

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - DÚVIDAS FREQUENTES

O contrato de experiência é uma modalidade do contrato por prazo determinado, cuja finalidade é a de verificar se o empregado tem aptidão para exercer a função para a qual foi contratado.

Por outro lado, o empregado, na vigência do período, poderá saber se adapta-se à estrutura hierárquica dos empregadores, bem como às condições de trabalho a que está subordinado.

Embora previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o contrato de experiência ainda levanta muita dúvida. O Tome Nota selecionou algumas perguntas mais frequentes sobre o assunto.

Como funciona o Contrato de Experiência?

O contrato de trabalho de experiência possui prazo máximo de 90 dias, conforme dispõe o parágrafo único do art. 445 da CLT. Caso não ocorra a extinção normal no prazo de vencimento, o contrato de trabalho passa a ser contrato de prazo indeterminado.

O Contrato de Experiência pode ser prorrogado?

O contrato de experiência pode ser prorrogado uma única vez e desde que a soma dos períodos não seja superior ao prazo máximo de 90 dias (art. 451 CLT).

Como fica o contrato de experiência para o empregado que se afasta por mais de 15 dias por auxílio-doença?

Havendo afastamento por auxílio-doença por mais de 15 dias durante o contrato de experiência, os 15 primeiros dias serão pagos pela empresa e a partir do 16º dia, o contrato é suspenso e os dias serão pagos pelo INSS. A partir da alta médica, o empregado retorna normalmente ao trabalho e continua o cumprimento do contrato até o seu vencimento.

E quando o afastamento ultrapassa a data de vencimento do período de experiência, pode o empregador efetuar o desligamento normal?

O § 2º do art. 472 da CLT prevê que, uma vez acordado entre as partes, o tempo de afastamento não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação. Assim, se houver neste contrato uma cláusula prevendo o artigo referido, após o afastamento do empregado o contrato será suspenso. Após a alta por parte do INSS e retorno do empregado, este irá trabalhar normalmente os dias faltantes para completar o período de experiência, quando se extinguirá o contrato.

Considerando que o afastamento do empregado tenha sido por acidente do trabalho e o contrato de experiência não foi estipulado nos moldes do § 2º do art. 472 da CLT, o que irá acontecer se o afastamento ultrapassar a data de vencimento do contrato?

Neste caso, o contrato irá se extinguir normalmente na data do vencimento, uma vez que o contrato não foi estipulado nos moldes do § 2º do art. 472 da

CLT e por neste tipo de contrato não prevalecer a garantia do emprego em função do acidente do trabalho.

Quais os tipos de estabilidade provisória garantidos durante o contrato de experiência?

A legislação previdenciária determina que o empregado que sofrer acidente do trabalho terá assegurada a manutenção de seu contrato de trabalho, pelo prazo mínimo de 12 meses a contar da cessão do auxílio-doença acidentário, independentemente da concessão de auxílio-acidente.

Contudo, a estabilidade por acidente de trabalho não altera a natureza do contrato de experiência, que é incompatível com qualquer forma de estabilidade, inclusive a da gestante, do dirigente sindical e membro da CIPA.

Há aviso prévio na rescisão antecipada do contrato de experiência?

Qualquer das partes pode rescindir antes do prazo o contrato de experiência. Contudo, só haverá aviso prévio se houver no contrato cláusula recíproca de rescisão antecipada, conforme dispõe o art. 481 da CLT.

Se o empregador dispensar o empregado em contrato de experiência antes do término, o que acontece?

Não havendo cláusula recíproca de direito de rescisão conforme prevê o art. 481 da CLT, o empregador, ao dispensar o empregado antes do término, fica obrigado ao pagamento de indenização igual à metade da remuneração que o empregado teria direito até o final do contrato, conforme dispõe o art. 479 da CLT.

O empregador pode rescindir o contrato de experiência se o vencimento ocorrer 30 dias antes da data-base?

Sim. A indenização adicional prevista no art. 9º da Lei 7.238/84 não será devida neste caso, pois só haverá a indenização quando ocorre a rescisão sem justa causa.

Considerando a pergunta anterior, o que ocorrerá se o empregador rescindir antecipadamente o contrato de experiência nos 30 dias que antecede a data-base?

Neste caso, entende-se que o empregado fará jus à indenização adicional do art. 9º da Lei 7.238/84, além da indenização citada no art. 479 da CLT, uma vez que a rescisão antecipada é uma rescisão sem justa causa.

Quais os direitos e obrigações trabalhistas na extinção do contrato de experiência?

Considerando-se as condições de extinção do contrato de experiência abaixo, os direitos e obrigações trabalhistas são respectivamente:

Verbas Rescisórias	Extinção Normal	Rescisão Antecipada Empregado	Rescisão Antecipada Empregador	Falecimento do Empregado
---------------------------	------------------------	--------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------

Saldo de salário	Sim	Sim	Sim	Sim
Salário-família	Sim	Sim	Sim	Sim
13º salário proporcional	Sim	Sim	Sim	Sim
Férias proporc. + 1/3 constitucional	Sim	Sim	Sim	Sim
Indenização art. 479 da CLT	Não	Não	Sim	Não
Indenização art. 480 da CLT	Não	Sim	Não	Não
Depósito FGTS do mês da rescisão	Sim	Sim	Sim	Sim
Depósito FGTS mês anterior	Sim	Sim	Sim	Sim
Multa 40% do saldo do FGTS	Não	Não	Sim	Não
Saque do FGTS	Sim	Não	Sim	Sim
Seguro-desemprego	Não	Não	Sim	Não

MIXLEGAL DIGITAL FECOMERCIO.