

A EFETIVIDADE DO DIREITO DO TRABALHO E OS CONTRATOS POR TEMPO DETERMINADO¹

THE EFFECTIVENESS OF LABOUR LAW AND THE FIXED-TERM CONTRACT

Isabela Fadul de Oliveira²

Resumo

Este artigo visa discutir a efetividade do direito do trabalho tendo em vista a regulamentação do tempo de duração dos contratos de emprego no Brasil, e tem como referência parte dos resultados obtidos na pesquisa intitulada “A eficácia da legislação trabalhista e o caso do contrato por tempo determinado criado pela lei 9.601/98”. O texto está estruturado em três partes. Na primeira parte recuperamos o contexto social, político e econômico do surgimento da lei 9.601/98 que autoriza nova modalidade de contrato por tempo determinado. Na segunda, abordamos a repercussão da norma no campo jurídico, especialmente no âmbito da chamada “doutrina trabalhista” no momento da sua edição. Em seguida, analisamos o comportamento do Poder Judiciário e das instituições de fiscalização do trabalho na aplicação da lei ao longo da sua vigência. Por fim, refletimos sobre sua eficácia social tendo em vista o impacto da modalidade no mercado de trabalho e a negociação coletiva do instituto.

Palavras-chave: Direito do trabalho; efetividade; contrato por tempo determinado.

Abstract

This paper discusses the effectiveness of Labour Law in the light of regulations regarding the length of employment contracts in Brazil. The analysis draws from the findings of a research entitled “the efficacy of Labour Law and the fixed-term contract created by law 9.601/98”. The paper is structured in three sections. In the first section we revisit the social, political and economic context that led to the creation of Law 9.601/98 which authorized the novel fixed-term employment contract in the country. The second section discusses the immediate repercussion of the norm’s creation in the judicial arena, especially its implications to the dominant labour scholarship (doutrina trabalhista) at the time. The third section investigates the behavior of the judicial and labour inspection institutions when applying and complying

¹ O texto se apoia em parte dos resultados da pesquisa “A eficácia da legislação trabalhista e o caso do contrato por tempo determinado criado pela lei 9.601.98”, realizada no âmbito do pós-doutorado da autora no Instituto de Economia da UNICAMP, sob a orientação do professor José Dari Krein e com apoio institucional do CNPq (edital MCT/CNPq/MEC/CAPES 02/2010) e do programa “Permanecer” da UFBA.

² Professora da Faculdade de Direito da UFBA e pesquisadora do CRH/UFBA.

with the law throughout its duration. We conclude by reflecting on the social efficacy of the norm in the light of its impact on the labour market and on collective bargaining processes.

Keywords: Labour Law; effectiveness; fixed-term contract.

Introdução

Apesar de pouco estudado na área jurídica, o problema da efetividade do Direito do Trabalho no Brasil sempre demandou atenção. As características do mercado de trabalho brasileiro, historicamente marcado pela informalidade, heterogeneidade dos vínculos e contínuo excedente de mão de obra, juntamente com o padrão de industrialização adotado no país e as oscilações na economia brasileira ao longo do século passado, constituíram um contexto bastante desfavorável à implementação de um sistema de proteção social e de direitos trabalhistas que garantisse condições dignas de trabalho para a sociedade brasileira.

Os efeitos produzidos pela legislação trabalhista consolidada em 1943, por exemplo, são pouco problematizados, ainda que saibamos o importante papel da CLT para a conformação do sistema de relações de trabalho brasileiro ao longo dos seus 70 anos de existência. Da mesma forma, são recentes os estudos sobre a atuação das instituições de regulação do trabalho, especialmente a Justiça do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego, responsáveis por operar o Direito do Trabalho e garantir sua efetividade.

Em um contexto de novos padrões de organização produtiva e forte crise na economia capitalista, em que se acirram os conflitos trabalhistas e se aprofunda a precarização das condições de trabalho em todo o mundo, voltar-se para estudos dessa natureza faz-se fundamental para se traçar as tendências e as perspectivas para este ramo do Direito.

É no âmbito dessa temática que este trabalho está inserido. Pretende-se, neste texto, refletir sobre a efetividade do direito do trabalho no Brasil tendo em vista um dos seus compromissos básicos: o “princípio da continuidade da relação de emprego”. Para tanto, analisaremos a eficácia da lei 9.601/98 que flexibiliza o ordenamento jurídico criando nova modalidade de contrato por tempo determinado, procurando compreender como ela “acontece” na realidade social em que está inserida.

1. As condições históricas que motivaram a emergência da norma na sociedade brasileira, seus objetivos e o processo de sua edição no Parlamento

A década de 1990 é marcada por intensos processos de reestruturação produtiva nas empresas brasileiras, com forte tendência de subcontratações e terceirização em todos os setores da economia. Estas mudanças tensionaram a legislação trabalhista brasileira que passou a ser taxada como “rígida” e incompatível com as mudanças necessárias ao novo padrão de organização da produção e do trabalho.

A demanda por flexibilidade nas relações de trabalho, sobretudo no estabelecimento do contrato individual de emprego, encontrou amparo legal no processo de flexibilização da legislação trabalhista, que consistiu na alteração de diversos dispositivos celetistas reguladores de aspectos relevantes da prestação do trabalho, como por exemplo, a jornada de trabalho e sua prorrogação, as formas de remuneração variável, as hipóteses de suspensão contratual e de contratação de curta duração. No tocante a este último aspecto, nova modalidade de contrato a prazo foi criada, para além das situações previstas no artigo 443 da CLT. Com o advento da lei 9.601/98, ficam autorizados os sindicatos a instituírem, por intermédio de acordos e convenções coletivas de trabalho, contrato por tempo determinado, independentemente da natureza do serviço prestado e da atividade econômica desenvolvida pela empresa ou estabelecimento.

É neste contexto que se torna fundamental observar em que medida estas alterações na legislação trabalhista são fatores que contribuem para o aprofundamento da inefetividade do direito do trabalho, especialmente se considerarmos a “promessa” de continuidade dos vínculos de emprego. Em outras palavras, faz-se necessário uma análise da eficácia da norma, na perspectiva não apenas dos seus aspectos técnicos, mas, sobretudo, da sua eficácia social.

O processo de tramitação da norma no Parlamento durou cerca de dois anos e teve início com a apresentação do projeto de lei n.1724/1996, de autoria do Poder Executivo, mais especificamente do Ministro do Trabalho Paulo Paiva, sob a presidência de Fernando Henrique Cardoso. A medida é justificada na exposição de motivos n.16/MTb, de 28 de março de 1996, que destaca como objetivos principais da lei o combate ao desemprego e o estímulo a geração de novos postos de trabalho a partir da redução de encargos com a folha de pagamento.

Em matéria de vigência, a norma cumpriu todos os critérios formais quanto à iniciativa, formulação técnica, expedição e publicação. Por intermédio de consulta ao sistema eletrônico da Câmara dos Deputados³ observa-se que a norma atendeu a todos os requisitos formais para sua edição, desde a apresentação da proposta sob a forma de projeto de lei, em

³ Sistema “e-Câmara” (www.camara.gov.br).

29/03/1996, até ser transformada em lei ordinária em 21/01/1998, com vigência a partir de 22/01/1998, data da sua publicação no Diário Oficial da União⁴.

Assim, foi produzida validamente, cumprindo os trâmites legais e regimentais para sua criação. Desde que entrou no sistema jurídico a norma está em vigência e possui qualidade técnica para produzir efeitos, pois foi editada nos requisitos para sua validade e aplicação, emitida pela autoridade competente e na forma prevista na ordem jurídica, sendo completada por norma inferior que delimita melhor o campo de aplicação da norma e seus pressupostos de validade. O mesmo pode-se dizer com relação ao decreto que entra em vigor em 4 de fevereiro de 1998, regulamentando a lei 9.601. Por ser atribuição do poder executivo e não necessitar de aprovação do Congresso prescinde de maiores formalidades e rapidamente foi editado, o que demonstra interesse do governo da época em permitir que a lei produzisse os efeitos esperados.

No que se refere à compatibilidade com o restante do ordenamento jurídico e seu reconhecimento pela sociedade, especialmente no tocante à sua harmonia com os preceitos constitucionais, é interessante observar a utilização de instrumentos de controle direto de inconstitucionalidade da lei perante o Supremo Tribunal Federal brasileiro. Em pesquisa realizada no site do Supremo Tribunal Federal (www.stf.jus.br) foram localizadas cinco Ações Diretas de Inconstitucionalidade – ADI, ajuizadas contra a lei em estudo. As medidas foram propostas por partidos políticos, entidades de classe e confederações sindicais. Como demonstra o quadro abaixo, a argumentação central das ações refere-se à quebra da isonomia geral de direitos e violação do artigo 5º da Constituição Federal.

Tabela1 - Ações diretas de inconstitucionalidade sobre a lei 9.601/98

Ações Diretas de Inconstitucionalidade	Proponente	Data inicial	Data da fundamentação constitucional	Data do registro no STF	Situação atual
ADI 1764	PT, PDT, PCdoB	22/01/1998	Art 1 (inc III e IV), Art5 (inc LIV e parágrafo segundo), art 6, art 7 (I,III,XIII,XXI, XXX, XXIV), art 8 (inc VIII), ADCT (art 10, inc I), art 60	22/01/1998	Aguardando julgamento

⁴ Na sessão deliberativa da Câmara dos Deputados em que a redação final é aprovada, ocorrida em 04/12/1996, estiveram presentes 452 deputados.

				(parágrafo 4, inc IV), art 170 (inc VIII), art 193		
ADI 1765	CNTC	22/01/1998		art 7 (inc XXI, XXX, XXXII)	22/01/1998	Aguardando julgamento
ADI 1766	CNTS	22/01/1998		art1 (inc III), art 3 (inc I), art 5, art 7 (incIII), art 8 (inc VIII), ADCT (art 10, inc II, alinea b), art 226.	22/01/1998	Aguardando julgamento
ADI 1767	PSTU	26 de janeiro 1998	de de	art 1 (inc III e IV), art 3 (I, III, IV), art 5 (XXI), art 6, art 7 (II, III, IV, XIII, XIV, XVI, XXI, XXX, XXXII, XXXIV), art 8 (III, VI, VIII), ADCT (art 10, inc I)	27 de janeiro de 1998	Arquivada
ADI 1768	CONTAG, CUT, CNTI, CNPL, CGT, CAT, Confederação dos Servidores Públicos do Brasil e Associação Nacional dos Sindicatos Social Democratas	28 de janeiro 1998	de de	art 3 (inc IV), art 5, art 6, art7 (inc I, XXII, XXX e XXXI), art 8, ADCT (art 10, inc II, alínea a)	28 de janeiro de 1998	Aguardando julgamento

Fonte: Site do STF (www.stf.jus.br); Elaboração própria.

A partir do levantamento pode-se notar que, em todas as ações, nenhum pedido de limitar foi apreciado. Com exceção da ADI 1767, arquivada em 22 de abril de 2010, todas aguardam julgamento desde janeiro de 1998, portanto, há mais de 16 anos. No caso da ADI 1764, por exemplo, as informações sobre o andamento do processo no site da instituição revelam um lapso de seis anos sem qualquer andamento do processo, desde o pedido de vista do ministro Nelson Jobim, em 7 de maio de 1998 até sua renovação em 28 de abril de 2004.

Esta inação do judiciário após ser provocado por setores organizados da classe trabalhadora acabou por constituir uma aceitação tácita da lei. Seja pela morosidade interna do sistema em dar respostas aos pleitos, seja pela falta de interesse ou capacidade política de demandar um posicionamento do órgão pelos interessados, especialmente pelo movimento

sindical. Neste contexto, pode-se dizer que a norma, em termos técnico-jurídicos, encontrou condições de aplicabilidade e produção de efeitos, pois sua incoerência com a norma constitucional, apesar de levantada, não foi declarada pela instituição competente por fazê-lo: o Poder Judiciário.

Na ausência da resposta do STF, nem mesmo em sede cautelar, quem atesta sua constitucionalidade? Para responder a esta pergunta observamos o entendimento da “doutrina” no que se refere à sua aplicação. O levantamento de artigos veiculados na Revista LTr, periódico mais antigo da área e maior referência para os profissionais da área trabalhista, no ano de 1998, revela o posicionamento dos juristas acerca do novo instituto⁵. A respeito da lei, especialmente no tocante à sua constitucionalidade, o posicionamento dos autores, em sua maioria, é pela admissibilidade da nova modalidade contratual.

ROMITA (1998), advogado trabalhista, professor e membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho, defendeu à época:

a Lei n.9601 tem suportado muitas críticas, de diversas origens e de variadas naturezas. Todas são injustas e improcedentes. Não raro, carregam em seu bojo o preconceito (jamais explicitado, é claro) que trai o apego doutrinário e ideológico de quem as formula ao ideário corporativista, estatizante, autoritário, paternalista e protecionista que está na base do Direito do Trabalho brasileiro, desde seu início histórico até os dias de hoje (p. 458).

Mas à frente o autor afirma: “a lei n. 9.601 não desrespeita qualquer dos direitos humanos fundamentais no trabalho, consoante a definição adotada pela Organização Internacional do Trabalho” (ROMITA, 1998, p. 458).

SUSSEKIND (1998), jurista que integrou a comissão nomeada por Getúlio Vargas para elaboração da CLT em 1942, então ministro aposentado do TST e presidente honorário da Academia Nacional de Direito do Trabalho, ao contrário, posicionou-se afirmando que a nova lei contrariava a Constituição. Nas palavras do jurista,

a legislação do trabalho prevê vários tipos de relação de emprego com direitos e obrigações distintas. É que tratar desigualmente situações desiguais não viola – antes homenageia – o princípio da isonomia. Na hipótese em exame, todavia, a relação jurídica é a mesma: contrato por tempo determinado. E, assim, os empregados que se encontram na mesma situação, contratando uns na conformidade do art. 443 da CLT, outros de acordo com a Lei n. 9.601, estarão submetidos a regimes jurídicos diferentes, com inquestionável prejuízo para estes últimos (p. 444).

Já MALLET (1998), advogado e professor da área trabalhista, criticou o propósito da lei de gerar emprego. No entanto, quanto ao debate sobre a sua constitucionalidade, defendeu

⁵ Foram levantados 8 artigos assinados por juristas conhecidos nacionalmente pela atuação na área trabalhista.

que “o regime da lei n. 9601/98 caracteriza sistema diferenciado e particular de contratação, o que permite a adoção de distinta alíquota de recolhimento do FGTS” (p.885). De forma semelhante, PINTO, juiz aposentado e professor da área trabalhista, entendeu serem infundadas as denúncias de inconstitucionalidade (p.585). No mesmo sentido, MALHADAS (1998), advogado trabalhista, que, analisando o texto da lei no tocante à nova modalidade contratual, concluiu: “nada vejo nessas disposições que justifique a onda que em torno delas se pretende criar, mesmo porque, poucas são as inovações em relação ao que já havia na legislação e, parece-me, não são prejudiciais ao trabalhador” (p.325).

ROBORTELLA (1998), advogado e professor da área trabalhista, defendeu:

Precisamos nos convencer de que, em matéria de legislação trabalhista, não há mais lugar para utopias. Se a realidade é o desemprego e o mercado informal, a lei deve conter normas adequadas, combinando justiça e eficácia. Só assim será efetivamente útil à sociedade (p.879).

No mesmo sentido, TEIXEIRA FILHO (1998), juiz do trabalho, declarando não ter simpatia pela lei, afirmou sua constitucionalidade por entender que

a Suprema Carta, em rigor, não proíbe que sejam tratados desigualmente, pelo legislador infraconstitucional, pessoas cujas relações jurídicas materiais sejam regidas por força de contratos diversos, seja quanto aos seus pressupostos, às suas finalidades e o mais (p. 153).

Por fim, MARTINS FILHO (1998), ministro do TST, declarou que

diante, pois, do quadro de desemprego que atinge o País e o mundo, espera-se que a experiência da nova modalidade contratual, com os incentivos que traz consigo, possa contribuir para gerar novos empregos, pois pior do que propor uma solução que possa não surtir os efeitos desejados é ficar inerte diante do problema (p. 169).

A partir dos posicionamentos apresentados, pode-se observar que a nova modalidade contratual instituída pela lei 9.601/98 foi aceita pela maior parte dos juristas que emitiram parecer sobre a matéria, havendo um predomínio das teses em torno da constitucionalidade da lei. Assim, a denominada “doutrina trabalhista” conferiu reconhecimento e legitimidade à nova modalidade contratual apesar do seu caráter expansionista de uma modalidade contratual até então reconhecida como excepcional no âmbito do Direito do Trabalho e seus princípios norteadores.

2. A atuação do Poder Judiciário, Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego

A Justiça do Trabalho, ramo especial do Poder Judiciário da União com competências constitucionais para dirimir conflitos individuais e coletivos oriundos das relações estabelecidas entre empregados e empregadores, visando concretizar a ação do Estado na promoção da ordem social frente às tensões próprias às relações capitalistas de produção, é composta pelo Tribunal Superior do Trabalho, dos Tribunais Regionais do Trabalho e das Varas do Trabalho.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, levantamento realizado em 23 de maio de 2011, no site oficial da instituição, identificou 160 decisões sobre a lei estudada⁶. Destas, apenas 19 tinham como conteúdo a nova modalidade contratual. Em comparação com outros temas semelhantes, também nota-se a baixa incidência de conflitos sobre a matéria. Utilizando-se a palavra-chave “contrato de experiência” na mesma base de dados, por exemplo, foram encontradas 7.772 decisões. Já adotando a palavra-chave “lei 6019” foram encontradas 2.060 decisões acerca de conflitos referentes a situações de Trabalho Temporário.

Assim, verifica-se que o Tribunal foi instado a se posicionar sobre o tema o que mostra que conflitos foram gerados pela adoção da lei. No entanto, trata-se de poucos casos o que pode indicar a baixa incidência da modalidade e, portanto, da eficácia da lei em estudo.

No âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, levantamento realizado nos sites oficiais das instituições a partir do sistema de busca disponível, identificou 197 acórdãos tratando da nova modalidade de contratação distribuídos nacionalmente conforme quadro abaixo⁷.

Tabela 2 - Acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho sobre a lei 9.601/98

TRIBUNAL	Nº ACORDÃOS	DE CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO	BANCO DE HORAS E OUTROS
TRT 1ª Região: Rio de Janeiro	-	-	-
TRT 2ª Região: São Paulo	211	63	148
TRT 3ª Região: Minas Gerais	14	03	11
TRT 4ª Região: Rio G. do Sul	297	66	231
TRT 5ª Região: Bahia	136	04	132
TRT 6ª Região: Pernambuco	27	07	20
TRT 7ª Região: Ceará	02	0	02
TRT 8ª Região: Para	20	0	20

⁶ Para o levantamento foi utilizada como sistema de busca a palavra-chave “lei9601”.

⁷ Foi utilizada, em todos os casos, a palavra-chave “lei 9601”.

TRT 9ª Região: Paraná	17	0	17
TRT 10ª Região: Distrito Federal/Tocantins	56	07	49
TRT 11ª Região: Roraima/ Manaus	-	-	-
TRT 12ª Região: Santa Catarina	-	-	-
TRT 13ª Região: Paraíba	10	0	10
TRT 14ª Região: Rodônia e Acre	-	-	-
TRT 15ª Região: Campinas/ SP	36	12	24
TRT 16ª Região: Maranhão	06	0	06
TRT 17ª Região: Espírito Santo	102	09	93
TRT 18ª Região: Goiás	31	23	08
TRT 19ª Região: Alagoas	07	01	06
TRT 20ª Região: Sergipe	90	01	89
TRT 21ª Região: Rio G. do Norte	24	21	03
TRT 22ª Região: Piauí	-	-	-
TRT 23ª Região: Mato Grosso	-	-	-
TRT 24ª Região: Mato Grosso do Sul	-	-	-
TOTAL	1068	197	871

Fonte: Sites do TRT's; Elaboração própria.

Como pode ser observado, os tribunais são chamados a decidir conflitos decorrentes da adoção da nova modalidade contratual indicando que a lei produz efeitos na sociedade que, por sua vez, demanda sua interpretação e aplicação pelos órgãos judiciais. No entanto, é de se notar o número reduzido de decisões sobre a dimensão da lei que trata do contrato por tempo determinado se comparado com as decisões com o conteúdo sobre o sistema de compensação de jornada conhecido como banco de horas que também é conteúdo da norma estudada.

É de se destacar, por fim, a inexistência de súmulas, precedentes normativos e OJ sobre a matéria, que sedimentam interpretação hegemônica sobre a norma de forma a orientar a atuação dos agentes estatais e da sociedade como um todo. Os tribunais não foram provocados a se manifestar sobre o tema de uma forma prescritiva, ou seja, não há interpretação do órgão máximo de solução de conflitos sobre a lei no que tange ao contrato por tempo determinado criado.

No que tange ao Poder Executivo, cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego verificar o cumprimento, por parte das empresas, da legislação de proteção ao trabalhador, visando combater a informalidade de trabalho e a inobservância da legislação trabalhista. O Ministério do Trabalho e Emprego atua mediante denúncia ou estratégias de ação definidas internamente ao órgão. Não há base de dados disponíveis sobre as denúncias, logo é possível verificar a existência, incidência ou características de queixas referentes à adoção da nova modalidade contratual. Quanto às autuações, a consulta à base de dados do SFIT é restrita aos agentes e seus dados não estão disponíveis ao público em geral.

O Ministério Público da União, na condição de órgão especializado para atuar na defesa da ordem pública, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis atinentes às questões do Trabalho, também possui atribuições vinculadas à atuação judicial e extrajudicial. No primeiro caso, a partir da sua intervenção nos processos judiciais, acompanhando os conflitos levados ao Poder Judiciário a fim de zelar pelos interesses coletivos, bem como através da propositura de ações judiciais, especialmente ação civil pública no caso de defesa de interesses coletivos no caso de desrespeito a direitos sociais constitucionalmente garantidos. No segundo caso, a ação do órgão se dá no campo extrajudicial. A atuação extrajudicial do Ministério Público do Trabalho acontece por intermédio de instauração de inquéritos civis ou outros procedimentos administrativos com fins a assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores, que podem ensejar surgimento de ações judiciais.

Com relação aos Termos de Ajustamento de Conduta (TAC's), a Procuradoria Geral do Trabalho disponibiliza dados importantes ao público em geral por meio do Portal MPT Transparente. No seu site oficial, o Ministério Público do Trabalho divulga informações acerca de suas ações finalísticas, bem como sobre as medidas decorrentes do Planejamento Estratégico e acerca das licitações, contratos, convênios, despesas com cartões corporativos, diárias e passagens, treinamento, orçamento, recursos humanos e gastos mensais com investimento e custeio. É possível acessar informações referentes aos TAC's de todas as 24 subdivisões do MPT, em todo o território nacional⁸.

Ademais, a filtragem conta ainda com um sistema de busca por meio de temas específicos. São ainda elementos para busca, a restrição de acordo o nome da parte, nome do

⁸ Para a pesquisa, o site foi acessado em 04/11/2011. Como opção de busca o site oferece a possibilidade de filtragem pela "localização" por "todas" ou por cada um dos 24 subdivisões do MPT.

procurador, período e termos nos documentos. Para pesquisa desenvolvida, a busca se deu por cada sub-região, com a vinculação a quatro temas especificamente: “fraude trabalhista”, “combate às fraudes na relação de emprego”, “outros temas” e “temas gerais”. Delimitou-se ainda a procura pelos TAC’s referentes à lei 9.601/98, pelo período de 01/01/1998 até a data em que for realizado cada levantamento, em cada sub-região. Em meio aos 9.305 TAC’s encontrados, nenhum tratava da nova modalidade contratual.

Em novo levantamento, realizado em 13/06/2012, seguindo os mesmos procedimentos adotados na pesquisa anterior, foi encontrado um Termo de Ajustamento de Conduta na região de São Paulo tratando especificamente da nova modalidade de contrato por tempo determinado. Na segunda cláusula do termo de compromisso de ajustamento de conduta, firmado em 12 de março de 2010, a empresa submete-se a abster-se de contratar trabalhadores por meio do contrato por prazo determinado em desconformidade com os parâmetros legais, previstos na lei 9.601/98.

Por fim, vale ressaltar que conforme documentos e informações disponibilizados no site da instituição, o MPT concentra suas atuações nas áreas da criança e adolescente; trabalho escravo; promoção da igualdade; trabalho portuário e aquaviário, fraudes trabalhistas, administração pública, meio-ambiente do trabalho, liberdade sindical. A coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de oportunidades e eliminação da discriminação no trabalho atua em torno de três eixos temáticos: combate a discriminação a trabalhadores, inclusão nos ambientes de trabalho da pessoa com deficiência ou reabilitada, proteção da intimidade dos trabalhadores. Neste contexto, não foram encontrados projetos e ações sobre o tema do novo contrato por tempo determinado.

Considerando as atribuições fiscalizadoras das duas instituições, registra-se a inexistência de ações conjuntas ou isoladas de vigilância quanto ao cumprimento da norma em estudo o que parece indicar a baixa adoção do novo tipo contratual.

3. A eficácia social da lei 9.601/98: impacto no mercado de trabalho e negociação coletiva do novo contrato por tempo determinado⁹

⁹ Os dados sobre mercado de trabalho foram apresentados pela autora no XV Congresso Brasileiro de Sociologia.

Nesta parte do trabalho procura-se observar a dinâmica da regulação e adoção da nova modalidade de contrato por tempo determinado no âmbito das negociações coletivas de trabalho. No tocante a incidência do novo tipo contratual no mercado de trabalho, os dados da RAIS mostram que esta modalidade não tem sido representativa das novas contratações.

Tabela 3 - Total de contratações, contratações por tempo determinado (na modalidade prevista na lei n. 9.601/98) e trabalho temporário (lei n. 6.019/74) por ano.

Ano	Vínculos ativos em 31/12	Vínculos ativos em 31/12 Contrato por tempo determinado Lei 9.601/98	Vínculos ativos em 31/12 Trabalho temporário Lei 6.019/74
1999	24.933.265	18.529	174.467
2000	26.228.629	16.274	199.071
2001	27.189.614	116.600	157.899
2002	28.683.913	40.229	183.737
2003	29.544.927	34.355	186.713
2004	31.407.576	30.023	217.482
2005	33.238.617	44.005	209.468
2006	35.155.249	56.575	215.039
2007	37.607.430	62.672	233.007
2008	39.441.566	50.066	184.257
2009	41.207.546	55.117	226.506

Fonte: MTE/RAIS; Elaboração própria.

Pode-se observar que o montante de contratação na modalidade estudada é pouco expressivo se comparado com o volume total de contratações. Esta consideração vale para todo o período de vigência da lei em estudo, com exceção do ano de 2001. Observa-se, ainda, a baixa incidência da nova modalidade de contratação se confrontada com outras formas de contratação de curta duração já existentes no mercado de trabalho, como é o caso do “trabalho temporário”, autorizado pela lei n. 6.019/74.

Se considerarmos o ano de 2006, por exemplo, foram 215.039 os contratos ativos na modalidade trabalho temporário em 31/12, contra os 56.575 na modalidade estudada. Os contratos temporários representavam, neste momento, 6% do total de contratações, enquanto que na modalidade estudada este percentual era de apenas 0,16%. Em todo o período, a contratação na modalidade trabalho temporário é maior do que a contratação na modalidade estudada.

Para verificar a forma como o contrato tem sido negociada no âmbito dos acordos e convenções coletivas, recorreu-se a duas fontes de informações. A primeira diz respeito ao banco de acordos e convenções coletivas do Ministério do Trabalho e Emprego. Conforme o artigo 611 caput da CLT, entende-se por convenção coletiva de trabalho o “acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e

profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”. Ou seja, são fontes de regras jurídicas destinadas à normatização das relações de trabalho e definindo direitos trabalhistas, frutos do acordo de vontade entre sujeitos coletivos sindicais. Da mesma forma os acordos coletivos de trabalho, conceituados pelo mesmo diploma legal (art. 611, parágrafo 1º) como acordos coletivos firmados entre sindicatos representativos de categorias profissionais e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica.

Conforme a Instrução Normativa da SRT n. 1 de 24/03/2004, considerando a exigência legal de depósito dos acordos e convenções no Ministério do Trabalho e Emprego, bem como a necessidade de uniformizar a coleta de dados, impõe o depósito para registro e arquivo das convenções, acordos coletivos de trabalho e respectivas alterações junto a Secretaria de relações do trabalho no MTE, facultando a qualquer interessado, mediante requerimento, obter vista e extrair cópia dos instrumentos registrados. Dessa forma, o banco de dados constitui importante fonte de pesquisa pela produção de dados oficiais. Sistema mediador, por abarcar apenas o período recente, não permite observar padrão histórico de negociação. No caso, foram identificadas cláusulas negociadas no período 2008-2013.

A segunda refere-se ao banco de dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE. A instituição trabalha com pesquisas sindicais que englobam três sistemas de informações: o Sistema de Acompanhamento de Salários (SAS-DIEESE), o Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG-DIEESE) e o Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas (SACC-DIEESE), que foi utilizado para este item do estudo.

O SACC-DIEESE foi implantado no ano de 1993 e, conforme informações da instituição, reúne dados sobre acordos e convenções paradigmáticos. Até o ano de 2001, o sistema era formado por 94 contratos coletivos ao ano, abrangendo cerca de 30 categorias profissionais em 14 unidades da federação. A partir de 2003 essa base foi ampliada para 225 contratos, passando a abranger 50 categorias profissionais e 16 unidades da federação, distribuídas nas 5 regiões geográficas do país (norte, nordeste, centro-oeste, sudeste e sul) e englobando os diversos setores da economia. Os resultados dos estudos serão analisados de forma qualitativa como uma amostra aleatória das negociações coletivas realizadas no país. Vale destacar ainda que o sistema é operado por técnicos da instituição, não sendo aberto ao público em geral. O levantamento das cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho

acerca do objeto de estudo foi feito por encomenda, solicitando a localização das cláusulas sobre a nova modalidade de contrato por tempo determinado no período 2000-2010.

Em ambos os casos, o levantamento foi realizado considerando a frequência em que cláusulas sobre o novo contrato são negociadas, os atores que as pactua (setor e região), ano da negociação e por fim as características do conteúdo das cláusulas. Com isso pretendeu-se compreender o comportamento dos destinatários diante da norma editada e vigente no país. Assim, procurou-se identificar o perfil do conteúdo dos acordos e convenções coletivas e o papel desempenhado pelo movimento sindical na regulação deste aspecto das condições de trabalho. Dentro do possível, verificou-se a incidência da incorporação das cláusulas reguladoras do novo contrato nos processos de negociação coletiva no país nos últimos 12 anos a fim de perceber o papel dos sindicatos como atores sociais, sujeitos coletivos de direito do trabalho e partícipes do processo de regulação privada das condições de trabalho, na concretização da norma em estudo.

Assim, nos termos da pesquisa realizada em 30 de janeiro de 2013 no banco de dados do Ministério do Trabalho e Emprego, foram encontradas 111 cláusulas sobre a matéria. Todas as cláusulas identificadas possuíam conteúdo dispondo do novo contrato por tempo determinado. Desse montante total, 59 são de acordos coletivos, 50 de convenções coletivas e 2 de termos aditivos a acordo coletivo. As cláusulas estão distribuídas ao longo dos últimos anos conforme quadro abaixo¹⁰.

Tabela 4 - Negociação coletiva do novo contrato por tempo determinado por ano

Ano do Registro do Instrumento	Cláusulas
2008	14
2009	15
2010	26
2011	21
2012	31
2013	4
TOTAL (EM 6 ANOS)	111 CLÁUSULAS

Fonte: MTE; Elaboração própria.

De acordo com os dados levantados, 44 sindicatos de trabalhadores negociaram a nova modalidade. Estes sindicatos estão divididos nas diversas regiões do país, sendo que a maior concentração está no Paraná, Mato Grosso do Sul e São Paulo.

Tabela 5 - Negociação coletiva do novo contrato por tempo determinado por estado

¹⁰ Como critério de seleção utilizou-se as expressões “9601” e “9.601” no sistema de busca das cláusulas, com a classificação grupo “contrato de trabalho – admissão, demissão, modalidade”. O levantamento capta as negociações a partir a partir de 2008.

ESTADOS	CLÁUSULAS
AM	7
BA	6
ES	8
MS	18
MT	1
PE	1
PR	15
RJ	4
RN	2
RS	9
SC	3
MG	1
GO	2
SP	34
TOTAL: 13	111

Fonte: MTE; Elaboração própria.

No que se refere aos setores da economia, foram encontradas 19 cláusulas no setor secundário (indústria) e 25 no setor terciário (construção civil e serviços) da economia. Não foram encontradas cláusulas no setor primário (agricultura, pecuária e extrativismo). O ano em que houve maior incidência foi 2012, quando 31 cláusulas foram negociadas.

Quanto ao conteúdo das cláusulas negociadas, não foi encontrado dispositivo proibindo a adoção da nova modalidade contratual. Em todo o conjunto levantado, foram identificadas 10 cláusulas autorizando a contratação na nova modalidade como prêmio às empresas em dia com as contribuições sindicais e como o cumprimento dos acordos e convenções coletivas. Foram localizadas ainda 4 cláusulas condicionando a adoção da nova modalidade contratual à estudo prévio de viabilidade da adoção da nova modalidade contratual.

Para a análise do conteúdo das normas no âmbito da regulação do novo contrato previsto na lei, as cláusulas levantadas foram classificadas da seguinte forma: a) mera autorização da contratação por tempo determinado nos termos da lei 9.601; b) limitação a prorrogação; c) estabelece estabilidade diferenciada; d) prevê algum tipo de indenização no caso de rescisão antecipada ampliação do percentual do depósito do FGTS; e) definição de prazo inferior a dois anos; f) garantia de direitos concedidos a trabalhadores por tempo indeterminado. O quadro abaixo apresenta os resultados encontrados.

Tabela 6 – Conteúdo das cláusulas sobre a nova modalidade contratual

Conteúdo das cláusulas	Quantidade de cláusulas
Mera autorização nos termos da lei	81
Limita a prorrogação do contrato	19
Estabelece estabilidade diferenciada	2

Prevê algum tipo de indenização no caso de rescisão antecipada	43
Amplia percentual do depósito do FGTS	7
Define prazo inferior a dois anos	7
Garante direitos concedidos aos trabalhadores por tempo indeterminado	5

Fonte: MTE; Elaboração própria.

No caso do aspecto da indenização em caso de ruptura do contrato antes do prazo final, as cláusulas que tratam do assunto foram classificadas considerando os seguintes aspectos: a) não garante indenização; b) garante nos moldes dos artigos 479 e 480 da CLT; c) prevê indenização específica; d) iguala à indenização por tempo indeterminado. Os resultados são apresentados no quadro abaixo.

Tabela 7 – Conteúdo das cláusulas sobre indenização

Conteúdo das cláusulas sobre indenização	Quantidade de cláusulas
Não garante indenização	0
Garante nos moldes da CLT	2
Prevê indenização específica	38
Iguala à indenização por tempo indeterminado	3

Fonte: MTE; Elaboração própria.

Em geral, percebe-se que não há avanços significativos no conteúdo das cláusulas negociadas em comparação com os dispositivos da lei 9.601/98 e celetistas. As categorias que negociam o instituto o fazem em uma perspectiva defensiva, não sendo visíveis estratégias de resistência à perda de direitos em matéria de contratos de curta duração, a exemplo da flexibilização da prorrogação dos contratos, não mais restrita a uma única ocorrência.

No âmbito dos dados do DIEESE, segundo levantamento realizado em 29 de novembro de 2011, foram identificadas 74 cláusulas sobre a matéria nos diversas atividades econômicas, com referência à lei 9601/98 e ao tema do novo contrato por tempo determinado no período 2000-2010¹¹. As cláusulas foram classificadas tendo em vista as partes contratantes (setor e região), o ano de negociação e frequência em que foi negociada pelo mesmo sindicato. O quadro abaixo apresenta os resultados encontrados.

¹¹ Como critério de seleção foi considerada a presença da expressão “9601” nos textos das cláusulas com a classificação “mão de obra temporária/terceirização”. A consulta considerou todo o material cadastrado na versão “SACC Novo” que possui um banco de informação que tem início em 2000. As informações anteriores não estão acessíveis. Após o levantamento, foi feita a sistematização as cláusulas para a análise.

Tabela 8 - Negociação coletiva do novo contrato por tempo determinado

Sindicatos	Setor	Região	Ano	Quantas vezes negociaram
Atacadista e varejista em geral - comércio lojista	Comércio Secundário	RJ	2003, 2004, 2005, 2008,2009, 2010	6
Alimentação	Indústria Secundário	GO	2006,	1
Alimentação - alimentação KRAFT FOODS	Indústria Secundário	PR	2003, 2004,2005,2006,2007,2009,	6
Construção e mobiliário - construção civil	Indústria Secundário	ES	2003, 2004,2006,2008	4
Construção e mobiliário - construção civil	Indústria Secundário	RJ	2003,2004, 2005, 2006, 2007, 2008,2009	7
Metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico – metalúrgicos	Indústri/Sec undário	SP	2000, 2001, 2002, 2003	4
Agricultura e pecuária - rurais dendê	Rural Primário	PA	2004, 2008,2009	3
Processamento de dados	Serviços Terciário	PE	2003, 2004,2005,2006,2007, 2008, 2009,2010,	8
Processamento de dados	Serviços Terciário	RJ	2007,2009,	2
Segurança e vigilância – vigilantes	Serviços Terciário	BA	2003, 2004, 2005,2006,2007,2008,2009,2010	8
Transportes - Transporte Rodoviário de Cargas	Serviços Terciário	PR	2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2008, 2010.	8
Turismo e hospitalidade - Comércio Hoteleiro e Similares	Serviços Terciário	PE	2003, 2004, 2005, 2007,	4
Turismo e Hospitalidade - Comércio Hoteleiro e Similares	Serviços Terciário	RJ	2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008,	6
Turismo e hospitalidade – garçons	Serviços Terciário	RJ	2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008	6

Fonte: DIEESE; Elaboração própria.

De acordo com as informações, o ano de 2004 é o de maior incidência com 11 cláusulas registradas. No que se refere ao setor da economia, foram encontradas 43 no setor de serviços, 22 na indústria, 7 no comércio e 2 no setor rural. No universo pesquisado, verificou-se que três sindicatos mudaram a substância da cláusula no processo de renegociação.

Em pesquisa realizada no mesmo período e base de dados sobre contrato de trabalho temporário regulamentado pela lei 6.019/74, esse número sobe para 215 cláusulas e chega a 736 registros no caso de contrato de experiência.

Outro dado importante sobre tema diz respeito à sua inserção das pautas dos movimentos grevistas no período recente. Em levantamento no SAG/DIEESE considerando

os registros de greve no período de 1998 até fevereiro/2013 foram localizados apenas 11 casos atinentes ao tema “trabalho temporário”. Destes, apenas dois tratavam especificamente de contratação por tempo determinado. Nenhum mencionava especificamente a nova modalidade prevista na lei 9.601/98. Portanto, nos registros da instituição, não há indício de greve pelo descumprimento da lei ou adoção do contrato desde a vigência da norma.

Considerações finais

Definido e contextualizado o objeto de estudo, realizado o levantamento dos dados e feito a sua análise, chega-se à conclusão de que a lei 9.601/98 possui baixo grau de eficácia desde que entrou em vigência contrariando, em certa medida, os objetivos declarados na sua exposição de motivos.

Esse diagnóstico é comprovado pela baixa incidência no mercado de trabalho, pelos poucos conflitos gerados, pela baixa atuação das instituições competentes por sua interpretação, aplicação e fiscalização da legislação trabalhista e baixa repercussão no âmbito dos acordos e convenções coletivas, negociados pelo movimento sindical ao longo do período.

No entanto, parece visível o papel que norma cumpre de tensionar o padrão regulatório consolidado no país, baseado na intervenção estatal nos contratos laborais, em detrimento da livre negociação das condições de trabalho.

Ao ser acolhido pela comunidade jurídica, o contrato por tempo determinado rompe com o caráter de excepcionalidade conferido pela ordem jurídica trabalhista e aponta para a relativização do princípio da continuidade da relação de emprego, portador de um dos valores e compromissos centrais no pacto social em torno da proteção do trabalhador e universalidade dos direitos trabalhistas.

Assim, no que tange ao papel simbólico da norma em estudo, a dinâmica que assume na sociedade se constitui em peça importante do projeto de desregulamentação ou regulamentação privada das relações e trabalho no país. Neste contexto, os limites da efetividade do Direito do Trabalho brasileiro tornam-se ainda mais evidentes, ao menos se consideramos seu sentido protetivo, universal e promotor de contratos duradouros de trabalho.

Referências

ARNAUD, André-Jean; DULCE, María José Fariñas. **Introdução à análise sociológica dos sistemas jurídicos**. Rio de Janeiro: Renovar, 2000.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Exposição de motivos n.16/MTb**. Diário da Câmara dos Deputados, abr. 1996, p.10.935.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Sistema e-câmara**. 2001. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1998/lei-9601-21-janeiro-1998-367733-norma-pl.html>>. Acesso em: 23 jan. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Sistema mediador**. 2013, Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/portal-mte/>>. Acesso em: 31 jan. 2013.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Acompanhamento processual**. 1998, Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/principal/principal.asp>>. Acesso em: 23 jan. 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Acordãos**. Disponível em:< <http://www.trt2.jus.br/>>. Acesso em: 29 jul. 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Acordãos**. Disponível em:< <http://www.trt3.jus.br/>>. Acesso em: 2 ago. 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Acordãos**. Disponível em:< <http://www.trt4.jus.br/>>. Acesso em: 9 ago. 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Acordãos**. Disponível em:< <http://www.trt5.jus.br/>>. Acesso em: 10 ago. 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Acordãos**. Disponível em:< <http://www.trt6.jus.br/>>. Acesso em: 4 ago. 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Acordãos**. Disponível em:< <http://www.trt7.jus.br/>>. Acesso em: 4 ago. 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Acordãos**. Disponível em:< <http://www.trt9.jus.br/>>. Acesso em: 4 ago. 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Acordãos**. Disponível em:< <http://www.trt10.jus.br/>>. Acesso em: 4 ago. 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Acordãos**. Disponível em:< <http://www.trt13.jus.br/>>. Acesso em: 22 jul. 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Acordãos**. Disponível em:< <http://www.trt15.jus.br/>>. Acesso em: 21 jul. 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Acordãos**. Disponível em:< <http://www.trt16.jus.br/>>. Acesso em: 22 jul. 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Acordãos**. Disponível em:< <http://www.trt17.jus.br/>>. Acesso em: 23 jul. 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Acordãos**. Disponível em:< <http://www.trt18.jus.br/>>. Acesso em: 23 jul. 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Acordãos**. Disponível em:< <http://www.trt19.jus.br/>>. Acesso em: 23 jul. 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Acordãos**. Disponível em:< <http://www.trt20.jus.br/>>. Acesso em: 26 jul. 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Acordãos**. Disponível em:< <http://www.trt21.jus.br/>>. Acesso em: 27 jul. 2011.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Pesquisa processual**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/home>>. Acesso em: 13 jun. 2012.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATISTICA E ESTUDOS SOCIOECONOMICOS (DIEESE). **SACC- DIEESE- Sistema de acompanhamento de contratações coletivas**. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/>>. Acesso em: 20 nov. 2011.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATISTICA E ESTUDOS SOCIOECONOMICOS (DIEESE). **SAG- DIEESE- Sistema de acompanhamento de greves**. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/>>. Acesso em: 15 abr. 2013.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? In: Trabalho, precarização e resistências. DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Orgs.) **Caderno CRH**: revista do Centro de Recursos Humanos da UFBA. Salvador, 2011, p.35-55.

KREIN, José Dari. **As relações de trabalho na Era do neoliberalismo no Brasil**. São Paulo, LTr, 2013.

FARIA, José Eduardo. **Direito e economia na democratização brasileira**. São Paulo: Malheiros, 1993.

FARIA, José Eduardo. **O direito na economia globalizada**. São Paulo: Malheiros, 1999.

FILGUEIRAS, Vitor. **Estado e direito do trabalho no Brasil**: regulação do emprego entre 1988 e 2008. Tese (Doutoramento) - UFBA, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Bahia, 2012.

MALHADAS, Júlio Assumpção. **O discutido contrato de trabalho por prazo determinado - Banco de horas (Lei N. 9.601/98)**. Revista LTr, São Paulo, v. 62 n. 03, 1998. p. 323- 326.

MALLET, Estêvão. **O novo contrato de trabalho por prazo determinado**. Revista LTR, São Paulo, v. 62, n. 07, 1998. p. 880-888.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Regulamentação e constitucionalidade do novo contrato a prazo**. Revista LTr: legislação do trabalho e previdência social, São Paulo, v. 62, n. 02, fev. 1998. p. 168-169.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Características do emprego formal – RAIS 2010. Principais resultados**. Disponível em <<http://portal.mte.gov.br/>>. Acesso em: 26 jun. 2011.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Movimentação contratual no mercado de trabalho formal e rotatividade no Brasil**. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/institucional/rotatividade_mao_de_obra.pdf>. Acesso em: 26 jun. 2011.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Relação anual de informações sociais – RAIS**. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/rais/o-que-e-a-rais.htm>>. Acesso em: 26 jun. 2011.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Relatório das coordenadorias nacionais/programas nacionais e termos de ajuste de conduta- TACs**. Disponível em:<<http://portal.mpt.gov.br/>>. Acesso em: 13 jun. 2012.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2010.

OLIVEIRA, Isabela Fadul. A flexibilização da legislação trabalhista no Brasil: o caso da nova modalidade de contrato individual de emprego por tempo determinado criado pela lei 9601/98. In: XV CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA, Curitiba. **Anais...** Curitiba: Editora da UFPR, v. 1, 2011.

OLIVEIRA, Isabela Fadul. **Pesquisa em direito do trabalho**: notas para uma proposta metodológica. In: XI ENCONTRO NACIONAL DA ABET, 2009, Campinas. A crise mundial e os dilemas do trabalho, 2009.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Primeiras impressões sobre o contrato temporário de trabalho**. Revista LTR, São Paulo, v. 62, n. 05, 1998. p.583-585.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **A surrealista polêmica sobre o novo contrato de trabalho**. Revista LTr, São Paulo, vol. 62, n. 07, 1998. p. 878-879.

ROMITA, Arion Sayão. **Contrato de trabalho por tempo determinado e trabalho temporário:** Espanha, Itália, Brasil. Revista LTR, São Paulo, v. 62, n. 04, 1998. p. 449-458.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Contratos provisórios de trabalho:** constitucional e eficaz? Revista LTr, São Paulo, v. 62, n. 04, 1998. p. 443-448.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **Contrato temporário de trabalho- comentários à Lei N. 9.601/98.** Revista LTr, São Paulo, v. 62, n. 02, 1998. p. 151- 161.