

CONTRATO TEMPORÁRIO DE TRABALHO

COMENTÁRIOS À LEI Nº 9.601/98.

Manoel Antonio Teixeira Filho^(*)

Considerações introdutórias

Poucas leis provocaram tão profundas dissensões no âmbito da doutrina e da própria opinião pública em geral como a de nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998 (DOU de 22/01/98), que instituiu singular modalidade de contrato a prazo - para logo denominado, na linguagem equívoca de alguns intérpretes do texto legal, de “*contrato temporário*”.

Dissemos ser equívoca a expressão aspada por ser conducente a uma perigosa confusão com o regime de trabalho temporário, introduzido pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 (regulamentada pelo Decreto nº 73.841, de 13/03/74), mediante o qual uma empresa ou estabelecimento pode contratar empresa de trabalho temporário, com a finalidade de *atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços* (art. 2º). Destacamos.

O que a Lei nº 9.601/98 trouxe, na verdade, nada mais foi do que uma nova modalidade do velho contrato a prazo, previsto no art. 443, da CLT. O aspecto particular a ser destacado se refere ao fato de esse novel contrato não se subordinar aos pressupostos de celebração mencionados no § 2º do art. 443, da CLT, quais sejam: a) a natureza ou transitoriedade dos serviços; b) a transitoriedade da própria atividade empresarial. Sob esse ângulo, a inovação contida na lei em estudo consistiu na possibilidade de o trabalhador ser admitido para atender a atividades empresariais de caráter permanente. Daí, o seu traço *sui generis* - e, quiçá, comprometedor de sua presença em nosso ordenamento jurídico.

^(*) *Manoel Antonio Teixeira Filho é Juiz do Trabalho, Professor na Faculdade de Direito de Curitiba; Membro do Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, do Instituto de Direito Social do Brasil, da Société Internationale de Droit du Travail et de la Securit  , do Instituto dos Advogados do Paraná e da Academia Nacional de Direito do Trabalho.*

Não menos inadequada é a expressão *contrato por prazo determinado*, utilizada tanto pela lei em estudo quanto pelo art. 443, da CLT. Ora, um contrato de trabalho ou possui prazo para a sua vigência, ou não o possui; possuindo-o, é elementar que o contrato só pode ser por prazo *determinado*. Assim, há um manifesto vício pleonástico a contaminar a corrente expressão *prazo determinado*. Segue-se, que será melhor aludir-se a contrato com prazo, ou a contrato sem prazo; a este último, aliás, costuma-se chamar de *prazo indeterminado*, sem se dar conta do ilogismo que assinala a expressão.

Feitos esses reparos de ordem vocabular, é conveniente lembrar que a Lei 9.601/98 decorreu de Projeto de iniciativa do Poder Executivo (PL-1.724-E/96) e, segundo se infere da leitura de algumas de suas disposições, se destinou a ampliar a oferta de empregos. Uma das críticas mais contundentes, entretanto, que a ela se tem formulado diz respeito ao fato de o Governo haver optado pelo combate ao desemprego mediante o sacrifício de certos direitos tradicionais dos trabalhadores, em vez de colocar em prática uma política de efetivo desenvolvimento econômico sustentável. Tem-se argumentando, ainda, que nos países em que leis semelhantes foram instituídas a taxa de desemprego não diminuiu, como ocorreu, por exemplo, na Argentina e na Espanha. Tanto é verdadeira essa afirmação - insiste-se - que, neste último país, a legislação dessa natureza foi tornada sem efeito pelo Pacto Laboral de abril de 1997, sancionado pelo Congresso.

Diante dessa observação dos críticos, alguns integrantes do Governo brasileiro reagiram com a indagação de qual não seria, hoje, a taxa de desemprego nos referidos países, se estes não houvessem adotado o contrato *temporário* de trabalho. Acreditamos, contudo, que essa pergunta não seja verdadeiramente séria, soando, muito mais, a ironia. Com efeito, constitui axioma nos domínios da Ciência Econômica, a conclusão de que o desemprego só pode ser combatido, de maneira eficaz, com o desenvolvimento da economia, com o incremento das atividades produtivas, com a redução das importações etc. Sob essa perspectiva, não se pode negar que o Governo de nosso país incorreu em uma grave falha político-estratégica ao procurar reduzir a taxa de desemprego por meio da instituição de um contrato a prazo, cuja única certeza de sua eficácia prática está ligada à eliminação de determinados direitos dos trabalhadores. É razoável presumir, portanto, que essa modalidade de contrato só interessar ao empregador, que encontrará nele um oportuno e eficiente instrumento redutor de custos; enquanto isso, no outro extremo da relação jurídica, dito contrato certamente fará surgir uma espécie de subclasse de trabalhadores - ou de trabalhadores

de segunda categoria, como também se tem dito, caracterizados por um *minus jurídico* com relação aos demais, admitidos mediante contrato sem prazo (*indeterminado*).

Alguns críticos na lei em questão, aliás, revelaram-se mais cáusticos, como se deu com o Senador Lauro Campos (PT-DF), que, na sessão de 13 de janeiro deste ano, do Congresso Nacional (em que o correspondente Projeto foi aprovado), não hesitou em denunciar que esse contrato, produto do neo-liberalismo, viria a criar, segundo sua opinião, uma *neo-escravidão* do trabalhador.

Não é nosso intuito, porém, examinar, nesta oportunidade, a Lei 9.601/98 sob o aspecto político, senão que o estritamente jurídico. Em todo o caso, devemos ponderar que a indagação, que se tem feito amiúde, sobre se a citada norma legal será capaz, ou não, de reduzir a taxa de desemprego em nosso país somente poderá ser satisfatoriamente respondida pelos fatos do futuro. Até lá, reinarão as esperanças e as apreensões. Vale ser lembrada, a propósito, a sábia advertência formulada por Bertold Brecht, em *Galileu Galilei: A verdade é filha do tempo; não da autoridade*.

De qualquer forma, é necessário dizer que a adoção dessa modalidade de contrato ficará sempre a critério das entidades sindicais, pois a lei em questão, como sabemos, não o impõe. O § 3º do art. 1º, que afastava a presença do sindicato quando a empresa possuísse menos de vinte empregados, ou quando inexistisse entidade sindical na localidade, foi vetado pelo Presidente da República. Com isso, sem a participação da entidade sindical (sindicato, federação, confederação) representativa da categoria profissional não será possível, em nenhum caso, a admissão de trabalhadores por meio do contrato a que se refere a lei em foco - particularidade jurídica que funciona como uma espécie de contraponto ao desacerto político da edição dessa norma legal.

Alguns estudiosos têm manifestado forte suspeita de inconstitucionalidade da Lei 9.601/98. Assim supõem porque ela, ao estabelecer uma distinção entre trabalhadores, estaria malferindo o art. 5º, "caput", da Suprema Carta Política do País, de acordo com o qual todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

Dissentimos, data venia, desse entendimento.

Em primeiro lugar, o princípio constitucional da igualdade não é absoluto, ou tão rigidamente linear, como se tem imaginado. O que, por meio dele, o constituinte procurou coibir foi a discriminação odiosa entre iguais. Todavia, determinadas pessoas, físicas ou jurídicas, são, natural ou formalmente, desiguais, de tal arte que reclamarão um tratamento legislativo diferenciado, no tocante às demais. Ninguém, por certo, haverá de sentir-se à vontade para declarar contrastante com a Constituição da República a regra contida no art. 1º, incisos II e III, do Decreto-Lei 779/69, que fixa, em benefício das entidades que menciona, prazo em quádruplo para contestar, e em dobro para recorrer, respectivamente. Objetar essa prerrogativa processual, sob o pressuposto de sua inconstitucionalidade, significaria procurar colocar no mesmo plano axiológico-institucional os interesses público e privado, o que seria, sem dúvida, algo temerário. Enfim, se a regra inscrita no "caput" do art. 5º, da Constituição, fosse dotada da inflexibilidade que alguns lhe procuram atribuir, seríamos levados a conclusões tão aberrantes do bom-senso, como a de que aquelas normas integrantes da CLT - mas não previstas no art. 7º da Constituição Federal -, protetivas do trabalhador, estariam revogadas pelo art. 5º, "caput", do mesmo texto, porquanto essa proteção traduziria um tratamento desigual, em prejuízo do empregador...

Em segundo, a distinção que a lei 9.601/98 efetuou entre os trabalhadores contratados sem prazo, de um lado, e os contratados a prazo, de outro, já existe, há muito tempo, em nosso sistema de direito positivo. Nos contratos a prazo, regidos pelo art. 443, da CLT, por exemplo, não é devido aviso prévio (CLT, art. 487), mas indenização, nos termos dos arts. 479 e 480, a ser paga pela parte que provocou, sem justa causa, a ruptura do contrato, antes do prazo preestabelecido. Jamais se alegou, no entanto, que os arts. 479 e 480, aludidos, estivessem em antagonismo com o art. 5º, "caput", da Constituição, por estarem ministrando tratamento distinto aos empregados vinculados a este ou àquele tipo de contrato.

Desta forma, os que sustentam ser inconstitucional a lei em estudo, por haver, supostamente, subtraído dos trabalhadores o direito ao aviso prévio (e outros), a que fazem jus os contratados sem prazo, não são capazes de perceber que essa distinção se justifica pela própria natureza dos contratos a prazo. Aqui, sabendo-se, de antemão, quando o contrato deixará de vigor, não faz sentido cogitar-se de aviso prévio, cuja dação só se justifica no âmbito dos contratos sem prazo, como forma de compensar a surpresa pela terminação abrupta da relação jurídica, por ato injusto de uma das partes.

Em suma: conquanto não tenhamos nenhuma simpatia à Lei 9.601/98, pelos motivos já expostos, isto não nos obriga a concordar com aqueles que dizem de sua inconstitucionalidade, como um todo, ao argumento de que ela teria perpetrado transgressão à regra de equanimidade estampada no art. 5º, "caput", da Constituição. Conforme dissemos, a Suprema Carta, em rigor, não proíbe que sejam tratados desigualmente, pelo legislador infraconstitucional, pessoas cujas relações jurídicas materiais sejam regidas por força de contratos diversos, seja quanto aos seus pressupostos, às suas finalidades e o mais.

A despeito disso, procuraremos demonstrar, mais adiante, que alguns dispositivos da citada lei são inconstitucionais.

Exame técnico da lei

Art. 1º, caput

As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contratos de trabalho por prazo determinado, de que trata o artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu parágrafo 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

Comentário

1. A realização dessa espécie de contrato deve ser por meio de acordo ou convenção coletiva (art. 1º, *caput*), que são instrumentos normativos, sendo, o último, intersindical. Destarte, não pode ser celebrado, diretamente, com o trabalhador, ainda que por escrito; quanto menos, admitido sob a forma tácita.

É importante colocar em destaque o fato de a adoção desse contrato ser facultativa, como evidencia o verbo poder, utilizado pelo legislador. Sendo assim, conforme observamos antes, ficará sempre reservado ao prudente arbítrio do sindicato a decisão a esse respeito. Sem a participação da correspondente entidade sindical, portanto, não será lícita a adoção dessa modalidade de contrato a prazo.

2. Além disso, o aludido contrato só poderá ser firmado desde que implique *acréscimo no número de empregados* (realçamos), ou seja, provoque a abertura de novos postos de trabalho, segundo exige o “caput” do art. 1º, da Lei 9.601/98

Isto significa, por outras palavras, que o empregador não se poderá valer desse contrato, digamos, para preencher as vagas deixadas por outros empregados, regulares e permanentes, cujos contratos tenham deixado de vigorar, a que título seja, anteriormente ao advento da referida norma legal. Por mais forte razão, será defeso ao empregador despedir empregados para, no lugar destes, contratar outros, por prazo *determinado*, com fundamento da lei em exame. É certo que, se isso acontecer, não se poderá cogitar de reintegração dos trabalhadores demitidos, porquanto estes, salvo exceções, não possuem estabilidade no emprego. A solução - prática e jurídica -, por isso, consistirá, a nosso ver, em considerar-se como sendo sem prazo (*prazo indeterminado*) os contratos dos trabalhadores admitidos com fulcro na Lei 9.601/98, por transgressão à parte final do seu art. 1º, *caput*. Convém, todavia, ressaltar que o contrato, em si, como ato jurídico, não deverá ser declarado nulo; a invalidade dirá respeito, apenas, à cláusula da determinação do prazo de vigência e às demais disposições que forem inconciliáveis com os contratos sem prazo. Conseqüentemente, se tais trabalhadores vierem a ser despedidos, sem justa causa, farão jus, dentre outros direitos, ao aviso prévio (CLT, art. 487) e à correspondente multa (40%); e, durante a vigência do contrato, aos depósitos concernentes ao FGTS, que será de 8%, não de 2%.

As partes estabelecerão, na convenção ou acordo coletivo referido neste artigo:

I- a indenização para as hipóteses de rescisão antecipada do contrato de que trata este artigo, por iniciativa do empregador ou do empregado, não se aplicando o disposto nos arts. 479 e 480 da CLT;

II- as multas pelo descumprimento de suas cláusulas

Comentário

O princípio que informa os contratos a prazo é de que se o empregador for responsável pela sua dissolução, sem justa causa, antes do tempo predeterminado para a sua vigência, deverá pagar indenização ao

empregado, nos termos do art. 479, da CLT. Regra análoga é prevista pelo art. 480, da mesma Consolidação, na hipótese de a ruptura injusta do contrato decorrer de iniciativa do trabalhador.

Embora, como vimos, o contrato de que cuida a Lei 9.601/98 seja a prazo, o § 1º desta norma legal afasta, de maneira expressa, a incidência dos arts. 479 e 480, da CLT, exigindo que as partes, no acordo ou na convenção coletiva, estabeleçam: a) a indenização para o caso de ruptura antecipada do contrato; b) a multa a ser paga, em benefício da outra, pela parte que descumprir cláusulas do ajuste.

Não está arredada, contudo, necessariamente, a possibilidade de haver atuação do art. 481, da CLT - até porque a Lei 9.601/98 não contém nenhuma disposição impeditiva dessa incidência. Para isso, será bastante que o contrato a prazo contenha cláusula assecuratória do direito recíproco de dissolução antecipada e que uma das partes venha a fazer uso dessa cláusula. Isso ocorrendo, serão aplicáveis, segundo o dispositivo legal citado, os princípios que regem a cessação dos contratos sem prazo, hipótese em que se houver, por exemplo, ruptura injusta do contrato, pelo empregador, o trabalhador terá direito, quando menos, ao aviso prévio e à multa de 40% referente ao FGTS.

Retornemos ao comentário do § 1º do art. 1º, da Lei 9.601/98, em virtude do qual caberá às partes, nos referidos instrumentos normativos, fixar o valor da indenização devida, bem como das multas a que se sujeitará aquela que deixar de adimplir, sem justificativa legal, cláusula do contrato. A obrigação de indenizar ou de pagar a multa, como se nota, ficará a cargo tanto do empregado quanto do empregador, conforme tenha sido este ou aquele que haja dado causa ao ato lesivo. Por outro lado, em que pese ao fato de o legislador haver reservado para a manifestação volitiva das partes a fixação dessa indenização e da multa, a cláusula, que as prever, poderá ser judicialmente declarada nula se, v.g., for instituída, apenas, contra o trabalhador, ou se a indenização ou a multa for desproporcional, em prejuízo deste.

É importante observar, ainda, que, embora o § 1º, inciso I, do art. 1º da lei sob apreciação, haja afastado a aplicação dos arts. 479 e 480, da CLT, o fez com o intuito exclusivo de evitar a incidência obrigatória (ou automática) desses dispositivos legais. Nada obsta, contudo, a que as partes, por força de comunhão de vontades, adotem, como critérios objetivos para o

estabelecimento do valor da indenização, justamente os previstos nos arts. 479 e 480, da CLT. Não haverá, nisso, nenhuma afronta à Lei 9.601/98.

Quanto às multas por descumprimento de cláusulas do acordo ou da convenção coletiva, a inserção destas em instrumentos normativos constitui tradição em nosso meio. O seu valor deverá ser adequado e razoável, sendo oportuno advertir que não poderá ser fixado com base no salário mínimo, em virtude do disposto no art. 7º, inciso IV, parte final, da Constituição da República.

2. Alguns estudiosos têm afirmado que a Lei 9.601/98, ao excluir (implicitamente) a multa de 40%, pertinente ao FGTS, teria violado o art. 10, inciso I, da Constituição Federal. Não concordamos com essa opinião.

Quando a norma constitucional referida assegura, ao trabalhador, a multa de 40% pertinente ao FGTS, é elementar que está a pressupor: a) a sua contratação sem prazo (*prazo indeterminado*); b) a ruptura injusta do contrato, pelo empregador. A referência feita pelo mencionado dispositivo do ADCT ao art. 6º, "caput", da Lei 5.107, de 13 de setembro de 1966, deve ser entendida, nos dias de hoje, como dirigida ao art. 18, § 1º, da Lei 8.036, de 11 de maio de 1990, que revogou a anterior. Por força do sobredito § 1º, a multa só será devida quando houver *despedida pelo empregador sem justa causa*. Ora, se contrato a prazo chega naturalmente ao seu fim, não se pode pensar em *despedida* do trabalhador ou em *rescisão* do contrato, pois o que houve, em rigor, foi extinção - que é um modo normal (pois se deu no tempo previsto pelas partes) de terminação do contrato. A rescisão, a dissolução etc. constituem modos anormais. Logo, em princípio, a multa de 40%, atinente ao FGTS, é incompatível com a natureza dos contratos a prazo. Verifica-se, diante disso, que a Lei 9.601/98 não acarretou nenhuma transgressão ao art. 10, inciso I, do ADCT.

Este preceito constitucional, ao aludir à norma legal instituidora do FGTS, em última análise, assegurou a indenização de 40% nos termos da lei, esta, como vimos, só prevê a multa no caso de despedimento injusto do trabalhador, não de extinção do contrato a prazo.

Em caráter excepcional, conforme já observamos, o aviso prévio será devido nos contratos a prazo, desde que este contenha cláusula assecuratória do direito recíproco de terminação antecipada, nos termos do

art. 481, da CLT, e que tal faculdade venha a ser exercida por uma das partes.

§ 2º Não se aplica ao contrato de trabalho previsto neste artigo o disposto no art. 451 da CLT.

Comentário

A Lei 9.601/98 faz, em seu art. 1º, “caput”, menção específica ao art. 443, da CLT; por outro lado, o § 2º, em exame, afasta a aplicação da regra contida no art. 451, da mesma Consolidação. Em face disso, a conclusão a tirar-se é esta: o contrato não poderá ser superior a dois anos, estando compreendida nesse período eventual prorrogação. Nem se ignore o art. 614, § 3º, da CLT, segundo o qual o acordo e a convenção coletiva não poderão ter duração superior a dois anos. Em termos práticos, isto corresponde a asseverar que se o contrato for estabelecido com vigência por dois anos, nenhuma prorrogação será admitida; se, no entanto, for celebrado para vigor durante um ano, poderá ser prorrogado por igual período.

Em resumo, o período da prorrogação (ou das prorrogações), somado ao anterior, não pode ultrapassar a dois anos.

Surge, aqui, todavia, uma questão relevante: se, a despeito de não ser aplicável a esse tipo de contrato o estatuído no art. 451, da CLT, qual será a consequência jurídica de sua vigência por mais de dois anos, por ter ocorrido, digamos, mais de uma prorrogação?

Se entendermos que ele se transformará em contrato sem prazo (*prazo indeterminado*) estaremos admitindo, contra disposição expressa da Lei 9.601/98 (art. 1º, § 2º), a aplicação do art. 451, da CLT; se, ao contrário, concluirmos que o contrato poderá vigorar, a prazo, por tempo superior ao previsto no art. 445, da CLT (2 anos), estaremos desrespeitando a regra inscrita no mencionado dispositivo legal.

Diante dessa aporia, cremos que a solução menos inadequada será considerar-se que o contrato passou a vigorar sem prazo. Não podemos ignorar o fato de o contrato trazido pela Lei 9.601/98 ser menos benéfico (expressão, sem dúvida, eufemística) ao trabalhador, do que o clássico contrato sem prazo. Basta verificar que, naquele, não terá direito ao aviso prévio, nem à multa de 40%, concernente ao FGTS. Desta forma, parece-nos

sensato - e, acima de tudo, respeitoso do princípio da aplicação da norma legal mais favorável -, que se tenha como convertido, de maneira automática, em contrato sem prazo o que, em decorrência de prorrogação, exceder a dois anos de vigência.

§ 3º (Vetado)

O Presidente da República, fazendo uso da faculdade que lhe confere o art. 66, § 1º, da Constituição Federal, vetou este parágrafo, que possuía a seguinte redação:

As empresas com até 20 empregados, bem como aquelas nas localidades em que os trabalhadores não estejam representados por organizações sindicais de primeiro grau, poderão celebrar o contrato de trabalho previsto no "caput" deste artigo, mediante acordo escrito entre empregado e empregador, observado o limite estabelecido no inciso I do artigo 3º desta lei

Comentário

Era absolutamente inaceitável a menção restritiva, feita pelo parágrafo vetado, às entidades sindicais de *primeiro grau* (destacamos). Ora, é da melhor tradição legislativa de nossa organização sindical a regra de que se os trabalhadores não estiverem organizados em sindicatos a representação da categoria incumbirá à federação; inexistindo esta, à confederação (CLT, art. 533). O próprio art. 611, da CLT, em seu § 2º, estabelece que *As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações* (destacamos).

A malsinada restrição, acima de tudo, se colocava em antagonismo com o art. 8º, inciso III, da Constituição Federal, que comete ao sindicato a defesa dos direitos e interesses da categoria. Devemos elucidar que o vocábulo sindicato não foi utilizado pelo constituinte em seu sentido estrito, de organização de primeiro grau (espécie), senão que de entidade sindical (gênero), de modo a compreender, por exemplo, a federação. A não entendermos deste modo, não poderíamos fugir à absurda conclusão de que às federações e às confederações de trabalhadores a Suprema Carta Política

do País estaria vedando a possibilidade de empreenderem a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores não organizados em sindicato, deixando-os, com isso, entregues à própria sorte. Esse conluimento, de qualquer modo, seria inaceitável, por estar em manifesto conflito com o princípio da valorização das atividades sindicais, que permeia algumas das disposições do art. 8º da Constituição (incisos I, II, VI, VII).

Sob outro ângulo óptico, a dispensa da presença do sindicato, no caso de a empresa possuir menos de vinte empregados, não só conduzia também ao antagonismo com os dispositivos constitucionais sobreditos, como faria com que fossem submetidos a esse contrato milhões de trabalhadores. Basta mencionar a existência, em nosso País, de cerca de 1.423.000 mil empresas com menos de vinte empregados: se consideramos que o número médio seja de seis empregados por empresa, e, ainda o contido no art. 3º, inciso I, da lei em exame, logo veremos que seriam contratados a prazo algo em torno de 4.269.000 trabalhadores! (1.423.000 x a metade de seis).

De resto, tanto na hipótese de a empresa possuir menos de vinte empregados, quanto na de inexistir, na localidade, sindicato, seria sensato presumir que o contrato em questão acabaria sendo imposto ao trabalhador (por ser, sem dúvida, essa modalidade de contrato, altamente benéfica ao empregador), perdendo, assim, o caráter facultativo, que lhe atribuiu o “caput” do art. 1º da lei.

Por todas essas razões, agiu com acerto o Sr. Presidente da República ao vetar o parágrafo 3º do art. 1º da Lei 9.601/98.

§ 4º ficam garantidas as estabilidades provisórias da gestante; do dirigente sindical, ainda que suplente; do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes; do empregado acidentado, nos termos do artigo 118 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes;

Comentário

Como se percebe, o legislador procurou preservar as estabilidades provisórias enumeradas, enquanto o contrato a prazo estiver a vigor. Tanto isso é certo, que o dispositivo legal em comento afirma que,

sendo o trabalhador detentor de uma dessas estabilidades, o contrato não poderá ser rompido antes do prazo fixado pelas partes.

Nada obsta, contudo, a que o acordo ou a convenção coletiva refira outras estabilidades, a serem asseguradas durante a vigência do contrato.

Surge, no entanto, uma dúvida: se o período de estabilidade no emprego for superior ao estabelecido para a vigência do contrato, qual será a solução: a) considerar-se terminado (extinto) o contrato, com a advento do seu termo final, mesmo que o período da estabilidade não se tenha exaurido; b) ou, ao contrário, entender-se que o contrato só deixará de vigorar quando esgotado, por inteiro, o período de estabilidade?

Não vem ao caso discutir, neste momento, se a denominada *estabilidade provisória* é compatível, ou não, com os contratos a prazo (*prazo determinado*). O fato é que, nos termos do parágrafo em exame, o legislador assegurou essa estabilidade durante a vigência do contrato. Por isso, o trabalhador estável não pode ser despedido, sem justa causa, enquanto o contrato a prazo estiver em vigor. Todavia, cessada a vigência do contrato, cessa, *ipso facto*, a nosso ver, a estabilidade, com relação àquele empregador.

Em suma: a garantia da estabilidade está subordinada ao período de vigência do contrato a prazo, e não o inverso, ou seja, o contrato só deixaria de vigorar quando cessasse a garantia de emprego. A estabilidade provisória, enfim, não distende a vigência do contrato, senão que se subordina a essa vigência.

Nada impede, contudo, que as partes, com espeque no art. 472, § 2º, da CLT, por força de comunhão de vontades, disponham que o período de estabilidade provisória não será computado para efeito de vigência do contrato a prazo. Se inexistir cláusula nesse sentido, a estabilidade, como dissemos findará com o advento do último dia do prazo preestabelecido para a vigência do contrato.

Acerca das estabilidades provisórias enumeradas no parágrafo em estudo, sugerimos uma leitura das Súmulas 222 (dirigentes de associações profissionais), 244 (gestante), 339 (suplente de CIPA), do TST, e das Orientações Jurisprudenciais nºs 41 (acidente ou doença profissional), 44 (gestante), 86 (dirigente sindical), 88 (gestante), 105 (acidente de trabalho),

106 (genérico), 114 (dirigente sindical), 116 (genérico), da SDI do TST, dentre outras.

Art. 2º (*caput*)

Para os contratos previstos no artigo anterior, ficam reduzidas, por 18 meses, a contar da data de publicação desta lei:

I- cinquenta por cento de seu valor vigente em 1º de janeiro de 1996, as alíquotas das contribuições sociais destinadas ao Serviço Social da Indústria - SESI, Serviço Social do Comércio - SESC, Serviço Social do Transporte - SEST, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC, Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SENAT, Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE e Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA, bem como ao salário-educação e para o financiamento do seguro de acidente do trabalho:

II- para dois por cento, a alíquota da contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de que trata a Lei 8.036, de 11 de maio de 1990.

Comentário (caput)

Visando a estimular a contratação de empregados, a lei reduziu: a) para 50%, as contribuições empresariais destinadas ao denominado *sistema S* (SESI, SESC, SEST, SENAI, SENAC, SENAT, SEBRAE), assim como ao INCRA, ao salário-educação e ao seguro de acidente de trabalho; b) para 2% a alíquota de contribuição ao FGTS.

Dita redução perdurará por 18 meses, a contar de 22 de janeiro de 1998, data da publicação da lei. Os valores, para efeito da redução das contribuições mencionadas na letra "a", acima, são os vigentes em 1º de janeiro de 1996.

No que tange, em particular, à redução das contribuições para o FGTS, pensamos que o art. 1º da lei em comentário esteja a colidir com o art. 5º, *caput*, da Constituição Federal. Sucede que, assegurando o preceito normativo constitucional, a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, não poderia o legislador infraconstitucional estabelecer

uma distinção entre iguais, vale dizer, entre trabalhadores contratados a prazo, de modo que os admitidos nos termos da Lei 9.601/98 passem a receber depósitos em suas contas vinculadas, relativas ao FGTS, correspondentes a 2%, e não a 8% de sua remuneração.

Não se suponha que estamos a entrar em contradição com o que havíamos manifestado no preâmbulo desta matéria, quando afirmamos inexistir inconstitucionalidade da mencionada norma legal, como um todo. Assim dissemos, na altura, porque a distinção legislativa entre contratos a prazo e contratos sem prazo já existe, há muito, em nosso sistema - e o que a lei em pauta fez nada mais foi do que dispor acerca de uma modalidade *sui generis* de contrato a prazo. Por isso, não vimos, nisso, nenhuma transgressão ao art. 5º, *caput*, da Constituição. Entrementes, quando a lei em análise distingue entre trabalhadores contratados com prazo certo, é elementar que está malferindo a citada regra constitucional, porquanto a distinção se processa entre iguais, ou seja, entre trabalhadores cujas relações com os empregadores são regidas pelo mesmo tipo de contrato, em gênero.

Essa inconstitucionalidade poderá ser alegada tanto em ação direta (controle concentrado), perante o Supremo Tribunal Federal, exercida pelas pessoas ou entidades legitimadas nos termos do art. 103, da Constituição Federal, ou de modo incidental, nos casos concretos (controle difuso), pelas partes, inclusive no âmbito do primeiro grau de jurisdição (Juntas de Conciliação e Julgamento) - sem prejuízos de os juízes pronunciarem, *ex officio*, a inconstitucionalidade.

Parágrafo único. As partes estabelecerão, na convenção ou acordo coletivo, obrigação de o empregador efetuar, sem prejuízo do disposto no inciso II deste artigo, depósitos mensais vinculados, a favor do empregado, em estabelecimento bancário, com periodicidade determinada de saque.

Comentário

Os depósitos mensais, a que alude este parágrafo, não desobrigam o empregador da realização dos depósitos concernentes ao FGTS.

Não está clara, porém, a finalidade de tais depósitos. Se a redução da alíquota do FGTS, de 8% para 2%, visou a estimular a contratação de trabalhadores a prazo - e, com isso, teoricamente, combater o

desemprego - . fica difícil entender a razão do depósito mensal de que fala o dispositivo legal em exame, máxime se considerarmos a exigência de que os instrumentos normativos deverão prever a periodicidade dos saques.

Espera-se que o decreto regulamentador elucidie esta questão.

Art. 3º (*caput*)

O número de empregados contratados nos termos do art. 1º desta lei observará o limite estabelecido no instrumento decorrente da negociação coletiva, não podendo ultrapassar os seguintes percentuais, que serão aplicados cumulativamente.

I- cinquenta por cento do número de trabalhadores, para a parcela inferior a cinquenta empregados;

II- trinta e cinco por cento do número de trabalhadores, para a parcela entre cinquenta e cento e noventa e nove empregados; e

III- vinte por cento do número de trabalhadores, para a parcela acima de duzentos empregados.

Comentário

Procurando evitar que o empregador viesse a substituir todos os seus empregados por outros, contratados com base na lei em estudo, o legislador dispôs que o número máximo desses trabalhadores deverá ser estabelecido no acordo ou na convenção coletiva, não podendo, de qualquer forma, exceder aos limites definidos nos incisos I a III, do art. 3º.

Esses limites percentuais devem ser calculados de forma cumulativa, segundo as faixas indicadas.

Fica claro, pois, que podem ser contratados, a prazo, empregados em número inferior aos limites estabelecidos neste artigo.

O que ocorrerá, entretanto, se o empregador vier a dispensar vários empregados, admitidos mediante contrato sem prazo, de tal maneira que os admitidos a prazo acabem, em razão disso, superando os limites percentuais fixados nos incisos I a III, do artigo em análise? Conquanto este

assunto seja extremamente complexo, por seu aspecto multifacetado, entendemos que não se possa eliminar, na hipótese, a possibilidade de os contratos a prazo serem considerados sem prazo, desde que o ato do empregador tenha sido praticado com o objetivo de fraudar a Lei 9.601/98 (CLT, art. 9º). Imaginar-se que, em tal situação, a consequência jurídica ficaria adjungida à perda, pelo empregador, dos benefícios mencionados nos incisos I e II, do art. 2º da lei, seria, de certa forma, menosprezar os direitos dos trabalhadores e procurar afastar a regra imperativa, contida no art. 9º, da CLT, que comina de nulos os atos dessa índole.

É imprescindível que as entidades sindicais fiquem atentas a tais atitudes do empregador. A propósito, torna-se sobremaneira recomendável que o acordo ou a convenção coletiva preveja, dentre dos limites de sua normatividade, as consequências desses e de outros atos patronais, praticados com o escopo de prejudicar os direitos e interesses dos trabalhadores. Com isso, não estamos sugerindo, à evidência, que ditos instrumentos normativos se restrinjam a estabelecer multas pecuniárias - até porque essa fixação é ordenada pelo art. 1º, § 1º, inciso II, da Lei 9.601/98 -, senão que disponham sobre as consequências jurídicas, para o contrato de trabalho, derivantes do descumprimento, por parte do empregador, da mencionada lei. Dentre essas consequências, e.g., poderia inserir-se a de serem considerados sem prazo tais contratos, toda vez que, por ato do empregador, fossem excedidos os limites percentuais definidos nos incisos I a III, do art. 3º. Poder-se-ia, mesmo, dispor, de modo mais amplo, que a celebração irregular do contrato trazido pela Lei 9.601/98 faria com que se convertesse em contrato sem prazo.

Afinal, os contratos sem prazo são a regra: os a prazo, a exceção.

Uma outra situação poderá surgir: a empresa, após admitir trabalhadores mediante o contrato regido pela Lei 9.601/98, dentro dos percentuais nela previstos, vir a contratar outros, sem prazo (*prazo indeterminado*). Neste caso, ela não será obrigada a admitir mais trabalhadores, a prazo, para manter os percentuais estabelecidos no precitado art. 3º, da lei. Fosse assim, a empresa ficaria desestimulada a contratar trabalhadores sem prazo, vale dizer, a contribuir para a política de combate ao desemprego. Em suma, o objetivo do art. 3º da Lei 9.601/98 foi o de impedir que a empresa contratasse trabalhadores a prazo em número eventualmente muito superior aos admitidos mediante contrato sem prazo.

Por isso, deve ser sempre lembrado que os mencionados percentuais, pertinentes aos trabalhadores contratados a prazo, são máximos, e não, mínimos.

Parágrafo único. As parcelas referidas nos incisos deste artigo serão calculadas sobre a média aritmética mensal do número de empregados contratados por prazo indeterminado do estabelecimento, nos seis meses imediatamente anteriores ao da data de publicação desta lei.

Como esclarece o parágrafo transcrito, os percentuais mencionados nos incisos I a III, do art. 3º, serão calculados com base na média aritmética mensal do número de trabalhadores do estabelecimento (e, não, da empresa), contratados por prazo *indeterminado* nos seis meses que precederem ao da publicação da lei em estudo, fato ocorrido a 22 de janeiro de 1998.

Trata-se, pois, da imposição de um critério de cálculo, a ser observado pelo empregador.

Art. 4º (*caput*)

As reduções previstas no art. 2º serão asseguradas desde que, no momento da contratação:

I- o empregador esteja adimplente junto ao Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;

II- o contrato de trabalho por prazo determinado e a relação mencionada no parágrafo 3º deste artigo tenham sido depositadas no Ministério do Trabalho.

Comentário

Como vimos, o art. 2º, com o escopo de diminuir os encargos financeiros das empresas, reduziu, pelo período de 18 meses contados da publicação da lei: a) para 50%, as alíquotas das contribuições devidas ao *sistema S*, ao salário-educação e ao financiamento do seguro de acidente de trabalho; b) para 2% a contribuição concernente ao FGTS.

Todavia, para que as empresas possam se beneficiar dessas reduções será indispensável que, no momento em que forem contratar os trabalhadores: 1) não sejam devedoras de contribuições alusivas ao INSS e ao FGTS. Cuida-se, como se percebe, de uma disposição de caráter ético, pois não seria justificável que o empregador, estando a dever ao INSS ou ao FGTS, viesse a beneficiar-se da redução das alíquotas das respectivas contribuições; 2) o contrato de trabalho e a relação de que trata o § 3º (não 2º, como consta, em evidente equívoco, da lei) deste artigo tenham sido depositados no Ministério do Trabalho.

§ 1º As reduções referidas neste artigo subsistirão enquanto:

I - o quadro de empregados e a respectiva folha salarial, da empresa ou do estabelecimento, forem superiores às respectivas médias mensais dos seis meses imediatamente anteriores ao da data de publicação desta lei; e

II - o número de empregados contratados por prazo indeterminado for, no mínimo, igual à média referida no parágrafo único do art. 3º.

Comentário

São duas as condições impostas pela lei, para que a empresa se valha da redução da alíquota das contribuições mencionadas no seu art. 2º. Em ambos os casos, fica visível, mais uma vez, a preocupação do legislador em fazer com que o uso do contrato a prazo em questão represente um efetivo *acréscimo no número de empregados*, como exige o art. 1º, *caput* da lei

Sendo assim, se a empresa ou o estabelecimento deixar de atender a qualquer dessas condições perderá o direito à redução das mencionadas alíquotas

Convém lembrar que a redução perdurará por 18 meses, a contar de 22 de janeiro de 1998, data da publicação da lei (art. 2º, *caput*).

§ 2º O Ministério do Trabalho tornará disponíveis ao INSS e ao Agente Operador do FGTS as informações constantes da convenção ou acordo coletivo de que trata o art. 1º e do contrato de trabalho depositado.

necessárias ao controle do recolhimento das contribuições mencionadas, respectivamente, nos incisos I e II do art. 2º desta lei.

Cuida-se, aqui, de providência de natureza administrativa, a ser adotada pelo Ministério do Trabalho, tendente a permitir que o INSS e o Agente Operador do FGTS possuam um controle acerca das empresas beneficiadas com a redução das alíquotas atinentes às contribuições devidas a estes, a fim de poderem fiscalizar o recolhimento dessas contribuições.

§ 3º O empregador deverá afixar, no quadro de avisos da empresa, cópias do instrumento normativo mencionado no art. 1º e da relação dos contratos, que conterà, dentre outras informações, o nome do empregado, o número da Carteira de Trabalho e Previdência Social, o número de inscrição do trabalhador no Programa de Integração Social - PIS e as datas de início e de término do contrato por prazo determinado.

Comentário

A providência, neste caso, incumbe ao empregador: este deverá afixar, no quadro de avisos, cópia do instrumento normativo (acordo, convenção) que prevê a contratação a prazo, assim como da relação dos trabalhadores contratados, contendo as informações exigidas, dentre as quais se destaca a pertinente às datas do início e término de cada contrato.

Essa medida se destina a dar publicidade a tais documentos e a permitir uma fiscalização por parte de todos, inclusive, dos empregados, sejam os contratados a prazo, ou sem prazo, para os efeitos da proporcionalidade estabelecida nos incisos I a III, do art. 3º.

De qualquer modo, julgamos ser extremamente difícil, na prática, uma efetiva fiscalização quanto a isso, seja porque nem todas as entidades sindicais de trabalhadores serão diligentes a esse respeito, seja porque haverá dificuldade em definir-se a média aritmética mensal, a que se refere o parágrafo único do art. 3º, seja porque os números fornecidos pelo empregador nem sempre serão confiáveis, etc. Enfim, é fácil antever que muitas dessas controvérsias acabarão por desaguar na Justiça do Trabalho, contribuindo, ainda mais, com a pleora de ações, que assola há muito tempo. Basta pensar da hipótese de o trabalhador ingressar em juízo, alegando que a cláusula de predeterminação do prazo é nula (não o contrato, repisemos),

porque o empregador ultrapassou os percentuais indicados nos incisos I a III, do art. 3º - pedindo, em decorrência disso, aviso prévio e o mais.

De modo geral - é necessário alertar -, a Lei 9.601/98 será mais uma fonte de conflitos de interesses, entre trabalhadores e empregadores, para cuja solução a Justiça do Trabalho acabará sendo, mais cedo ou mais tarde, solicitada - sem perder-se de vista a possibilidade de tentar-se obter, do Supremo Tribunal Federal, por meio de ação direta, uma declaração de total inconstitucionalidade da lei em estudo.

§ 4º O Ministro do Trabalho disporá sobre as variáveis a serem consideradas e a metodologia de cálculo das médias aritméticas mensais de que trata o § 1º deste artigo.

Comentário

O parágrafo é heterotópico: deveria estar inserido no § 2º do mesmo artigo, pois um e outro se ocupam das médias aritméticas mensais do número de empregados contratados sem prazo e sobre as quais serão calculadas as parcelas mencionadas nos incisos I a II, do art. 3º.

Competirá ao Ministro do trabalho dispor sobre as variáveis a serem consideradas para esse fim, e a metodologia de cálculo.

Art. 5º As empresas que, a partir da data de publicação desta lei, aumentarem seu quadro de pessoal em relação à média mensal do número de empregados no período de referência mencionado no artigo anterior terão preferência na obtenção de recursos no âmbito dos programas executados pelos estabelecimentos federais de crédito, especialmente junto ao Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES

Comentário

Trata-se de um estímulo ao aumento do número de contratações de trabalhadores, levando-se em conta a média mensal citada no art. 4º. As empresas que assim procederem terão preferência no obtenimento de recursos financeiros junto aos estabelecimentos federais de crédito.

As autoridades responsáveis e os sindicatos, contudo, deverão estar atentas para as situações em que a empresa, logo após recebido

determinados recursos financeiros, por haver aumentado o seu quadro de pessoal, venha a demitir, em atitude adremente planejada, vários empregados, de tal modo que o quadro de pessoal fique consideravelmente desfalcado. Com isso, o empregador terá, de um lado, reduzido o peso da folha de pagamentos, e, de outro, obtido financeiramente por parte de estabelecimento oficial de crédito, numa atitude censurável, pois, afinal, valeu-se da Lei 9.601/98, apenas, para obter o referido financiamento.

Art. 6º O artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 59...

Parágrafo 2º - Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de convenção ou acordo coletivo, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado limite máximo de dez horas diárias.

Parágrafo 3º - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão”.

Comentário

1. A redação do § 2º, art. 59, da CLT, antes da alteração imposta pela Lei 9.601/98, era a seguinte:

“Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou contrato coletivo, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias”.

O texto em destaque foi objeto da modificação trazida pela referida lei.

No sistema anterior, as horas trabalhadas além da ordinária, em um dia, eram compensadas em outro dia, sem poder exceder ao horário normal da semana. Agora, essa compensação poderá ser realizada no período máximo de cento e vinte dias, desde que não ultrapasse a soma das jornadas semanais de trabalho. Como antes, o limite de dez horas diárias deverá ser observado.

Em termos práticos, as horas extras não serão compensadas relativamente à semana, mas ao período de cento e vinte dias.

Sob outro aspecto, se o trabalhador realizar, nesse período, jornada inferior à ordinária (por haver, digamos, caído drasticamente a demanda pelos produtos da empresa, e, em virtude disso, diminuído a produção) ficará *devendo* horas ao empregador. Assim, quando a demanda retornar aos seus índices regulares, o trabalhador será chamado a repor essas horas, ou seja, trabalhará além da jornada ordinária, até completar as horas desfalcadas, sem receber, como extras, as excedentes às normais.

Instituiu-se, desse modo, o denominado *banco de horas*. Conquanto algumas críticas venham sendo formuladas a essa inovação, não podemos nos esquecer que algumas entidades sindicais já vinham adotando esse *banco*, por meio de cláusulas específicas, insertas em instrumentos normativos, muito antes da vigência da lei atual. De qualquer forma, sem a participação de entidade sindical (sindicato, federação), não poderá ser estabelecido nenhum regime de compensação da jornada, por força, acima de tudo, do art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal.

2. De outro lado, por ocasião da cessação do contrato, o empregador deverá pagar ao trabalhador as horas extras eventualmente não compensadas. Tais horas não serão apuradas segundo a evolução da remuneração do trabalhador, mas com base no valor desta, na época da terminação do contrato. O legislador, ao assim estatuir, estava a pressupor, sem dúvida, que a remuneração devida na data da terminação do contrato possuiria valor superior às anteriores. Destarte, se, por algum motivo legalmente justificável (o que se admite, apenas, para argumentar) houve redução da remuneração devida na data em que cessou o contrato, as horas extras deverão ser calculadas não com base nessa remuneração, mas na de maior valor, anteriormente paga, a fim de que o espírito da lei seja respeitado.

De qualquer modo, as horas extras integrarão, pela média, a remuneração para todos os efeitos legais (repouso semanal remunerado, férias, 13º salário, aviso prévio, FGTS etc.).

Art. 7º O descumprimento, pelo empregador, do disposto nos arts. 3º e 4º desta lei sujeita-o a multa de quinhentas Unidades Fiscais de Referência - UFIR, por trabalhador contratado nos moldes do art. 1º, que se constituirá receita adicional do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, de que trata a Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

Comentário

A multa é restrita ao descumprimento dos arts. 3º e 4º e verterá ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador. Será devida com relação a cada empregado.

Art. 8º O Poder Executivo regulamentará esta lei no prazo de trinta dias, contado a partir da data de sua publicação.

Comentário

A Lei 9.601/98 foi regulamentada pelo Decreto Executivo 2.490, de 4 de fevereiro do ano em curso, publicado no Diário Oficial da União, edição de 5 do referido mês.

Faremos, ao final dos comentários à lei, um resumo do conteúdo desse decreto regulamentador.

Art. 9º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Comentário

Como a lei foi publicada na edição de 22 de janeiro de 1998, do Diário Oficial da União, a sua vigência teve início a contar daí.

Art. 10 Revogam-se as disposições em contrário.

Comentário

Declaração de praxe algo desnecessária, em razão do disposto no art. 2º, § 1º, do Decreto-lei 4.657, de 4 de setembro de 1942 - “Lei de Introdução ao Código Civil”).

O Decreto 2.490/98

Estabelece, esse decreto, dentre outras coisas:

a) Ser proibida a contratação de empregados, com base na Lei 9.601/98, destinada à substituição de pessoal regular e permanente, admitido mediante contrato sem prazo (art. 1º, § 1º).

Nota: Fica, desse modo enfatizado o escopo da Lei 9.601/98, que é o de fazer com que as contratações realizadas com fundamento nela impliquem um efetivo “acréscimo no número de empregados” (art. 1º, *caput*). Torna-se, portanto, vedado o uso artificioso dessa lei, assim entendido o que consistir na mera *substituição* de pessoal contratado sem prazo.

b) Ser obrigatória a anotação, na CTPS do trabalhador, da sua situação de contratado a prazo, com indicação da Lei 9.601/98; por outro lado, o trabalhador deverá ter essa situação discriminada na folha geral de pagamento de salários (art. 2º).

Nota: A anotação do contrato a prazo, na Carteira de Trabalho, poderia não constituir, para alguns comentaristas do texto legal, requisito essencial para a *validade* jurídica do contrato, senão que mero procedimento tendente à comprovação da sua *existência*. É necessário advertir, entretanto, que a invalidade da cláusula de predeterminação do prazo de vigência decorrerá, não apenas, da inobservância dos requisitos pertinentes à duração do contrato; da sua utilização para mera substituição de pessoal regular e permanente, como do desrespeito de “quaisquer dos requisitos previstos na Lei 9.601/98”, como adverte o art. 10, do decreto regulamentador.

c) Ser possível a existência de “sucessivas prorrogações” do contrato - respeitada, é certo, a sua vigência pelo período máximo de dois anos - sem acarretar o efeito previsto no art. 451, da CLT (art. 3º, *caput*). Declara, ainda, que o contrato a prazo pode ser sucedido por outro, sem prazo (art. 3º, parágrafo único).

Nota: A redação do § 2º, do art. 1º, da lei regulamentada, era algo dubitativa ao asseverar que não se aplicaria, ao contrato a prazo, a regra do art. 451, da CLT. Agora, o decreto elucida que, *dentro dos dois anos de vigência do contrato*, este pode ser prorrogado inúmeras vezes; todavia, se o período de vigência ultrapassar a dois anos, será aplicável o art. 451, da CLT, de tal maneira que o contrato passará a vigor sem determinação de prazo.

d) Que os depósitos mensais, aludidos no parágrafo único do art. 2º, da Lei 9.601/98: 1) não desoneram o empregador de realizar os depósitos alusivos ao FGTS; 2) não possuem natureza salarial (art. 4º, §§ 2º e 3º, respectivamente).

Nota: O decreto regulamentador, na verdade, não explicitou as razões (jurídicas, sociais, políticas) da exigência desse depósito, limitando-se a afirmar que não possui natureza salarial. Logo, ostenta caráter indenizatório, para todos os efeitos legais.

c) Que a média aritmética prevista no parágrafo único do art. 3º da lei regulamentada será apurada no período de 1º de julho a 31 de dezembro de 1997; e fixa outros critérios de cálculos, visando à obtenção dessa média semestral (arts. 5º e 6º).

Nota: O decreto fornece alguns pormenores, destinados ao obtenimento das médias aritméticas mensal e semestral, inclusive, no caso dos estabelecimentos que não possuíam empregados admitidos sem prazo, a partir de 1º de julho de 1997. A média semestral será considerada para efeito de aplicação dos percentuais mencionados nos incisos I a III, do art. 3º, da Lei 9.601/98. As frações numéricas até quatro decimais serão desprezadas, devendo-se considerar o número inteiro (ex.: 5,4 = 5,0); as que forem iguais ou superiores a cinco décimos farão com que se considere o número inteiro, imediatamente superior (ex.: 6,5 = 7,0).

f) Que a redução das alíquotas referidas nos incisos I e II, do art. 2º, da lei, está condicionada ao depósito, no órgão local do Ministério do Trabalho, do contrato escrito firmado entre empregado e empregador; especifica, ainda, os documentos que o interessado deve apresentar, para efeito desse depósito; por fim, afirma que, com vistas à prorrogação da vigência do contrato, o novo instrumento deverá ser também depositado no sobredito órgão administrativo (art. 7º).

Nota: O não-atendimento a essas exigências legais fará com que o empregador perca o benefício atribuído pela lei, consistente na redução das contribuições mencionadas nos incisos I e II, do art. 2º. De qualquer forma, essa redução é temporária, pois perdurará por dezoito meses, a contar de 22 de janeiro de 1998, data em que a Lei 9.601/98 foi publicada.

g) Que a Delegacia Regional do Trabalho comunicará, mensalmente, ao órgão local do INSS e ao agente operador do FGTS, para fins de recolhimento das contribuições relativas ao "Sistema S", INCRÁ, salário-educação; financiamento do seguro de acidente do trabalho e FGTS, os dados constantes dos contratos depositados, que indica (art. 8º).

Nota: Trata-se de uma providência de ordem administrativa, a cargo do Ministério do Trabalho, destinada a permitir que os órgãos mencionados possam controlar o recolhimento dos valores concernentes às contribuições referidas nos incisos I e II, do art. 2º, da Lei.

h) Que os sindicatos ou empregados prejudicados poderão denunciar ao órgão local do Ministério do Trabalho os descumprimentos às disposições da Lei 9.601/98 (art. 9º).

Nota: Não se justifica a menção restritiva feita aos sindicatos. Se a categoria estiver inorganizada em sindicato, a sua representação caberá à federação; inexistindo esta, à confederação. Afinal, as federações ou confederações podem realizar acordos ou convenções coletivas - instrumentos normativos sem os quais não será possível a existência de contratos regidos pela lei em estudo. Logo, entenda-se que as infrações à Lei 9.601/98 podem ser denunciadas pelas *entidades sindicais*, em geral, sem prejuízo de que os trabalhadores também o façam, pessoalmente.

i) Que a inobservância de qualquer dos requisitos previstos na lei ou no próprio decreto regulamentador farão com que o contrato a prazo passe a gerar os efeitos inerentes ao sem prazo (art. 10).

Nota: Esse princípio da convolação do contrato a prazo para contrato sem prazo, quando forem desrespeitados os requisitos da Lei 9.601/98, já havia sido por nós alvitrado ao comentarmos, antes do advento do decreto regulamentador, o art. 1º da sobredita lei (*caput* e § 2º).

j) Caber ao Ministério do Trabalho e ao INSS, no âmbito das respectivas competências, fiscalizar a exata aplicação da Lei 9.601/98 e do decreto regulamentador (art. 11).

Nota. Define a competência do Ministério do Trabalho e do INSS, no que respeita à fiscalização da aplicação da lei e do decreto regulamentador.

l) Que as penalidades previstas no art. 7º. da lei, serão aplicadas: 1) pelo Ministério do Trabalho, de acordo com o Título VII da CLT (“Do Processo de Multas Administrativas”); 2) pelo INSS, na forma do Decreto 2.173, de 5 de março de 1997 (art. 12)

Nota: As multas, no caso, são calculadas com base em UFIR e constituirão receita adicional ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT. Não se confundem, portanto, com as mencionadas no art. 1º, § 1º, inciso II, da Lei 9.601/98, que são devidas pela parte infratora, em benefício da outra, pelo descumprimento de cláusulas do contrato.

m) Por fim, que incumbirá ao INSS e ao agente operador do FGTS a expedição dos atos normativos, pertinentes aos recolhimentos da sua área de competência, previstos nos incisos I e II, do art. 2º, da Lei 9.601/98 (art. 13).

Nota: Os atos normativos, a serem baixados pelo INSS e pelo agente operador do FGTS, estão ligados às contribuições mencionadas nos incisos I e II, do art. 2º, da lei, cujo recolhimento será fiscalizado por esses órgãos.