

SINDHEF

CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO - LEI 9601/1998

O contrato de trabalho por prazo determinado, instituído pela [Lei nº 9.601/1998](#), foi regulamentado pelo [Decreto 2.490/1998](#).

As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da CLT (a seguir transcrito), independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados:

"Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º - Considera-se por prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 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."*

REQUISITOS NA CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO

As partes estabelecerão, na convenção ou acordo coletivo:

- a indenização para as hipóteses de rescisão antecipada do contrato, por iniciativa do empregador ou do empregado, não se aplicando a multa disposta nos artigos 479 e 480 da CLT (50% dos dias faltantes para o término do contrato);
- as multas pelo descumprimento de suas cláusulas;
- depósitos mensais vinculados.

SUBSTITUIÇÃO DE PESSOAL REGULAR E PERMANENTE - VEDAÇÃO

É vedada a contratação de empregados por prazo determinado, na forma do contrato em questão, para substituição de pessoal regular e permanente contratado por prazo indeterminado.

PRORROGAÇÃO

A esta modalidade de contrato de trabalho por prazo determinado **não** se aplica o disposto no artigo 451 da CLT, que dispõe:

"Art. 451 - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo."

SINDHEF

Portanto, o contrato por prazo determinado instituído pela [Lei nº 9.601/1998](#), será de, no máximo, 2 (dois) anos, permitindo-se, dentro deste período, sofrer sucessivas prorrogações.

NÚMERO DE EMPREGADOS

A média aritmética prevista no art. 3º, parágrafo único, da Lei nº 9.601/98, abrangerá o período de 1º de julho a 31 de dezembro de 1997.

Para se alcançar a média aritmética, adotar-se-ão os seguintes procedimentos:

- apurar-se-á 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. Considerar-se-á a contagem de todos os dias do mês, trabalhados ou não;
- apurar-se-á a média semestral pela soma das médias mensais dividida por seis.

Os estabelecimentos instalados, ou os que não possuíam empregados contratados por prazo indeterminado a partir de 1º de julho de 1997, terão sua média aritmética aferida contando-se o prazo de seis meses a começar do primeiro dia do mês subsequente à data da primeira contratação por prazo indeterminado.

Número Máximo de Empregados - Percentuais

Fixada a média semestral, para se alcançar o número máximo de empregados que poderão ser contratados na modalidade do contrato por prazo determinado, proceder-se-á da seguinte forma:

- para estabelecimentos com média semestral até 49 empregados, aplicar-se-á o percentual de 50% (cinquenta por cento);
- para estabelecimentos com média semestral de 50 a 199 empregados, subtrair-se-á 49 empregados, aplicando-se o percentual de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o remanescente, somando-se ao resultado 24,5 empregados;
- para estabelecimentos com média semestral igual ou superior a 200 empregados, subtrair-se-á 199 empregados e aplicar-se-á o percentual de 20% (vinte por cento) sobre o remanescente, somando-se ao resultado 77 empregados.

No resultado obtido, as frações decimais até quatro décimos serão desprezadas, considerando-se o número inteiro, e para as frações decimais iguais ou superiores a cinco décimos considerar-se-á o número inteiro imediatamente superior.

DEPÓSITO DO CONTRATO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO

A redução de alíquotas das contribuições ao FGTS e INSS/terceiros será assegurada mediante depósito no órgão regional do Ministério do Trabalho do contrato escrito firmado entre empregado e empregador.

Para efetuar o depósito, o interessado apresentará os seguintes documentos:

SINDHEF

- requerimento para depósito, em formulário próprio dirigido ao Delegado Regional do Trabalho, em 3 (três) vias, onde o empregador declarará, sob as penas da lei, que no momento da contratação se encontra adimplente junto ao INSS e FGTS e que as admissões representam acréscimo no número de empregados e obedecem aos percentuais legais;
- 3 (três) cópias da convenção ou acordo coletivo que autorizou a contratação;
- segunda via dos contratos de trabalho por prazo determinado;
- relação dos empregados contratados, em formulário próprio, em 3 (três) vias, que conterà, dentre outras informações, o número da CTPS, o número de inscrição do trabalhador no PIS e as datas de início e de término do contrato especial por prazo determinado.

Prorrogação

Para a prorrogação do contrato de trabalho, exigirá-se depósito do novo instrumento no órgão regional do Ministério do Trabalho.

Ministério do Trabalho - Comunicação ao INSS e FGTS

O Ministério do Trabalho, por intermédio de cada Delegacia Regional do Trabalho, comunicará mensalmente ao órgão regional do INSS e ao agente operador do FGTS, para fins de controle do recolhimento das contribuições do FGTS e INSS/terceiros, os dados disponíveis nos contratos depositados, principalmente:

- qualificação da empresa;
- nome, número da CTPS e número do PIS do empregado;
- data de início e de término dos contratos de trabalho;
- outras informações relevantes da convenção ou acordo coletivo.

ANOTAÇÕES NA CTPS/FOLHA DE PAGAMENTO

O empregador é obrigado a anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS do empregado, a sua condição de contratado por prazo determinado, com indicação do número da lei de regência, e discriminar em separado, na folha de pagamento, tais empregados.

QUADRO DE AVISOS DA EMPRESA - OBRIGAÇÃO

O empregador deverá afixar, no quadro de avisos da empresa, cópias do instrumento normativo e da relação dos contratados que conterà, dentre outras informações, o nome do empregado, número da CTPS, o número de inscrição do trabalhador no PIS e as datas de início e de término do contrato por prazo determinado.

TERCEIROS, SAT E FGTS - CONTRIBUIÇÃO REDUZIDA

SINDHEF

Para esta modalidade de contrato, serão reduzidas por 60 (sessenta) meses - conforme art. 10 da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24.8.2001 - cuja vigência irá até a competência janeiro/2003, contados a partir de 22.01.1998:

a) a 50% as alíquotas destinadas ao Sesi (1,5%), Sesc (1,5%), Sest (1,5%), Senai (1,0%), Senac (1,0%), Senat (1,0%), Sebrae (0,6% e 0,3% conforme o caso), Incra (0,2% e 2,7% para o FPAS 795), Salário Educação (2,5%) e SAT (1%, 2% ou 3%);

b) para 2% (dois por cento), a alíquota da contribuição para o FGTS.

As partes estabelecerão, na convenção ou acordo coletivo, obrigação de o empregador efetuar, sem prejuízo do disposto na letra "b", depósitos mensais vinculados, a favor do empregado, em estabelecimento bancário, com periodicidade determinada de saque.

Requisitos Obrigatórios

As reduções previstas serão asseguradas, desde que, no momento da contratação:

- o empregador esteja adimplente junto ao INSS e ao FGTS;
- o contrato de trabalho por prazo determinado, as cópias do instrumento normativo e da relação dos contratados tenham sido depositados no Ministério do Trabalho.

As referidas reduções subsistirão enquanto:

- o quadro de empregados e a respectiva folha salarial, obedecerem as médias previstas na Lei 9601/98.

Nota: Deve-se obedecer os parâmetros conforme os itens a seguir, uma vez que a Lei nº 9.601/98, no § 1º do art. 4º ao elencá-los, deixou divergências que foram esclarecidas pela Portaria MTb nº 207/98.

Quadro de Empregados - Média

O quadro de empregados contratados por prazo indeterminado, existentes no estabelecimento no mês de referência, deverá:

- ser calculado somando-se o número de empregados contratados por prazo indeterminado existentes no estabelecimento durante o mês, levando-se em conta todos os dias, e dividindo-se pelo número total de dias do mês, trabalhados ou não;
- manter-se igual ou superar a média semestral de empregados contratados por prazo indeterminado.

Folha Salarial - Média

A folha salarial relativa aos empregados contratados por prazo indeterminado, existente no estabelecimento no mês de referência, deverá ser superior à folha salarial média semestral.

SINDHEF

A folha salarial média semestral será calculada somando-se as folhas salariais relativas aos empregados contratados por prazo indeterminado existentes no estabelecimento dos meses considerados para cálculo da média de empregados, dividindo-se por 6 (seis).

A folha salarial média semestral, e a folha salarial do mês de referência incluem os valores referentes à remuneração paga aos empregados e excluem os referentes ao terço constitucional, abono pecuniário, gratificação natalina e verbas rescisórias indenizatórias.

DEPÓSITOS MENSAIS VINCULADOS

Os depósitos mensais vinculados serão estipulados pelas partes nas convenções ou acordos coletivos.

As partes deverão pactuar sobre o valor dos depósitos mensais vinculados, o estabelecimento bancário receptor, a periodicidade de saque e as demais condições inerentes.

O pacto acerca dos depósitos mensais vinculados não desonera o empregador de efetuar os depósitos para o FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Os depósitos mencionados não têm natureza salarial.

SUCESSÃO

O contrato por prazo determinado poderá ser sucedido por outro, por prazo indeterminado.

ESTABILIDADES PROVISÓRIAS - GARANTIA

São 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 (acidente de trabalho), durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes.

DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO

A inobservância de quaisquer dos requisitos previstos na Lei nº 9.601/98 e no Decreto nº 2.490/98, descaracteriza o contrato por prazo determinado, que passa a gerar os efeitos próprios dos contratos por prazo indeterminado.

DENÚNCIA AO MINISTÉRIO DO TRABALHO

Os sindicatos ou empregados prejudicados poderão denunciar ao órgão regional do Ministério do Trabalho situações de descumprimento da Lei nº 9.601/98.

FISCALIZAÇÃO

Caberá à fiscalização do Ministério do Trabalho e do INSS, no âmbito de suas competências, observar o fiel cumprimento das disposições contidas na Lei nº 9.601/98 e Decreto nº 2.490/98.

MULTA

SINDHEF

O descumprimento pelo empregador das suas obrigações relativas ao contrato por prazo determinado na forma da Lei 9601/98 e Decreto 2490/98, sujeita-o à multa de 500 (quinhentas) Ufir, por trabalhador contratado nesta modalidade, que se constituirá receita adicional do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.