

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

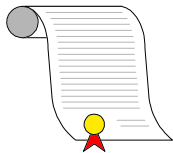
Relatório Trabalhista

Nº 064

09/08/2007

Sumário:

- **CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO - LEI Nº 9.601/98 - GENERALIDADES**
- **PARCELAMENTO SIMPLIFICADO DA DÍVIDA ATIVA DO INSS - EXECUÇÕES FISCAIS ATÉ R\$ 10.000,00**



CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO LEI Nº 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 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 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;
- Até 22/01/2003, as empresas optantes por esta modalidade de contratação, em regime especial, recolhem apenas a metade(50%) das seguintes contribuições: SESI; SESC; SEST; SENAI; SENAC; SENAT; SEBRAE; INCRA; salário educação; e seguro de acidente do trabalho;
- O FGTS com alíquota reduzida de 8 para 2% (válido até 22/01/2003);
- Mantido a estabilidade: 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 art. 118 da Lei 8.213, de 24/07/91;
- Durante a vigência do contrato por prazo determinado, não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes;
- Desde que negociada com o sindicato profissional, extensivo a 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 horas diárias) seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, dentro do período máximo de 120 dias;
- 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;
- A folha de pagamento deverá ser elaborada em separado, com relação aos demais empregados contratados por prazo indeterminado;
- O recolhimento das contribuições previdenciárias será efetuado conjuntamente com as contribuições dos demais empregados, com os mesmos códigos de FPAS, de Terceiros e SAT;
- As contribuições destinadas ao SAT e a Terceiros serão apuradas separadamente em conformidade com as folhas de pagamento, e após consolidadas para inserção na GPS nos respectivos campos.

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.

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 conterà, 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.

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-de-obra

INSS/FGTS	BANCO DE HORAS	MULTA DE 40% FGTS	RECURSOS FINANCEIROS
<p>Até 22/01/2003 (*), as empresas optantes por esta modalidade de contratação, em regime especial, recolhem apenas a metade (50%) das seguintes contribuições:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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%. 	<p>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 um ano (§ 2º, art. 59 da CLT).</p>	<p>Inexiste o pagamento da referida multa, nesta modalidade de contrato.</p>	<p>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.</p>

(*) Prazo estendido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/08/01, DOU 27/08/01.

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
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 (sem prorrogação).	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 recontração 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. Nota: Caracteriza-se fraude, reverter contratos por prazo indeterminado por contratos por prazo determinado, principalmente no regime da Lei nº 9.601/98.
INDENIZAÇÃO POR INTERRUPTÃO DO CONTRATO	A indenização, por ambas as partes, deverá ser negociada com o sindicato profissional.	A indenização, por ambas as partes, é de 50% do prazo que faltaria para terminação do contrato (arts. 479 e 480).	A indenização, por ambas as partes, é de 50% do prazo que faltaria para terminação do contrato (arts. 479 e 480).	Hipótese inexistente. Nota: Na dispensa sem justa causa cabe o Aviso Prévio.
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 22/01/2003, recolhe-se pela alíquota de 2%. A partir de 23/01/2003, a alíquota é de 8%.	8%	8%	8%
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	Tem direito, se dispensado sem justa causa.

			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, conseqüentemente, teria direito ao Seguro-Desemprego. Aliás, se cumprisse até o término normal do contrato, não estaria desempregado !	
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.

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 (regulamento)
- Circular nº 124, de 26/02/98, DOU de 27/02/98 (estabeleceu procedimentos pertinentes ao recolhimento dos depósitos de FGTS)
- Orientação Normativa nº 5, de 20/03/98, DOU de 30/03/98 (instruções sobre preenchimento da GRPS)
- Portaria nº 207, de 31/03/98, DOU de 01/04/98 (formulários e fiscalização)
- Ordem de Serviço nº 205, de 10/03/99, DOU de 24/03/99 (instruções sobre preenchimento da GPS)

Nota: Existem no Supremo Tribunal Federal - STF, algumas Ações Diretas de Inconstitucionalidade argüindo a inconstitucionalidade da referida lei e que ainda dependem de julgamento.



**PARCELAMENTO SIMPLIFICADO DA DÍVIDA ATIVA DO INSS
EXECUÇÕES FISCAIS ATÉ R\$ 10.000,00**

A Portaria nº 296, de 08/08/07, DOU de 09/08/07, do Ministério da Previdência Social, alterou o art. 4º da Portaria nº 4.943, de 04/01/99, que instituiu o Parcelamento Simplificado da Dívida Ativa do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, para dívidas de até R\$ 5.000,00.

A respectiva alteração refere-se ao não ajuizamento das execuções fiscais de dívida ativa do INSS de valor até R\$ 10.000,00 (antes era de R\$ 5.000,00), por devedor, exceto quando existirem outras dívidas que, somadas, superem esse montante.

Na íntegra:

O Ministro de Estado da Previdência Social, no uso da atribuição que lhe confere o art. 54 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, resolve:

Art. 1º - O art. 4º da Portaria nº 4.943, de 4 de janeiro de 1999, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 4º - Autorizar:

I - o não ajuizamento das execuções fiscais de dívida ativa do INSS de valor até R\$ 10.000,00 (dez mil reais), considerada por devedor, exceto quando, em face da mesma pessoa, existirem outras dívidas que, somadas, superem esse montante; e

II - o pedido de arquivamento, sem baixa na distribuição, mediante requerimento do Procurador Federal, dos autos das execuções fiscais de débitos inscritos como dívida ativa do INSS de valor consolidado igual ou inferior a R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

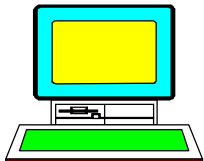
§ 1º - A Procuradoria Federal providenciará a reativação das execuções fiscais a que se refere este artigo quando os valores dos débitos ultrapassarem os limites indicados nos incisos I ou II do caput.

§ 2º - No caso de reunião de processos contra o mesmo devedor, na forma do art. 28 da Lei nº 6.830, de 22 de setembro de 1980, para os fins de que trata o limite indicado no caput deste artigo, será considerada a soma dos débitos consolidados das inscrições reunidas.

§ 3º - O disposto neste artigo não se aplica aos créditos originários de crime."

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ MARINHO



Matenha-se atualizado em todas as rotinas de DP e RH. Faça já a sua assinatura semestral. Visite o nosso site. Fácil e rápido!

www.sato.adm.br

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: www.sato.adm.br"