



# Relatório Trabalhista

Nº 018

29/02/96

## CONTRATO DE EXPERIÊNCIA CUIDADOS ESPECIAIS NA ELABORAÇÃO

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

Algumas empresas desinformadas chegam mesmo a acreditar que é desnecessário a anotação na CTPS e registro, durante o período de experiência.

O empregado, para fazer o período experimental, 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-se 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 do empregador) e art. 480 (iniciativa do empregado), ambos da CLT.

“ Art. 479 - Nos contratos que tenham termo 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 asseguratória do direito recíproco da 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.

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

A interrupção 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 dessa maneira, até podemos entender que caberia o aviso prévio, nos casos de interrupção do contrato de trabalho por prazo determinado. No entanto, deve-se atentar com o seguinte texto:

“ Dos contratos por prazo determinado com **cláusula asseguratória** 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 de prazo, que conter a cláusula asseguratória do direito recíproco de rescisão, torna-se devido o pagamento do aviso prévio.

Nos demais casos em que não é mencionado a respectiva cláusula, como anteriormente vinha-se procedendo.

Aliás, esse novo texto, da respectiva Portaria, não foi nenhuma novidade, pois o mesmo texto, já estava prevista 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.

Portanto, ao empregar a cláusula asseguratória nos contratos de experiência, deve-se tomar o máximo de cuidado, pois o emprego incorreto dessas frases, torna-se nulo o conteúdo do respectivo contrato, pois torna-se um contrato por **prazo indeterminado**, consequentemente, na despedida sem justa causa, caberá o pagamento do 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 evitados.

“ ... 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 especificada 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, observando 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, cominando com a rescisão do contrato por justa causa.

7. Em caso de dano causado 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 trabalhos 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 acordo, as partes contratantes, assinam o presente Contrato de Experiência em 2 vias, ficando a primeira em poder da EMPREGADORA, e a segunda com o EMPREGADO, que dela dará o competente recibo.

São Paulo \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

(assinatura - empregadora)

(assinatura - empregado)

(assinaturas de 2 testemunhas)

#### TERMO DE PRORROGAÇÃO:

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

(assinatura -empregadora)

(assinatura -empregado)

(assinaturas de 2 testemunhas).

#### **ANOTAÇÕES NA CTPS:**

Na página de “Anotações Gerais” da CTPS, deverá ser transscrito ou carimbado, 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. ”

(local e data)  
(carimbo e assinatura da empresa).

“ Em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_, o Contrato de Experiência firmado em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_, foi prorrogado por mais ... dias, tendo-se o término em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_, ”

(local e data)  
(carimbo e assinatura da empresa).

**READMISSÃO DO EMPREGADO NO PERÍODO DE 90 DIAS  
CARACTERIZAÇÃO DE FRAUDE**

De acordo com 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 recontratação dentro do prazo de 90 dias ou de permanência do empregado em serviço.

Segundo a Portaria, esta operação caracteriza-se fraudulenta, em decorrência do fracionamento do vínculo empregatício e diminuição de recursos do FGTS, que consequentemente afeta na diminuição de aplicação de recursos financeiros na construção de habitações populares, obras de saneamento urbano e infra-estrutura.

A fiscalização do trabalho, verificada a prática da rescisão fraudulenta, levantará todos os casos de rescisão ocorridos nos últimos 24 meses, envolvendo a possibilidade de ocorrência de fraude no sistema de seguro-desemprego.

A sanção pecuniária vai desde a multa administrativa determinada pela fiscalização do trabalho, passando pelo reembolso do FGTS sacado pelo empregado indevidamente e multa de 400 UFIR até 40.000 UFIR, segundo a natureza da infração, determinada pela legislação do seguro-desemprego. Na íntegra:

“ O Ministro do Estado do Trabalho e da Administração, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 87, § único, inciso II, da Constituição Federal, e pelo art. 6º, inciso IV, alínea “a”, e

Considerando a necessidade de orientar a fiscalização do trabalho no sentido de coibir a prática de dispensas fictícias, seguidas de recontratação, com o único propósito de facilitar o levantamento dos depósitos da conta vinculada do trabalhador no FGTS;

Considerando que tal procedimento caracteriza-se como fraudulento, não só em razão do fracionamento do vínculo empregatício, mas também em decorrência da diminuição de recursos do FGTS, o que determina correspondente redução de importâncias a serem aplicadas na construção de habitações populares, obras de saneamento urbano e infra-estrutura, resolve:

Art. 1º - A inspeção do trabalho dará tratamento prioritário, entre os atributos de rotina, à constatação de casos simulados de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, seguida de recontratação do mesmo trabalhador ou de sua permanência na empresa sem a formalização do vínculo, presumindo, em tais casos, conduta fraudulenta do empregador para fins de aplicação dos §§ 2º e 3º, do artigo 23, da Lei nº 8.036, de 11/05/90.

Art. 2º - Considera-se fraudulenta a rescisão seguida de recontratação ou de permanência do trabalhador em serviço quando ocorrida dentro dos 90 dias subsequentes à data em que formalmente a rescisão se operou.

Art. 3º - Constatada a prática da rescisão fraudulenta, o agente da inspeção do trabalho levantará todos os casos de rescisão ocorridos nos últimos 24 meses para verificar se a hipótese pode ser apenada em conformidade com o artigo 1º desta Portaria.

§ único - O levantamento a que se refere este artigo envolverá também a possibilidade de ocorrência de fraude ao seguro-desemprego, hipótese em que será concomitantemente aplicada a sanção prevista no artigo 25 da Lei nº 7.998, de 11/01/90.

Art. 4º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário. “

## INFORMAÇÃO

### O ‘C’ QUE FALTA À CUT

O provável fim da unicidade sindical (a permissão legal de apenas um sindicato em cada base de trabalhadores) pode realizar um antigo sonho dos metalúrgicos cutistas do Grande ABC. Já se articula dentro da General Motors, em São Caetano do Sul, a formação de uma entidade alternativa à comandada pela Força Sindical na cidade.

A CUT já domina a CIPA da GM e, por inusitado que possa parecer, recebe a simpatia da grande maioria dos 28 diretores de base do sindicato.

O que falta para os cutistas de São Caetano realizar o ideal de unificar a categoria na região, além do fim da unicidade sindical, é a negociação com o próprio Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Na verdade, o principal interessado na história. Diretores de São Caetano almejam o comando da CUT, mas temem virar uma mera filial da sede em São Bernardo.

Na notória aversão da base metalúrgica ao atual comando do sindicato de São Caetano poderá terminar de forma menos traumática do que se imaginava. E o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC poderá, enfim, legitimar a letra “C” que carrega no nome.

### GREVES

Os trabalhadores de pequenas metalúrgicas da região do ABC viveram uma semana de paralisações. Pelo menos quatro empresas atrasaram o pagamento de vales de fevereiro, segundo o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Mais de 400 funcionários das empresas pararam ou ameaçaram parar. *Fonte: Diário do Grande ABC - 29/02/96.*

---

**Para fazer a sua assinatura, entre no site [www.sato.adm.br](http://www.sato.adm.br)**

---

**O que acompanha na assinatura ?**

- informativos editados duas vezes por semana (3<sup>a</sup> e 6<sup>a</sup> 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 à 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](http://www.sato.adm.br)"