

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 024

23/03/1995

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA NO TRABALHO

Denomina-se contrato de experiência, aquele destinado a permitir que a empresa, durante um certo tempo, verifique as aptidões do empregado, tendo em vista a sua contratação por prazo determinado.

O prazo que a empresa tem para avaliar suas aptidões é de 90 dias no máximo, podendo ser prorrogado apenas uma só vez respeitado o limite de 90 dias.

Portanto, nas hipóteses em que o empregado está sendo readmitido na mesma função ou tendo trabalhado como temporário e posteriormente efetivado, não cabe nessa situação o contrato de experiência, uma vez que o empregado teve a sua oportunidade de conhecer suas aptidões no serviço.

Algumas empresas desenformadas chegam mesmo a creditar que é desnecessário a anotação na CTPS e registro, durante o período da experiência.

O empregado, para fazer experiência, tem que ser registrado, sua CTPS deve ser anotada, pois do contrário, não poderá aplicar a legislação pertinente aos contratos por prazo determinado. Cabe aí, então, o pagamento de todas as verbas rescisórias, garantindo-lhe a estabilidade e o aviso prévio, inclusive.

Cláusula Assecuratória

Nos casos de Contrato de Trabalho por prazo determinado, inclusive Contrato de Experiência, a parte que interromper o respectivo contrato antes de seu término normal, deverá indenizar à outra parte, pela metade do período que faltar do contrato.

Exemplo: Um empregado com Contrato de Experiência de 30 dias, com interrupção no 20º dia, portanto faltando 10 dias, a parte que interromper, deverá indenizar à outra parte pela metade do período que faltar, isto é, 5 dias de salários (10 dias: 2).

É o que determina o art. 479 (iniciativa da empresa) e art. 480 (iniciativa do empregado), ambos da CLT.

“Art. 479 – Nos contratos que tenham estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado, será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.”

“Art. 480 – Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

§ 1º - A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.”

No entanto, após a promulgação da nova Constituição Federal/88, veio a Portaria nº 3.283, de 11/10/88, do Ministério do Trabalho, que trouxe a regulamentação do pagamento da rescisão do contrato de trabalho e nela contendo o seguinte texto no Capítulo II, item 1, letra “c”:

“Dos contratos por prazo determinado com cláusula assecuratória do direito recíproco a rescisão antecipada e desde que executada caberá o pagamento do aviso prévio e no mínimo de 30 dias.

Não existindo no entanto tal cláusula, a indenização será equivalente a metade dos salários devido até o final do referido contrato.”

Com este novo texto, da respectiva Portaria, desencadeou-se interpretações divergentes, como a extinção do contrato de experiência, a partir da data da promulgação da nova Carta Magna, que consequentemente, as empresas passariam a pagar o Aviso Prévio, na ocasião da interrupção do contrato de experiência, sem justa causa.

Na verdade, o novo texto, em nenhum momento extinguiu o contrato de experiência, sequer determinou o pagamento do aviso prévio.

A interpretação errônea foi gerada ao se fazer a leitura de maneira parcial sobre o texto, da seguinte maneira:

“Dos contratos por prazo determinado ... da rescisão antecipada ... caberá o pagamento do Aviso Prévio e no mínimo de 30 dias ...”.

Ao lermos desta maneira, até podemos entender que cabe o aviso prévio, nos casos de interrupção do contrato de trabalho por prazo determinado. No entanto, deve-se atender com o seguinte texto:

“Dos contratos por prazo determinado **com cláusula assecuratória** do direito recíproco de rescisão ... “

Ao acrescentarmos o grifo, fica mais claro para dirimir a dúvida. Como pode-se notar, somente nos casos em que o contrato de trabalho com determinação e prazo, que conter a cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão, torna-se devido o pagamento do aviso prévio.

Nos demais casos em que não é mencionado a respectiva cláusula, deve-se limitar o pagamento da metade dos dias que faltarem do contrato, como anteriormente vinha-se procedendo.

Aliás, este novo texto, da respectiva Portaria, não é nenhuma novidade, pois o mesmo texto, já era trazida no art. 481 da CLT, porém como o Aviso Prévio a partir da promulgação da nova CF/88, foi acrescida da expressão: “ de no mínimo 30 dias e proporcionais ao tempo de serviço”, consequentemente o Ministro do Trabalho, teve por objetivo adaptar-se o texto do art. 481 da CLT, com a respectiva atualização.

Ao empregar a cláusula assecuratória nos contratos incorreto dessas frases torna-se nulo o conteúdo do respectivo contrato, pois ela torna-se um contrato por **prazo indeterminado**, consequentemente, na despedida sem justa causa, caberá o aviso prévio, ao invés da indenização pela metade do período que faltar do contrato.

Frases como abaixo, são comuns nos formulários padronizados adquiridos em qualquer papelaria, devem ser evitado.

“... qualquer das partes poderá rescindir o referido contrato de experiência, a qualquer momento, antes do término normal, sem ônus para ambas as partes.”

A empresa ao tentar ratificar o óbvio, do que já é tratado na própria legislação trabalhista, estas frases, trazem os efeitos contrários, juridicamente. Pois, ao mesmo tempo em que se firma um contrato de trabalho por prazo determinado, a referida frase determina o contrário, quando expressa que “qualquer das partes poderá rescindir...”

A interpretação é óbvia, pois, se existe no contrato, uma determinação do prazo, a menção prévia, antes mesmo que expire o prazo para rescindir, torna-se, evidentemente, um contrato por prazo **indeterminado**, como já era previsto no art. 481, da CLT, e portanto, caberá o pagamento do aviso prévio ao empregado, como trata o Capítulo II, da Portaria nº 3.283/88.

Modelo de Contrato de Experiência:

Entre a empresa ..., com sede em ... à Rua ..., nº, doravante designada EMPREGADORA e ..., portador da CTPS nº ... série ..., a seguir chamado apenas EMPREGADO, e celebrado o presente CONTRATO DE EXPERIÊNCIA, que terá vigência a partir da data de início da prestação de serviços, de acordo com as condições a seguir especificadas:

1. Fica O EMPREGADO admitido no quadro de funcionários da EMPREGADORA para exercer as funções de ..., mediante a remuneração de R\$... () por mês ou por hora.
A circunstância, porém, de ser a função específica não importa na intransferibilidade do EMPREGADO para outro serviço, no qual demonstre melhor capacidade de adaptação desde que compatível com sua condição pessoal.
2. O horário de trabalho será anotado na sua ficha de registro e a eventual redução da jornada. por determinação da EMPREGADORA, não inovará este ajuste, permanecendo sempre íntegra a obrigação do EMPREGADO de cumprir o horário que lhe for determinado, observado o limite legal.
3. Obriga-se também o EMPREGADO a prestar serviços em horas extraordinárias, sempre que lhe for determinado pela EMPREGADORA, na forma prevista em Lei. Na hipótese desta faculdade pela EMPREGADORA, o EMPREGADO receberá as horas extraordinárias com o acréscimo legal, salvo a ocorrência de compensação, com a consequente redução da jornada de trabalho em outro dia.
4. Aceita o Empregado, expressamente, a condição de prestar serviços em qualquer dos turnos de trabalho, isto é, tanto durante o dia como a noite, desde que sem simultaneidade, observadas as prescrições legais reguladoras do assunto, quanto à remuneração.
5. Fica ajustado nos termos do que dispõe o § 1º do art. 469, da Consolidação das Leis do Trabalho, que o EMPREGADO aceitará ordem emanada da EMPREGADORA para a prestação de serviços tanto na localidade de celebração do Contrato de Trabalho, como em qualquer bairro ou cidade, capital ou território nacional, quer essa transferência seja transitória, quer seja definitiva.
6. No ato da assinatura deste contrato, o EMPREGADO recebe o Regulamento Interno da Empresa cujas cláusulas fazem parte do Contrato de Trabalho, e a violação de qualquer delas implicará em sanção, cuja graduação dependerá da gravidade da mesma, culminando com rescisão do contrato por justa causa.
7. Em caso de dano pelo EMPREGADO, fica a EMPREGADORA, autorizada a efetivar o desconto da importância correspondente ao prejuízo, o qual fará, com fundamento no § único do art. 482 da CLT, já que essa possibilidade fica expressamente prevista em Contrato.
8. O presente Contrato, tem início a partir de __/__/__ e término no dia __/__/__, sendo celebrado para as partes verificarem reciprocamente, a conveniência ou não de vincularem em caráter definitivo a um Contrato de Trabalho. A empresa passando a conhecer as aptidões do EMPREGADO e suas qualidades pessoais e morais; o EMPREGADO verificando se o ambiente e os métodos de trabalho atendem à sua conveniência.
9. Na hipótese deste ajuste transformar-se em Contrato de Prazo Indeterminado, pelo decurso do tempo, continuarão em plena vigência as cláusulas de 01 a 07, enquanto durarem as relações do EMPREGADO com a EMPREGADORA.

E por estarem de pleno, as partes contratante, assinam o presente Contrato de Experiência em 2vias, ficando a 1ª em poder da EMPREGADORA, e a 2ª com o EMPREGADO, que dela dará o competente recibo.

São Paulo, __/__/__

Empregadora
Testemunha

Empregado
Testemunha

Termo de Prorrogação:

Por mútuo acordo entre as partes, fica o presente contrato de experiência, que deveria vencer nesta data, prorrogado até __/__/__.

Empregadora
Testemunha

Empregado
Testemunha

Anotações na CTPS:

Nas páginas de “Anotações Gerais” da CTPS, deverá ser transcrito ou carimbo, com o seguinte termo:

“Em __/__/__ foi firmado o Contrato de Experiência pelo prazo de __ dias, conforme documento em nosso poder, tendo-se o término no dia __/__/__, podendo ser prorrogado por mais __ dias.

São Paulo, __/__/__

(carimbo e assinatura)”

“E __/__/__, o Contrato de Experiência firmado em __/__/__, foi prorrogado por mais __ dias, tendo-se o término em __/__/__.

São Paulo, __/__/__

(carimbo e assinatura).”

**AUXÍLIO FUNERAL
PERGUNTAS & RESPOSTAS**

Quem recebe?

Quem efetuou as despesas com o enterro do segurado.

Há um número mínimo de contribuição à Previdência Social ?

Não. A concessão do auxílio – funeral independente do número de contribuições pagas pelo segurado.

Quanto recebe ?

O valor do auxílio – funeral é determinado em portaria do Ministério da Previdência Social.

Quais os documentos necessários ?

- requerimento em formulário próprio do INSS;
- CTPS ou Cartão de Inscrição e carnê para contribuinte individual;
- documento de identidade;
- Certidão de Óbito do segurado;
- carnê de pagamento do benefício, se o segurado estava em gozo do benefício;
- recibo da empresa funerária com a discriminação das despesas; e
- carnê com o comprovante do último recolhimento da contribuição ou declaração da empresa informado o último salário.

DOMINGOS E FERIADOS PERGUNTAS & RESPOSTAS

È permitido o trabalho aos domingos e feridos ?

Resp. : Via de regra, o trabalho aos domingos e feridos è proibido, pois são destinados ao descanso.

Por outro lado, há exceções determinado pela legislação própria, como nos casos de elencos teatrais, serviços públicos transportes, indústria de alimentação, água, energia, gás, esgoto, hotéis, hospitais, etc.

Não sendo permitido pela legislação própria, o trabalho poderá ser realizado aos domingos desde que previamente esteja autorizado pelo Ministério do Trabalho (Arts. 67 e 68 da CLT e Lei nº 605/49).

O que é horário móvel ?

Resp.: Consiste em ter, o empregado, um horário – base de entrada e de saída, podendo, no entanto, chegar ou sair antes ou depois, sendo resposta a diferença no mesmo dia ou em outros. Quando essa reposição é feita no mesmo dia, ou dentro da mesma semana, obedecendo o limite de prorrogação de 2 horas ao dia e semana de 44 horas, então podemos entender como sendo legal. Caso a reposição é de forma diversa, seja pelo excesso de horas em certos dias, seja pela acumulação de horas de trabalho em outras semanas, caracteriza-se extralegal (não previsto na legislação).

Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br

O que acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
- CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
- consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
- acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
- notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
- requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
- descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).

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: sato consultoria - www.sato.adm.br"