

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 4.436, DE 2004

“Acrescenta § 2º ao art. 3º da Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, que dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado, para duplicar os limites estabelecidos nos incisos I a III do art. 3º, desde que o acréscimo decorra de contratação, para o primeiro emprego, de jovens entre 18 (dezoito) e 25 (vinte e cinco) anos de idade.”

Autor: SENADO FEDERAL

Relator: Deputado Tarcísio Zimmermann

I - RELATÓRIO

A presente proposição acrescenta § 2º ao art. 3º da Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, que dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado, para duplicar os limites estabelecidos nos incisos I a III do art. 3º, desde que o acréscimo decorra de contratação, para o primeiro emprego, de jovens entre 18 (dezoito) e 25 (vinte e cinco) anos de idade.

O Projeto será examinado quanto ao mérito nesta Comissão e, após, estará sujeito ao exame de constitucionalidade, juridicidade, técnica legislativa e redação pela Comissão de Constituição e Justiça e de Redação.

Decorrido o prazo regimental, não foram apresentadas emendas ao Projeto de Lei nesta Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

Pretende o Projeto alterar o art. 3º da Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, para acrescentar o seguinte § 2º, renumerando-se, como § 1º, o atual parágrafo único:

“Art. 3º

.....
.....

§ 2º Ficam duplicados os limites estabelecidos nos incisos I a III deste artigo, desde que o acréscimo decorra de contratação, para o primeiro emprego, de jovens entre 18 (dezoito) e 25 (vinte e cinco) anos de idade.” (NR)

O objetivo do Projeto é facilitar a contratação de jovens na faixa etária supracitada, de modo a aumentar o número de vagas ofertadas aos trabalhadores que estão entrando no mercado de trabalho.

Cabe primeiramente analisar o conteúdo da Lei que pretende a proposição alterar. A Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado, bem como acerca do banco de horas.

Tal Lei cria o contrato de trabalho por prazo determinado, ampliando as hipóteses já previstas no art. 443, § 2º, da CLT. O referido contrato, que tem por característica a fixação prévia para o fim da sua vigência, deve ser estabelecido em negociação coletiva. O trabalhador contratado sob sua égide deixa de ter direito a parcelas típicas do contrato de trabalho por tempo indeterminado, legalmente considerado o contrato de trabalho típico. O contratado pela nova regra não recebe o aviso prévio nem a multa de 40% sobre o FGTS, direitos pagos ao fim do contrato por tempo indeterminado, que representam, em geral, maior peso dentre as verbas da rescisão contratual.

Há na Lei uma tênue limitação legal (e insustentável diante de práticas fraudulentas) para que não ocorra a substituição de contratos por tempo indeterminado por contratos temporários: seu artigo 3º, que a proposição pretende alterar. Vejamos sua atual redação:

“Art. 3º 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 - cinqüenta por cento do número de trabalhadores, para a parcela inferior a cinqüenta empregados;

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

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

...”

E a proposição sob análise, ao pretender duplicar “os limites estabelecidos nos incisos I a III deste artigo, desde que o acréscimo decorra de contratação,

para o primeiro emprego, de jovens entre 18 (dezoito) e 25 (vinte e cinco) anos de idade”, possibilitaria, exemplificativamente, que empresas com menos de 50 trabalhadores (inciso I) contratam-se todos os seus trabalhadores (ou seja, o dobro de cinquenta por cento) sob o referido contrato precarizado.

A modalidade de contrato de trabalho prevista na referida Lei é injusta, além de inconstitucional. Não convém ampliar a possibilidade de aplicação da Lei. Pelo contrário, o correto seria revogá-la, como corretamente diversos setores do movimento sindical brasileiro vêm defendendo.

A adoção do referido contrato gera uma divisão injusta e discriminatória entre os empregados de uma mesma empresa, sendo uns contratados normalmente, e outros contratados sem o direito básico ao recebimento do aviso prévio e da multa de 40% do FGTS. A inconstitucionalidade reside na violação ao art. 5^o, caput, da Constituição Federal, que prevê que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza ...”

Inúmeros juristas se manifestaram acerca da injustiça e da inconstitucionalidade da Lei n. 9.601:

“(...) O trabalhador só tem a perder com a nova Lei. Perde a indenização de que tratam os arts. 479 e 480 consolidados. Perde a multa constitucional de 40% sobre os depósitos fundiários. Esta é circunstância que também eiva de inconstitucionalidade o dispositivo legal aqui comentado...”. (CARVALHO, Tarcísio Leitão. Novo Contrato por Prazo Determinado. In: Revista Cearense do Ministério Público. Fortaleza: Procuradoria Geral da Justiça, 1998, p. 84).

“a linha de flexibilização inaugurada pelo regime neoliberal brasileiro, através da Lei 9.601, de 21 de janeiro de 1998, é intolerável e anti-social, de vez que aponta claramente no sentido da pura e simples redução de direitos trabalhistas.” (TUPINAMBÁ, Hermes. O Direito do Trabalho e a Flexibilização. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8a. Região. N. 61. V. 31. Jul./Dez. de 1998. Belém: TRT-8a. Reg., p. 151).

“Ao estabelecer o art. 1^o da Lei 9.601/98 que acordos e convenções coletivas poderão instituir contratos por prazo determinado, independentemente das condições estabelecidas no § 2^o, do art. 443, em qualquer atividade, não está flexibilizando o Direito do Trabalho e sim desregulamentando-o, infringindo o princípio da continuidade da relação de emprego ao mesmo tempo que viola o art. 5^o da Constituição Federal.” (BELFORT, Fernando. Novo Contrato por Prazo Determinado?. In: Revista do Curso de Direito da UFMA. V. 1. N. 1. 1998, p. 65-6).

“Quebra da isonomia (art. 5o, da CF): Não se trata de equiparação salarial, mas de discriminação no modo de contratação de empregados para realizarem um mesmo trabalho, alguns sem determinação de prazo e outros a termo fixo, sem razão específica que a justifique, como há no caso do trabalho temporário (Lei no 6.019/74).” (Teixeira Filho, João de Lima. A nova lei do contrato por prazo determinado: primeiras impressões. In: Boletim Informativo Bonijuris. Ano IX. N.195. 5 de fevereiro de 1998. p. 2333/4).

Sabemos todos que o tema do desemprego na juventude é muito grave e produz efeitos sociais também graves. Nesta medida deveria ser tratado como uma prioridade social, como preconizava o Programa Primeiro Emprego, que infelizmente não se efetivou por razões que não cabe aqui debater. Mas é importante destacar que a sociedade deve oferecer boas oportunidades aos jovens e não submetê-los a condições que, como vimos acima, reduzem direitos, precarizam e discriminam.

Diante do exposto, somos pela rejeição do Projeto de Lei n.º 4.436, de 2004.

Sala da Comissão, em de novembro de 2005.

Deputado TARCÍSIO ZIMMERMANN

Relator