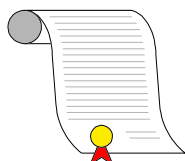


							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 018

05/03/98



CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO - LEI 9.601/98 GENERALIDADES

INTRODUÇÃO

O contrato por prazo determinado, criado pela Lei nº 9.601, de 21/01/98, posteriormente regulamentado pelo Decreto nº 2.490, de 04/02/98, trouxe uma alternativa às empresas para redução do seu custo de mão de obra, a fim de gerar mais empregos, frente ao desafio do fenômeno da globalização da economia, que alterou substancialmente a estrutura e níveis de empregos no Brasil.

CARACTERÍSTICA SINGULAR DO NOVO CONTRATO

- Somente é possível a opção pelo novo contrato, com a participação na negociação do instrumento coletivo do sindicato profissional e desde que justifique acréscimo no seu quadro de pessoal;
- Na convenção ou acordo coletivo, as partes estabelecerão a obrigatoriedade de a empresa efetuar depósitos bancários mensais, sem natureza salarial, em nome de cada empregado. O critério de saque destes depósitos, serão previstos no respectivo documento;
- Não se aplica as indenizações previstas nos arts. 479 e 480 da CLT (50% dos dias que faltam até o término do contrato), porém, no caso de quebra do contrato antes do término, haverá uma indenização, que deverá ser acordada junto ao sindicato profissional;
- É de 500 UFIR, por empregado, a multa pelo descumprimento dos arts. 3º e 4º da respectiva Lei, além de outras multas negociadas junto ao sindicato profissional;
- O novo contrato, permite sucessivas prorrogações, dentro do seu prazo limite, sem haver a caracterização de “indeterminação do prazo”, contrário ao previsto no art. 451 da CLT;
- A validade dos respectivos contratos, dependerá do depósito na DRT do contrato escrito firmado entre empregado e empregador, inclusive das prorrogações.

CRITÉRIOS PARA DETERMINAR O LIMITE DE CONTRATAÇÃO

Para verificação do número máximo de empregados para contratação nesse regime especial, a empresa deverá apurar a média mensal de quantidade de empregados relativo ao semestre de 01 de julho a 31 de dezembro/97 (empresas instaladas a partir de 01/07/97, conta-se 6 meses a partir do 1º dia do mês subsequente à data da 1ª contratação), obedecendo-se os seguintes critérios:

1º passo:

Apura-se a média mensal, somando-se o número de empregados com vínculo empregatício por prazo indeterminado de cada dia do mês e dividindo-se o seu somatório pelo número de dias do mês respectivo;

Nota: sábados, domingos ou feriados ou quaisquer outros dias em que não haja expediente, será o dia útil imediatamente anterior para efeito de cálculo das médias mensais.

2º passo:

Apura-se a média semestral pela soma das médias mensais divididas por 6;

3º passo:

Obtido a média semestral, faz-se o enquadramento de acordo com as respectivas faixas e posteriormente calcula-se as fórmulas abaixo:

FAIXA	Nº EMPREGADOS	FÓRMULA	VAGAS
01	até 49	Limite = (média) x 0.50	até 25 novos postos de trabalho
02	de 50 a 199	Limite = [(média - 49) x 0.35] + 24,5	até 77 novos postos de trabalho
03	a partir de 200	Limite = [(média - 199) x 0.20] + 77	acima de 77 novos postos de trabalho.

Exemplo 1:

A empresa que obteve a média de 32 empregados (resultado do 2º passo), calculando sucessivamente, temos:

Limite de contratação = (média) x 0.50

Limite de contratação = 32 x 0.50 = 16

Neste caso, a empresa poderá efetuar 16 novas contratações no regime da Lei 9.601/98.

Exemplo 2:

Hipótese em que obteve a média de 67 empregados, calculando sucessivamente, temos:

Limite de contratação = [(média - 49) x 0.35] + 24,5

Limite de contratação = [(67 - 49) x 0.35] + 24,5

Limite de contratação = [18 x 0.35] + 24,5

Limite de contratação = 6,3 + 24,5

Limite de contratação = 30,8

Utilizando-se o critério de arredondamento (§ único, art. 6º do Decreto 2.490/98), temos então 31 novas contratações.

Exemplo 3:

Hipótese em que obteve a média de 1.000 empregados, calculando sucessivamente, temos:

Limite de contratação = [(média - 199) x 0.20] + 77

Limite de contratação = [(1.000 - 199) x 0.20] + 77

Limite de contratação = [801 x 0.20] + 77

Limite de contratação = 160,2 + 77

Limite de contratação = 237,2

Utilizando-se o critério de arredondamento (§ único, art. 6º do Decreto 2.490/98), temos então 237 novas contratações.

REDUÇÃO NO CUSTO DE MÃO OBRA

- a) **GRPS/FGTS:** até julho/99, as empresas optantes por esta modalidade de contratação, em regime especial, recolhem apenas a metade (50%) das seguintes contribuições:
- 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,
 - salário educação;
 - seguro de acidente do trabalho; e
 - FGTS com alíquota reduzida de 8 para 2%.

Nota:

A empresa somente gozará da redução, caso:

- esteja em dia com os recolhimentos do INSS e do FGTS;
- tenha depositado a convenção ou acordo coletivo, contratos e relação dos trabalhadores na DRT;
- o quadro atual de empregados e a respectiva folha de pagamento sejam superiores às respectivas médias mensais dos 6 meses no período de julho a dezembro/97; e
- o número de empregados contratados no regime da Lei nº 9.601/98, seja no mínimo ou igual a média semestral, conforme calculado anteriormente;
- a cópia do instrumento normativo e da relação dos contratados, deverá ser fixada no quadro de avisos da empresa.

b) **BANCO DE HORAS:** desde que negociada com o sindicato profissional, extensivo à todas modalidades de contrato, poderá eliminar o adicional de horas extras (mínimo de 50%), desde que o excesso de horas de um dia (limitado a 10 hs diárias) seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, dentro do período máximo de 120 dias.

c) **MULTA DE 40% FGTS:** inexistente o pagamento da referida multa, nesta modalidade de contrato;

d) **RECURSOS FINANCEIROS:** independentemente de fazer a opção ao novo regime, as empresas que aumentarem seu quadro de pessoal, terão preferência na obtenção de recursos financeiros junto aos estabelecimentos federais de crédito, especialmente junto ao BNDES;

COMPARAÇÃO POR TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO

ABORDAGEM	MODALIDADE DE CONTRATOS			
	PRAZO DETERMINADO - LEI Nº 9.601/98	PRAZO DETERMINADO - ART. 443 DA CLT	TEMPORÁRIO - LEI Nº 6.019/74	PRAZO INDETERMINADO (NORMAL)
CONTRATO DE TRABALHO	Para efeito de contratação, depende de negociação junto ao sindicato profissional ou estar previsto no acordo ou convenção coletiva.	Não.	Não.	Não.
DURAÇÃO DO CONTRATO	A duração é de 2 anos no máximo.	A duração é de 2 anos no máximo.	A duração é de 90 dias no máximo.	Prazo indeterminado.
PRORROGAÇÃO DO CONTRATO	Permite-se sucessivas prorrogações, desde que não ultrapasse o período limite.	Permite-se apenas uma única prorrogação, desde que não ultrapasse o período limite.	Permite-se apenas uma única prorrogação, de mais de 90 dias, mediante prévia autorização do Ministério do Trabalho.	Inexistente.
AVISO PRÉVIO	Não.	Não.	Não.	Sim. No mínimo 30 dias.
MULTA 40% FGTS	Não. Mesmo havendo interrupção.	Não, quando no término normal. Sim, quando na interrupção.	Não, quando no término normal. Sim, quando na interrupção.	Sim.
READMISSÃO	Após o término do 1º contrato, deverá aguardar o intervalo de 6 meses para readmissão, sob o mesmo regime.	Após o término do 1º contrato, deverá aguardar o intervalo de 6 meses para readmissão, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos (art. 452 da CLT).	Hipótese inexistente, salvo no caso de uma única prorrogação, quando comunicado ao Ministério do Trabalho (art. 27, do Decreto nº 73.841/74).	A Portaria nº 383, de 19/06/92, DOU de 22/06/92, do Ministério do Trabalho e da Administração, proíbe a prática de dispensas sem justa causa e seguidas de recontratação dentro do prazo de 90 dias ou de permanência do empregado em serviço.
JUSTIFICAÇÃO DO CONTRATO	Há necessidade de justificar o acréscimo no quadro de pessoal.	Somente é possível caso: o serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; atividades empresariais de caráter transitório; e contrato de experiência.	Somente para atender a necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário.	Não há nenhuma justificação. <i>Nota: Caracteriza-se fraude, reverter contratos por prazo indeterminados por contratos por prazo determinado, principalmente no regime da Lei nº 9.601/98.</i>
INDENIZAÇÃO POR INTERRUPÇÃO DO CONTRATO	A indenização, por ambas as partes, deverá ser negociada com o sindicato profissional.	A indenização, por ambas partes, é de 50% do prazo que faltaria para terminação do contrato (arts. 479 e 480).	A indenização, por ambas partes, é de 50% do prazo que faltaria para terminação do contrato (arts. 479 e 480).	Hipótese inexistente. <i>Nota: Na dispensa sem justa causa cabe o Aviso Prévio.</i>
FOLHA DE PAGAMENTO	Separado dos demais empregados contratados por prazo indeterminado.	Não há critério.	Folha de pagamento especial à cada empresa tomadora (art. 35, do Decreto nº 73.841/74).	Não há critério.
FGTS - ALÍQUOTA	Até a competência 07/99, recolhe-se pela alíquota de 2%. A partir de 08/99, a alíquota é de 8%.	8%	8%	8%
FGTS - GRE	Recolhimento, sem separado dos demais empregados, através do formulário GRE, não havendo a opção por meio magnético (Circular 124, de 26/02/98, CEF).	Formulário, pré-emitida ou meio magnético (Circular nº 46, de 29/03/95).	Formulário, pré-emitida ou meio magnético, separado por empresa tomadora (Circular nº 46, de 29/03/95).	Formulário, pré-emitida ou meio magnético (Circular nº 46, de 29/03/95).
FGTS - GRE/CÓDIGO				

DE RECOLHIMENTO (CAMPO 19)	Código 601 (normal) e 602 (atraso).	Código 116 (normal); 108 (atraso).	Código 116 (normal); 108 (atraso).	Código 116 (normal); 108 (atraso).
FGTS - GRR/CÓDIGO DE MOVIMENTAÇÃO (CAMPO 17)	Letra "T" (Circular 124, de 26/02/98, CEF).	Letra I (demissão sem justa causa); L (demais casos).	Letra I (demissão sem justa causa); L (demais casos).	Letra I (demissão sem justa causa); L (demais casos).
ANOTAÇÕES NA CTPS	Além das anotações de rotina normal, na página de "anotações gerais" deverá constar: datas de início e término, bem como as prorrogações, além de fazer a referência da Lei nº 9.601/98.	Além das anotações de rotina normal, na página de "anotações gerais" deverá constar: datas de início e término, bem como as prorrogações.	Além das anotações de rotina normal, na página de "anotações gerais" deverá constar: datas de início e término, bem como as prorrogações, além de citar o local de seu trabalho (empresa tomadora)	Anotações de rotina normal.
SEGURO-DESEMPREGO	Tem direito somente na hipótese de haver a interrupção do contrato.	Tem direito somente na hipótese de haver a interrupção do contrato.	É questionável o direito do Seguro-Desemprego, quando há interrupção do contrato pelo empregador, sem justa causa. A legislação ainda não posicionou a respeito. O entendimento analógico é de que, se o trabalhador temporário tinha um prazo para o término do contrato, contava com ele. Se surpreendido, então ocorreu a dispensa sem justa causa, pelo que, consequentemente, teria direito ao Seguro-Desemprego. Aliás, se cumprisse até o término normal do contrato, não estaria desempregado !	Tem direito, se dispensado sem justa causa.
ESTABILIDADE NO EMPREGO	Ao empregado é assegurado a estabilidade durante a vigência do contrato. Extingue-se naturalmente na data do término normal.	Ao empregado é assegurado a estabilidade durante a vigência do contrato. Extingue-se naturalmente na data do término normal.	Ao empregado é assegurado a estabilidade durante a vigência do contrato. Extingue-se naturalmente na data do término normal.	É assegurado durante toda a vigência do contrato de trabalho.
LIMITE DE CONTRATAÇÃO	O limite é determinado através de um percentual, de acordo com o número médio semestral de empregados contratados, por prazo indeterminado.	Há apenas a necessidade de se justificar sua contratação.	Há apenas a necessidade de se justificar sua contratação.	Inexistente.

Nota 1: Existem, hoje, no Supremo Tribunal Federal - STF, 5 Ações Diretas de Inconstitucionalidade arguindo a inconstitucionalidade da referida Lei e que ainda dependem de julgamento.

Nota 2: Quadro de aviso - Relação de contratados, deverá constar:

- nome do empregado;
- o número da CTPS;
- o número de inscrição do trabalhador no PIS; e
- as datas de início e de término do contrato por prazo determinado.

Nota 3: Depósito na DRT, deverá acompanhar os seguintes documentos:

- requerimento de depósito, dirigido ao Delegado Regional do Trabalho, onde o empregador declarará, sob as penas da lei, que no momento da contratação se encontra adimplente junto ao INSS e FGTS e as admissões representam acréscimo no número de empregados e obedecem aos percentuais legais;
- cópia da convenção ou acordo coletivo;
- 2ª via dos contratos de trabalho por prazo determinado;
- relação dos empregados contratados, que conterá, dentre outras informações, o número da CTPS, o número de inscrição do trabalhador no PIS e as datas de início e término do contrato especial por prazo determinado.

Fds.:

- Lei nº 9.601, de 21/01/98, DOU de 22/01/98;
- Decreto nº 2.490, de 04/02/98, DOU de 05/02/98;
- Circular nº 124, de 26/02/98, DOU de 27/02/98.



INFORMAÇÕES

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS é o fundo criado pelo Governo Federal com o objetivo de proteger o trabalhador demitido sem justa causa, mediante a formação de uma conta vinculada ao contrato de trabalho.

Instituído em 1966, este Fundo é regido por normas e diretrizes estabelecidas pelo Conselho Curador do FGTS, que é composto por representantes do Governo, dos trabalhadores e dos empregadores.

Sua principal fonte de recursos é a contribuição mensal efetuada pelos empregadores, correspondente a 8% da remuneração de seus empregados. Este dinheiro é recolhido na Caixa, ou nos demais bancos, e posteriormente transferido para a Conta Vinculada do trabalhador.

Segundo as normas do Conselho Curador, para ter acesso a sua conta vinculada, o trabalhador deve se enquadrar em uma das seguintes situações:

- Demissão sem justa causa;
- Término de contrato por prazo determinado;
- Aposentadoria;
- Suspensão do Trabalho Avulso;
- Falecimento do trabalhador;
- Portador do vírus HIV;
- Neoplasia maligna (câncer);
- Conta inativa até 13 de julho de 1990;
- Conta inativa a partir de 14 de julho de 1990;
- Culpa recíproca ou força maior;
- Extinção total ou parcial da empresa.

Em 1997, a arrecadação do Fundo foi da ordem de R\$ 12,9 Bilhões, o que representou um aumento nominal de 10,26% em relação a 1996.

Os saques também cresceram muito em 97. Aproximadamente 12 milhões de trabalhadores sacaram R\$ 13,6 bilhões em suas contas vinculadas, 21,8% a mais que no ano anterior, o que resultou em um quadro negativo na ordem de R\$700 milhões. Só para aquisição de imóveis residenciais, os saques foram da ordem de R\$2,3 bilhões, representando um aumento de 69,12% em relação ao ano de 1996.

O Cartão do Trabalhador, lançado em 1995, tornou-se um eficiente instrumento de acompanhamento e controle de contas do FGTS. Pessoal e intransferível, o cartão magnético possibilita ao trabalhador o acompanhamento de sua conta vinculada, através da obtenção de extrato nos terminais eletrônicos de qualquer Ponto de Venda da CAIXA.

O Cartão pode ser utilizado, também, para obter o saldo do PIS.

Cerca de 10,6 milhões de cartões foram emitidos desde a sua implantação, permitindo à CAIXA uma melhor qualidade no atendimento a esse público, assim como a redução da sonegação e a inibição das fraudes, como consequência do acompanhamento direto do interessado.

O atendimento descentralizado do FGTS em todos os Pontos de Venda da CAIXA viabilizou cerca de 50 milhões de atendimentos diretamente aos trabalhadores, facilitando, em especial, os saques do benefício e a prestação da informação.

• Informações Gerais

Patrimônio total: cerca de 52 bilhões de reais

Contas ativas: 72 milhões

Contas inativas: 16 milhões

Fonte: Ministério do Trabalho / Informativos / <http://www.mtb.gov.br>

PREVIDÊNCIA INSTAURA MAIS DE 600 PROCESSOS CONTRA SERVIDORES

A Previdência Social instaurou em janeiro deste ano 643 processos contra servidores envolvidos em irregularidades administrativas praticadas em todo o país. Estes servidores são acusados formalmente de envolvimento em ilícito administrativo, principalmente nas áreas de concessão de benefícios, arrecadação e fiscalização, furto de material da administração pública, indisciplina em serviço e também por acumular cargos ou estar em desvio de função. A sentença da Previdência pode resultar em suspensão do serviço, perda de cargo ou função comissionada, demissão e ainda cassação de aposentadoria.

Do total de 643 processos abertos, 300 procedimentos já estão em curso e outros 343 estão aguardando instauração. O número de processos instaurados sofreu uma redução de 1,15% em relação a dezembro de 97 quando o total era de 345. O número de procedimentos também a serem instaurados registrou um crescimento de 1,02%.

Do total de processos em fase de instauração, os estados do Maranhão, Minas Gerais, Paraíba, Pernambuco, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e São Paulo respondem por 89,21%, ou seja, o correspondente a 306 processos. O Rio de Janeiro sozinho responde por 57,72% do total Brasil, isto é, por 198 procedimentos prontos para serem instaurados.

No último mês de janeiro, foram julgados 34 inquéritos e outros 78 aguardavam julgamento. O resultado até agora é que, um servidor no Amazonas foi demitido; no estado de São Paulo um foi suspenso e, no Rio de Janeiro um servidor recebeu advertência. *Fonte: Assessoria de Comunicações do MPAS, 27/02/98.*

PREVIDÊNCIA PAGA BENEFÍCIOS REFERENTES AO MÊS DE FEVEREIRO

O INSS está pagando os benefícios referentes ao mês de fevereiro a 17.611.944 aposentados e pensionistas, em todo o país. O pagamento começa a ser feito, nesta segunda-feira, dia dois, primeiro dia útil do mês – e se estenderá até o dia treze de março. Neste período será pago o montante de R\$ 3.899.456.480,20.

Do total dos benefícios, 11.709.569 são de aposentados e pensionistas urbanos, que receberão R\$ 3.184.088.606,94. Os demais 5.902.375 são benefícios rurais, com pagamento no valor de R\$ 715.367.873,26. A maioria dos pagamentos é feita por cartões magnéticos a 16.674.972 segurados, equivalentes a 94,68%. Outros 936.972 (5,32%) receberão por contas-correntes.

No mês de fevereiro foram incluídos na folha, 153.274 novos benefícios, dos quais 120.596 (78,88%) são urbanos e 32.678 (21,32%) são rurais. A concessão foi processada em janeiro nos dias 18 e 24 e, em fevereiro nos dias 03 e 07. *Fonte: Assessoria de Comunicações Sociais do MPAS, 02/03/98.*

Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br

O que acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
 - CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
 - consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
 - acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
 - notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
 - requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
 - descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).
-

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo:
"fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br"