

CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

Ilse Marcelina Bernardi Lora^()*

A Lei 9601, de 21 de janeiro de 1998, instituiu nova espécie de contrato de trabalho por prazo determinado, sendo anunciada pelo Governo como medida de salvação para o grave problema do desemprego. A Lei foi regulamentada pelo Decreto 2.490, publicado em 05.2.98.

A legislação nacional privilegia o contrato por prazo indeterminado, por entender que representa a melhor forma de integrar o trabalhador à vida da empresa.

As possibilidades de contratação por prazo determinado, anteriormente à edição da lei citada, encontravam disciplina no art. 443 da CLT, que prevê dita modalidade para o contrato de experiência e para as atividades de caráter transitório. Ainda, a Lei 6019/74 regula o contrato temporário, ou seja, aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços (art. 2º da lei citada).

A norma prevê requisitos para que seja reconhecida válida a nova modalidade da contratação. Deve ser obrigatoriamente instituído por meio de Acordo ou de Convenção Coletiva de Trabalho, o primeiro firmado entre o sindicato da categoria dos trabalhadores e as empresas e o segundo entre os sindicatos de trabalhadores e empregadores. A empresa somente poderá efetuar tais contratações para admissões que representem aumento do número de empregados, ou seja, não poderá despedir um trabalhador que preste serviços mediante contrato por prazo indeterminado e substituí-lo por outro mediante contratação disciplinada pela nova lei. O número de empregados que podem ser admitidos por prazo determinado deve obedecer os limites previstos no art. 3º da lei mencionada, sendo certo que a forma de cálculo da média aritmética lá referida foi especificada pelo Decreto regulamentador. O contrato deverá ser arquivado no Ministério do Trabalho e o empregador deverá estar quite junto ao INSS e ao FGTS para se beneficiar do contido na lei. No quadro de avisos da empresa deverá ser

^(*) *Ilse Marcelina Bernardi Lora, Juíza Presidente da JCJ de Francisco Beltrão/PR.*

afixada cópia do Acordo ou Convenção Coletiva autorizadora da nova contratação, relação dos contratados, seus dados pessoais e as datas de início e término do contrato.

Durante dezoito meses, contados da data de publicação da Lei 9.601/98, várias contribuições têm seus valores reduzidos, destacando-se o FGTS, que de 8% sobre o salário passa a 2%. Ainda, fica dispensado o pagamento do aviso prévio no termo final do contrato, bem assim a multa de 40% incidente sobre os depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Ocorrendo a rescisão antecipada do contrato a termo, não são aplicadas as sanções dos arts. 479 e 480 da CLT, ou seja, sendo do empregador a iniciativa não precisará pagar metade do salário a que faria jus o empregado até o término do contrato por prazo indeterminado e, partindo do empregado o desejo de romper o vínculo, não fica obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos decorrentes. Haverá, contudo, indenização, a ser fixada no Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

Diversamente do que prevê a CLT, desde que observada a duração máxima de dois anos, o contrato a prazo poderá ser prorrogado mais de uma vez, podendo, contudo, a negociação coletiva limitar o número de prorrogações.

Uma das principais novidades da Lei 9.601/98 é a flexibilização da compensação de horas, que vem emprestar legitimidade a prática já adotada pelo mercado, em face da necessidade de prorrogação da jornada em determinadas épocas de maior demanda e redução do ritmo de atividade em outras. Assim, a partir da publicação da lei, desde que exista prévio ajuste em convenção ou acordo coletivo de trabalho, o excesso de horas da jornada de trabalho de um dia, observado o limite diário de duas horas, poderá ser diminuído em outro dia, devendo a compensação, todavia, ocorrer no período máximo de 120 dias.

É cedo, ainda, para afirmar que a nova modalidade de contratação tem os méritos largamente apregoados pelo Governo. Basta assinalar que outros países com problemas similares aos do Brasil, a exemplo de Espanha e Argentina, já realizaram a experiência pertinente a contratação temporária, que não demonstrou qualquer êxito. A rotatividade dos

trabalhadores impediu-lhes acesso ao crédito, com reflexos profundamente negativos no comércio

À medida, contudo, demonstra que o Governo tenta minorar o serio problema do desemprego e somente o tempo demonstrará a eficácia ou não da prática, que devera submeter-se, ainda, a analise profunda e detalhada acerca de sua constitucionalidade, matéria que exigirá exame acurado de parte do Poder Judiciario