



PECULIARIDADES DA LEI N.º 9601, DE 1998 UMA VISÃO CRÍTICA A FLEXIBILIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NO BRASIL

XAVIER, Alexandre Vicentine¹

MARCONATTO, Alessandra²

1- *Doutorando em Direito do Trabalho pela Universidade de León/Espanha, Programa Estructura y Coyuntura del Derecho del Trabajo.*

alexandrexavier2@hotmail.com

2- *Doutoranda em Direito do Trabalho pela Universidade de León/Espanha, Programa Estructura y Coyuntura del Derecho del Trabajo.*

alemarconatto@hotmail.com

Introdução

A flexibilização das leis trabalhistas brasileiras é mais uma das consequências do processo de globalização da economia. A competitividade e as inovações tecnológicas vêm alterando a estrutura das relações empregatícias em escala mundial, ocorrendo mudanças nos mais diversos setores da sociedade, sendo o mercado de trabalho um dos mais influenciados por este processo de transformação. A falta de emprego no país fez com que a legislação criasse novas alternativas para estimular a criação de emprego para assim minimizar a crise que assola o mercado de trabalho. Em este caso a contratação de trabalhadores por prazo determinado foi uma das alternativas que os legisladores encontraram para tentar frear o desemprego no Brasil.

A flexibilização das contratações, concedido pela Lei n.º 9.601, de 1998, trouxe alguns avanços para a legislação trabalhista brasileira, tradicionalmente rígida, onerosa, protecionista e carente de adaptação aos novos tempos globais. De outro lado, institucionalizou o novo e precário mundo do trabalho no Brasil.

O Contrato de Trabalho por prazo determinado instituído pela Lei n.º 9.601 de 1998 e suas peculiaridades

O contrato de trabalho por prazo determinado é fruto da Lei n.º 9.601, de 21 de janeiro de 1998 sendo regulado pelo Decreto n.º 2.490, de 4 de fevereiro de 1998.

Este tipo de contratação, veio com o intuito de flexibilizar (tornar flexível) alguns aspectos tradicionalmente tutelado pelo Direito do Trabalho¹. A Lei nº. 9.601, foi “um dos primeiros passos para a flexibilização do Direito do Trabalho, por conter normas que reduzem a proteção jurídica do trabalhador, e alguns dos seus, tradicionais, direitos trabalhistas”². A contratação com prazo determinado começou a ser adotada para absorver os trabalhadores desempregados, de certa forma serviu como uma estratégia de racionalização de custos da produção capitalista no país.

Com efeito, dispõe o art. 1º. da Lei, objeto de estudo, que as empresas poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado para admissões que representem acréscimo no número de empregados. O objetivo da lei é reduzir o desemprego decorrente da globalização, criando incentivos, como a redução dos encargos sociais³.

O contrato de trabalho por prazo determinado, não fica adstrito às condições estabelecidas anteriormente pelo art. 443 da CLT⁴, que determina um caráter de transitoriedade da atividade ou função. Depois da instituição da nova modalidade de contrato de trabalho por prazo determinado, a contratação nessa modalidade pode ocorrer em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, desde que atendidos alguns dispositivos legais.

Assim, as condições básicas para a contratação por prazo determinado são excluídas na aplicação da Lei nº. 9.601, de 1998, justo porque visa o diploma legal interferir na realidade social de penúria provocada pelo desemprego.

A contratação de trabalhadores inseridos no contexto do art. 1º da Lei nº. 9.601, de 1998, como já foi enunciado, deve representar acréscimo no número de empregados. A análise do texto legal, à primeira vista implica duplo entendimento. Toda contratação de trabalhador implicar necessariamente um acréscimo no número de pessoal, independente da forma de contrato pactuado, seja por prazo indeterminado, de experiência, de contrato temporário, etc...

Desta maneira, a dúvida inicial é dirimida pelo esclarecimento contido no Decreto n. 2.490, de 4 de fevereiro de 1998, que regulamentou o contrato de trabalho por prazo determinado da lei nº. 9.601, de 21 de janeiro de 1998. Foi o parágrafo único do art. 1º. do Regulamento que proibiu a contratação de empregados por prazo determinado, objeto da Lei nº. 9.601, de 1998, para substituir pessoal regular e permanentemente contratado por prazo indeterminado.

Segundo Sérgio Pinto Martins, a empresa que dispensar um trabalhador com prazo indeterminado para contratar outro para a mesma função por prazo

¹ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005, p. 195.

² ALMEIDA, Ísis de. *Manual de direito individual do trabalho: o contrato de trabalho: formação, execução, alteração, dissolução*. São Paulo: LTr, 1998, p. 138.

³ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense 2005, p. 195.

⁴ Art. 443 [...]

§ 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;

b) de atividades empresariais de caráter transitório;

c) de contrato de experiência. Cfr. BRASIL. Decreto-lei nº. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Presidência da República Federativa do Brasil*, Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em 27 de julho de 2009.

determinado deverá arcar com seus atos, pois a contratação neste sentido será considerada nula⁵.

A Lei n.º 9.601, de 1998 não proíbe a substituição e/ou dispensa de pessoal regularmente contratado por prazo indeterminado por outros trabalhadores admitidos a prazo certo, conforme a previsão nela contida. Em não proibindo a lei, tem-se como permitida a contratação pela empresa de empregados admitidos mediante a forma da Lei n.º 9.601 de 1998, em substituição a seu quadro efetivo. A Lei fixa no art. 3º, que será analisado mais adiante, percentuais de trabalhadores que podem ser envolvidos no novo contrato a prazo determinado, assim revela um quadro de flexibilidade e precariedade laboral. Enquanto isso, os trabalhadores por prazo indeterminado se vêem substituídos pelos trabalhadores a prazo determinado⁶.

Outra manifestação de precariedade da lei é sobre o prazo de vigência, na qual a lei é omissa. O Decreto n.º 2.490, de 4 de fevereiro de 1998, é que determina que o máximo de vigência seja de 2 anos. As prorrogas são facultativas e ilimitadas, sempre que estejam compreendidas no período pactado entre os coletivos ou ao prazo máximo de 2 anos⁷.

Apesar da norma não fixar nenhum parâmetro legal para a possibilidade numérica das prorrogas nos contratos a prazo determinado, se entende que a ordem jurídica e o Direito em geral estabelecem fronteiras ao uso indiscriminado de prorrogas em relação ao contrato, a partir do momento que seja este instrumento para a degradação da dignidade humana⁸.

Conclusão

O Brasil figura entre os países com maior número de desempregados, além disso, sofre as seqüelas da corrupção, da economia informal, da sonegação fiscal, etc..., dificultando assim a concretização do Estado Social. A criação de novos postos de trabalho depende das ofertas havidas no âmbito da economia. A dignidade do homem, conquistada através dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, que figuram como direito de segunda geração sucumbe com o fantasma do desemprego.

Acreditar que a Lei n.º 9.601, de 1998, que instituiu uma nova modalidade de contrato a prazo determinado, será responsável pela criação de novos empregos é um engano. A precariedade desta lei é latente, ela fere os princípios fundamentais constitucionais da liberdade, da igualdade e do acesso ao pleno emprego. É inconcebível o fato de que em uma empresa, lado a lado, existam trabalhadores prestando o mesmo serviço, mas sendo tratados de forma diferente, por imposição de uma lei.

Conceder benefícios para que os empregadores contratem trabalhadores de forma flexível e precária significa suprimir direitos, direitos estes conquistados com muito sacrifício. Para que diminua o desemprego existem outras formas mais

⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito de Trabalho**. 8ª. ed. rev. São Paulo: Atlas, 1999, p. 738.

⁶ PINTO, Bernadete Edith de Rosa. **A flexibilização das Relações de Trabalho**- A precariedade do contrato a prazo determinado da Lei n. 9.601, de 1998. São Paulo: LTr, 2001, p.87.

⁷ TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999, p. 270.

⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **O novo contrato por prazo determinado**. São Paulo: LTr, 1999, p. 75- 76.

humanas como a redução da jornada de trabalho, a supressão de horas extras, estas sim, são medidas que ajudarão e muito a diminuir o desemprego no Brasil.

Referencias Bibliográficas:

1- ALMEIDA, Ísis de. **Manual de direito individual do trabalho:** o contrato de trabalho: formação, execução, alteração, dissolução. São Paulo: LTr, 1998.

2- BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Presidência da República Federativa do Brasil*, Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 27 de julho de 2009.

3- DELGADO, Mauricio Godinho. **O novo contrato por prazo determinado.** São Paulo: LTr, 1999.

4- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho.** 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

5- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho.** 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

6- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito de Trabalho.** 8^a. ed. rev. São Paulo: Atlas, 1999.

7- PINTO, Bernadete Edith de Rosa. **A flexibilização das Relações de Trabalho - A precariedade do contrato a prazo determinado da Lei n. 9.601, de 1998.** São Paulo: LTr, 2001.

8- TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1999.