				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

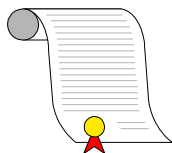
Relatório Trabalhista

Nº 032

22/04/2025

Sumário:

- CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - CUIDADOS ESSENCIAIS NO ENCERRAMENTO
- AUXÍLIO MORADIA - BENEFÍCIO OU SALÁRIO?
- INSS - SALÁRIO-DE-BENEFÍCIO - ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA - ABRIL/2025



CONTRATO DE EXPERIÊNCIA CUIDADOS ESSENCIAIS NO ENCERRAMENTO

O contrato de experiência é uma ferramenta importante para as empresas avaliarem se o profissional contratado possui as competências e o perfil adequados para o cargo. No entanto, seu encerramento exige atenção a detalhes legais que podem gerar consequências trabalhistas se forem ignorados. A seguir, abordamos os principais pontos que os gestores e profissionais de RH devem observar, com exemplos práticos para facilitar a aplicação no dia a dia.

Entendendo os limites do Contrato de Experiência

O contrato de experiência é uma forma de contratação por prazo determinado, com duração máxima de 90 dias, podendo ser prorrogado apenas uma vez. Essa prorrogação não precisa ter o mesmo número de dias do primeiro período, mas a soma total não pode ultrapassar os 90 dias.

Exemplos práticos:

Pode-se contratar por 30 dias e prorrogar por mais 60 dias.

Ou ainda 50 dias + 40 dias, 70 dias + 20 dias, entre outras combinações, desde que respeitado o limite máximo de 90 dias e feita apenas uma prorrogação.

Atenção:

Se houver uma segunda prorrogação, ainda que dentro dos 90 dias, o contrato será automaticamente considerado como prazo indeterminado, conforme o artigo 451 da CLT.

Transformação automática em Contrato por Prazo Indeterminado

Se o empregado continuar prestando serviços após o término do contrato de experiência, sem que haja rescisão ou nova formalização, o contrato também passa a ser considerado por tempo indeterminado.

Exemplo:

Se o contrato foi firmado por 90 dias corridos e, no 91º dia, o colaborador continua trabalhando, entende-se que houve a efetivação automática do vínculo empregatício por prazo indeterminado.

Finalização em regime de Compensação de Sábados

Empresas que adotam o regime de compensação de jornada aos sábados (ex.: jornada semanal de segunda a sexta com acréscimo de minutos diários) devem ter cuidado extra ao encerrar o contrato de experiência em uma sexta-feira.

Situação prática:

Se o colaborador trabalhou durante a semana com jornada estendida para compensar o sábado, e seu contrato encerra na sexta-feira, ele tem direito a receber essas horas como extras, pois não trabalhará no sábado.

Como alternativa, a empresa pode dispensá-lo da compensação durante a semana final, evitando o pagamento de horas extras.

Término no Sábado: Cuidado com o Domingo

Se o contrato for encerrado em um sábado, o colaborador não terá direito ao pagamento do domingo, pois isso implicaria em extrapolção do prazo contratual, convertendo o contrato em prazo indeterminado.

Dica prática:

Evite marcar o término do contrato para o sábado. Sempre que possível, encerre em dia útil anterior.

Encerramento em dia sem expediente

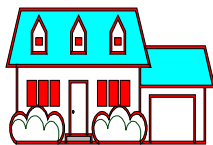
Quando o término do contrato coincidir com um dia sem expediente (ex.: feriado ou domingo), é obrigação da empresa comunicar previamente ao colaborador, no último dia de trabalho, sobre o encerramento do contrato e convocá-lo para comparecer no próximo dia útil a fim de receber suas verbas rescisórias.

Exemplo prático:

Se o contrato termina no domingo, o aviso deve ser dado na sexta-feira, e o colaborador deverá ser orientado a comparecer na segunda-feira.

Conclusão

O contrato de experiência, apesar de parecer simples, exige atenção e planejamento. O não cumprimento de prazos ou formalidades pode resultar em transformações automáticas do vínculo, com impactos financeiros e legais para a empresa. Cabe ao setor de Recursos Humanos manter o controle rigoroso dessas datas e procedimentos, garantindo o cumprimento da legislação e a boa gestão dos vínculos empregatícios.



**AUXÍLIO MORADIA
BENEFÍCIO OU SALÁRIO?**

O auxílio moradia é um benefício concedido ao empregado para cobrir despesas com aluguel, geralmente quando ele é transferido de cidade ou estado a pedido da empresa. Ou seja, trata-se de uma forma de compensar o colaborador pela mudança e demonstrar reconhecimento por sua disponibilidade.

Esse tipo de benefício é comum no setor público — juizes, promotores e parlamentares costumam recebê-lo —, mas também é utilizado por empresas privadas, especialmente quando o cargo exige mobilidade, como acontece com gestores, engenheiros, técnicos de manutenção, supervisores de campo, entre outros.

Exemplo prático: Um gerente de operações é transferido de São Paulo para Salvador para assumir uma nova filial. A empresa paga o aluguel do imóvel onde ele vai morar. Essa despesa, se for paga com frequência, pode ser considerada parte do salário.

Benefício ou Salário? Entendendo a Diferença

De acordo com o art. 458 da CLT, o fornecimento de moradia, alimentação ou outros itens pode ser considerado salário in natura (também chamado de salário utilidade) se atender a alguns critérios. Dois pontos são essenciais para essa caracterização:

Habitualidade: o benefício é pago de forma regular (mensal, por exemplo). Mesmo que a legislação não defina exatamente o que é "habitual", a jurisprudência considera a frequência como elemento-chave. Se é um pagamento esporádico, não caracteriza salário. Se é contínuo, sim.

Comutatividade: isso significa que o benefício está sendo dado como pagamento pelo trabalho e não simplesmente para viabilizar sua execução. Ou seja, é uma retribuição pelo serviço prestado, e não um custo logístico da empresa.

Exemplo prático: Se a empresa oferece moradia a um funcionário como parte do pacote para manter ele motivado e atuando naquela cidade, o pagamento pode ser enquadrado como salário. Mas se a moradia é fornecida apenas por 15 dias, durante um projeto emergencial, isso não é salário — é apoio logístico.

Ajuda de Custo não é Auxílio Moradia

Diferenças Claras que Evitam Riscos Trabalhistas

É importante não confundir o auxílio moradia com a ajuda de custo. Mesmo que ambas sirvam para compensar o colaborador, elas têm naturezas jurídicas diferentes.

Segundo o §2º do art. 457 da CLT (reformado em 2017), os seguintes itens não integram a remuneração:

- Ajuda de custo (sem valor limite);
- Auxílio-alimentação (desde que não pago em dinheiro);
- Diárias para viagem;
- Prêmios e abonos.

Esses benefícios são indenizatórios — ou seja, não representam pagamento pelo trabalho — e por isso não geram encargos trabalhistas ou previdenciários.

Exemplo prático: Um técnico de suporte é enviado por três dias para outro estado e recebe R\$ 500 como ajuda de custo. Esse valor não entra no salário dele, pois tem caráter pontual e indenizatório.

Por outro lado, se esse mesmo técnico é transferido de forma definitiva e começa a receber mensalmente R\$ 2.000 para morar em outra cidade, e esse valor é pago de forma contínua, ele passa a ser parte da remuneração.

Consequências da Integração do Auxílio Moradia ao Salário

Reflexos no Contrato e na Folha de Pagamento

Se o auxílio moradia for considerado habitual e comutativo, ele deve integrar o salário do empregado. Isso significa que ele entra na base de cálculo de outros direitos:

- FGTS;
- INSS;
- 13º salário;
- Férias + 1/3;

- Verbas rescisórias.

Além disso, mesmo que o contrato de trabalho traga cláusula dizendo que o auxílio moradia tem caráter "indenizatório", isso não é suficiente para afastar sua natureza salarial, caso os critérios legais estejam presentes.

Exemplo prático: A empresa paga auxílio moradia por dois anos consecutivos. Ao encerrar o contrato de trabalho, a empresa tenta excluir esse valor da base de cálculo da rescisão. Isso pode gerar passivo trabalhista, já que o colaborador pode judicialmente exigir a integração dessa verba à remuneração.

Como Agir de Forma Segura e Legal

O auxílio moradia pode ser um importante recurso de valorização e retenção de talentos, especialmente para posições estratégicas. No entanto, é essencial que o RH avalie a frequência e o propósito desse pagamento para evitar consequências jurídicas.

Sempre que possível, recomendamos:

- Formalizar o objetivo do auxílio em contrato ou política interna;
- Avaliar a duração e a forma de pagamento (direto ao locador ou reembolso, por exemplo);
- Consultar o jurídico trabalhista antes de implantar o benefício de forma recorrente.

A clareza nessas práticas evita surpresas e garante que a empresa esteja em conformidade com a legislação.



INSS - SALÁRIO-DE-BENEFÍCIO - ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA ABRIL/2025

A Portaria nº 1.036, de 16/04/25, DOU de 22/04/25, do Ministério da Previdência Social, estabeleceu, para o mês de abril de 2025, os fatores de atualização dos pecúlios, das parcelas de benefícios pagos em atraso e dos salários de contribuição para cálculo da renda mensal inicial dos benefícios pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS. Na íntegra:

O Ministro de Estado da Previdência Social, no uso da atribuição que lhe confere o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição e tendo em vista o disposto no Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, bem como o contido no Processo nº 10128.026062/2025-25, resolve:

Art. 1º - Estabelecer que, para o mês de abril de 2025, os fatores de atualização:

I - das contribuições vertidas de janeiro de 1967 a junho de 1975, para fins de cálculo do pecúlio (dupla cota) correspondente, serão apurados mediante a aplicação do índice de reajustamento de 1,001092- utilizando-se a Taxa Referencial - TR do mês de março de 2025;

II - das contribuições vertidas de julho de 1975 a julho de 1991, para fins de cálculo de pecúlio (simples), serão apurados mediante a aplicação do índice de reajustamento de 1,004396- utilizando-se a Taxa Referencial - TR do mês de março de 2025, mais juros;

III - das contribuições vertidas a partir de agosto de 1991, para fins de cálculo de pecúlio (novo), serão apurados mediante a aplicação do índice de reajustamento de 1,001092 - utilizando-se a Taxa Referencial - TR do mês de março de 2025; e

IV - dos salários de contribuição, para fins de concessão de benefícios no âmbito de Acordos Internacionais, serão apurados mediante a aplicação do índice de 1,005100.

Art. 2º - A atualização monetária dos salários de contribuição para a apuração do salário de benefício, de que trata o art. 33 do Regulamento da Previdência Social - RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, e a atualização monetária das parcelas relativas aos benefícios pagos com atraso, de que trata o art. 175 do referido Regulamento, no mês de abril de 2025, serão efetuadas mediante a aplicação do índice de 1,005100.

Art. 3º - A atualização de que tratam os §§ 2º a 5º do art. 154 do RPS, será efetuada com base no mesmo índice a que se refere o art. 2º.

Art. 4º - Se após a atualização monetária dos valores de que tratam os §§ 2º a 5º do art. 154 e o art. 175 do RPS, os valores devidos forem inferiores ao valor original da dívida, deverão ser mantidos os valores originais.

Art. 5º - As respectivas tabelas com os fatores de atualização, mês a mês, encontram-se na rede mundial de computadores, no sítio <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/legislacao>.

Art. 6º - O Ministério da Previdência Social, o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e a Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência - DATAPREV adotarão as providências necessárias ao cumprimento do disposto nesta Portaria.

Art. 7º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CARLOS ROBERTO LUPI