁾ que assim estabelece a periodicidade da compensação

“ duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho ” (grifei)

(11) *Senador WALDECK ORNELAS voto de relatoria, Senado Federal, 1997*

(12) *EDESIO PASSOS, “Inconstitucionalidades do Contrato Temporário”, -in- “FOLHA DO PARANÁ”, artigo, 20 jan 1998*

15 Outras Duvidas

Do mesmo estudioso paranaense ressaltam as imputações de inconstitucionalidade também ao princípio de isonomia (art 5º, CF), vez que haveria doravante trabalhadores de 1ª e de 2ª classe, da multa do FGTS, que deve ser de 40%, segundo o inc I do art 10 do ADCT, do aviso-previo, que deve ser de no mínimo trinta dias, consoante o inc XXI do art 7º, do FGTS, cuja alíquota de 8% não poderia ser reduzida para 2%, diante da diferenciação entre trabalhadores, da isonomia profissional, representada pelo inc XXXII do art 7º e que estaria na distinção entre profissionais. Uma outra objeção contra a possibilidade de formulação do contrato sem interveniência sindical para as empresas com menos de 20 empregados, ficou prejudicada diante de veto do presidente da República ao dispositivo específico (parag 3º do inc I do art 1º da Lei 9 601/98)

Tais objeções fundamentam em maior ou menor ênfase, as ações diretas de inconstitucionalidade que prontamente chegaram ao Supremo Tribunal Federal. Não obstante a decisão tomada, em liminar ou no mérito, e previsível que o Excelso Pretório não impedira o surgimento de muitos litígios interpretativos entre empregados e empregadores de todo o Brasil, em tanto maior quantidade quanto for a aceitação da nova lei. Isto decorrerá da inexistência, ainda, da vinculação sumular das instâncias inferiores às decisões do STF.

Quanto ao objetivo proclamado de redução do desemprego, porém, vale mencionar a posição equilibrada e cautelosa do culto presidente do TRT-PR, juiz PRETEXTATO PENNAFORT TABORDA RIBAS NETTO. Sem envolver-se na polêmica sobre a constitucionalidade ou não, parcial ou total da nova lei, considera ele tratar-se de “ *uma experiência válida cuja operacionalidade será verificada nos próximos seis meses. Qualquer julgamento definitivo e prematuro* ”⁽¹³⁾

Para assegurar sua eficácia e reduzir o risco de sua utilização fraudada, a lei propõe pesada multa a seus violadores. Institui-a no montante de 500 UFIRs por trabalhador contratado de modo irregular, cuja arrecadação reverte em benefício do FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador, como dito em seu art 7º

⁽¹³⁾ PRETEXTATO PENNAFORT TABORDA RIBAS NETTO “Contrato Temporário de Trabalho”, artigo no jornal “FOLHA DO PARANÁ”, 1º fev 1998

16. Vantagens e Problemas

Os pontos fortes da nova legislação são, sem dúvida: a) utilização apenas para acréscimo de postos de serviço e proibição de uso para substituição de pessoal permanente; b) implantação somente mediante intervenção do sindicato, através de acordo ou convenção coletiva; c) criação do “banco de horas”, que pode ser de interesse do trabalhador; d) redução, ainda que pequena e por curto prazo, de parte dos encargos da folha e e) a instituição de severa multa para seu descumprimento.

Já os pontos fracos são: a) a aparente inconstitucionalidade de vários de seus dispositivos e, quando não, a perspectiva de intermináveis e onerosas discussões judiciais nas instâncias inferiores; b) o excesso de burocracia e de regulamentação; c) a possibilidade, mediante supressão ou atenuação de princípios fundamentais, como os da indeterminação do prazo e da informalidade, de representar uma cunha nas conquistas trabalhistas históricas.

No entanto, parece essencial que não se desregulem ainda mais os direitos trabalhistas, e pretexto de que isto é essencial para o crescimento da produção. Sempre é bom ressaltar que, sejam os encargos de 102%, como sustentam os que preconizam a precarização das conquistas laborais, sejam de 30%, como apregoam os que só incluem no montante as parcelas de terceiros, ainda assim a mão-de-obra brasileira é notoriamente uma das mais baratas do mundo. Segundo o jornal “FOLHA DE SÃO PAULO”, a 2,79 dólares a hora, em média, o trabalhador na indústria de transformação do Brasil ganha ainda menos do que seus colegas de Portugal (3,57), de Taiwan (3,98) e da Grécia (5,49). Nem é necessário, pois, ir-se à Suécia (20,93) ou à Suíça (20,86) no comparativo...

17. “Rerum Novarum”

É importante, pois, neste momento difícil de posições díspares, ter um norte na cada vez mais atual lição de LEÃO XIII, em sua

“Rerum Novarum”: “O que é vergonhosos e desumano é usar dos homens como de vis instrumentos de lucro, e não os estimar senão na proporção do vigor de seus braços.”⁽¹⁴⁾

Por outro lado, parece claro que é insuficiente a via legislativa para a criação de novos empregos. Tem-se dito que nos países onde se implantou legislação temporária assemelhada, os efeitos foram praticamente nulos. O próprio comércio deixou de vender para os trabalhadores assim contratados, temeroso de seu inadimplemento. Como a economia não se dinamizou e as vendas não aumentaram, o resultado foi outra vez o desemprego.

Os economistas mais abalizados sustentam, em decorrência, que apenas uma política bastante coerente de investimentos trará novos empregos, ao lado de uma reforma tributária eficaz. Os fatos parecem dar razão a estes, pois poucos dias depois da nova lei, a prestigiosa Agência “Estado” de notícias anunciava a possibilidade de desemprego de até 20% no setor de autopeças, se não houvesse reversão do “cenário econômico”⁽¹⁵⁾

Por isto, talvez seja oportuno finalizar com outra advertência do papa LEÃO XIII, na mesma “Rerum Novarum” do distante 15 de maio de 1891, citando SÃO TOMAZ DE AQUINO: “Pois uma lei não merece obediência, senão enquanto é conforme com a reta razão e a lei eterna de Deus.”⁽¹⁶⁾

18) Em Resumo

1º) A lei 9.601/98 inova as relações trabalhistas no Brasil, arrostando pelo menos dois princípios: o da indeterminação do prazo dos contratos laborais e o da inexistência de forma:

2º) É inaplicável aos rurícolas, aos domésticos e, no caso dos trabalhadores urbanos, quando não represente acréscimo de mão-de-obra:

⁽¹⁴⁾ LEÃO XIII, Encíclica “Rerum Novarum”, -in- “Encíclicas e Documentos Sociais”, LTr. Editora, vol. 1, 1991, São Paulo, pág. 23.

⁽¹⁵⁾ Agência Estado, 7/fev/1998.

⁽¹⁶⁾ LEÃO XIII, ob. cit., pág. 41.

3º) As vantagens com recolhimentos a menor de terceiros perduram por período de 18 meses a contar da publicação, e não da contratação;

4º) Exige negociação coletiva e inova constitucionalmente, embora pela via ordinária, ao criar o “banco de horas”.