

## **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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.

Da mesma forma, o empregado, na vigência do referido contrato, verificará se adapta-se à estrutura hierárquica dos empregadores, bem como às condições de trabalho a que está subordinado.

### **DURAÇÃO**

Conforme determina o artigo 445, parágrafo único da CLT, o contrato de experiência não poderá exceder 90 dias.

Sobre o assunto temos também o seguinte Enunciado:

*Enunciado TST nº 188*

*Contrato de Experiência - Prorrogação até 90 dias*

*O contrato de experiência pode ser prorrogado, respeitado o limite máximo de 90 (noventa) dias.*

### **PRORROGAÇÃO**

O artigo 451 da CLT determina que o contrato de experiência só poderá sofrer uma única prorrogação, sob pena de ser considerado contrato por prazo indeterminado.

Desta forma, temos que o contrato de experiência não poderá ultrapassar 90 dias, e nem sofrer mais de uma prorrogação.

A prorrogação do contrato de experiência deverá ser expressa, não podendo ficar contida na subjetividade do empregador.

A falta de assinatura do empregado na prorrogação do contrato de experiência será considerado contrato por prazo indeterminado.

### **SUCESSÃO DE NOVO CONTRATO**

Para celebração de novo contrato de experiência, deve-se aguardar um prazo de 6 meses, no mínimo, sob pena do contrato ser considerado por tempo indeterminado.

O novo contrato justifica-se somente para nova função, uma vez que não há coerência alguma em se testar o desempenho da mesma pessoa na mesma função antes testada.

### **OBRIGATORIEDADE DA ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO**

O contrato de experiência deve ser anotado na parte do "Contrato de Trabalho", bem como nas folhas de "Anotações Gerais".

### **AUXÍLIO-DOENÇA**

O empregado, durante o período que fica afastado percebendo auxílio-doença previdenciário, tem seu contrato suspenso.

Os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento caracterizam interrupção do contrato de trabalho; serão contados normalmente como dias trabalhados para efeito da contagem do cumprimento do contrato de experiência.

Desta forma, o prazo do contrato de experiência flui normalmente durante os 15 primeiros dias, e após o 16º dia fica suspenso, completando-se o cumprimento do contrato de experiência quando o empregado retornar, após obter alta do INSS.

### **ACIDENTE DO TRABALHO**

No afastamento por acidente do trabalho, ocorre a interrupção do contrato de trabalho, considerando-se todo o período de efetivo serviço. O contrato não sofrerá solução de descontinuidade, vigorando plenamente em relação ao tempo de serviço.

Conclui-se, então, que se o período de afastamento do empregado resultar menor que o prazo estabelecido no contrato de experiência, após a alta médica o empregado continua o cumprimento. Se o período de afastamento do empregado resultar superior ao prazo estabelecido no contrato de experiência, o citado contrato, se não houver interesse na continuidade da prestação dos serviços do empregado, será extinto na data pré-estabelecida.

No caso do contrato de experiência não haverá problemas quanto a estabilidade provisória, devido tratar-se de um contrato por prazo determinado.

### **ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

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.

## **SINDHEF**

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.

### **RESCISÃO ANTECIPADA DO CONTRATO**

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 (artigo 481 da CLT):

"Art. 481 - Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado."

### **RESCISÃO MOTIVADA PELO EMPREGADOR SEM JUSTA CAUSA**

Não havendo cláusula recíproca de direito de rescisão, 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 (art. 479 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."

### **RESCISÃO MOTIVADA PELO EMPREGADO**

O empregado, ao rescindir o contrato de experiência antecipadamente, deverá indenizar o empregador dos prejuízos que resultarem desse fato. A indenização não poderá exceder a que receberia em idênticas condições. (art. 480 da CLT).

Esse prejuízo deverá ser comprovado materialmente, uma vez que em reclamações trabalhistas os juízes têm exigido documentos comprobatórios do prejuízo causado pelo empregado ao empregador devido a rescisão antecipada do contrato, ou seja, na prática, este instituto é pouco usual.

*"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."*

## **INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

### **Extinção do Contrato**

A indenização adicional prevista no artigo 9º das Leis nºs 6.708/79 e 7.238/84, ou seja, quando houver rescisão do contrato de trabalho no período de 30 dias que antecede a data-base da categoria do empregado, não será devida quando houver a extinção do contrato de experiência, uma vez que ela só é devida quando ocorre rescisão sem justa causa.

### **Rescisão Antecipada**

Ocorrendo rescisão antecipada do contrato de trabalho, entende-se que o empregado fará jus à indenização adicional do art. 9º das Leis nºs 6.708/79 e 7.238/84, além da indenização citada no art. 479 da CLT, uma vez que a rescisão antecipada é uma rescisão sem justa causa.

### **PENALIDADES**

A infração às proibições do Título IV da CLT, artigos 442 a 510 da CLT, acarreta multa de 378,2847 Ufirs, dobrada na reincidência.