

## 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 do empregador, 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.

#### Exemplo 1:

Contrato de experiência de 90 dias.

Empregado admitido em 05.02.2007 com contrato de experiência firmado por 30 dias, e prorrogado posteriormente por mais 60 dias.

Início do contrato	Término 30 dias	Início da prorrogação	Término da prorrogação
05.02.2007	06.03.2007	07.03.2007	05.05.2007

#### Exemplo 2:

Contrato de experiência de 45 dias.

Empregado admitido em 14.05.2007 com contrato de experiência de 30 dias, prorrogados por mais 15 dias.

Início do contrato	Término 30 dias	Início da prorrogação	Término da prorrogação
14.05.2007	12.06.2007	13.06.2007	27.06.2007

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.

### **SUCCESSÃO 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.

### **CUIDADOS QUE DEVEM SER TOMADOS**

a) Contrato de experiência que termina na sexta-feira, sendo que a empresa trabalha em regime de compensação dos sábados:

- A empresa que trabalha em regime de compensação deve pagar na semana do término do contrato de experiência, as horas trabalhadas para a compensação do sábado como extras, ou dispensar o empregado do cumprimento da referida compensação;
- A compensação do sábado fará com que o contrato de experiência se transforme em contrato por prazo indeterminado.

b) Contrato de experiência que termina no sábado:

- O contrato de experiência que termina no sábado não dá direito ao empregado de receber o domingo, pois desta forma passa a ser contado como de prazo indeterminado.

c) Contrato de experiência que termina em dia que não há expediente:

- O término do contrato de experiência em dia que não há expediente deve ser pré-avisado ao empregado no último dia trabalhado e já comunicado, que deverá comparecer no primeiro dia útil ao término, no departamento pessoal da empresa para recebimento das verbas rescisórias.

### **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".

#### **Exemplo:**

<p><b>CONTRATO DE EXPERIÊNCIA</b> O(a) portador(a) desta trabalha em caráter de</p>
---

experiência pelo prazo de ....., conforme contrato assinado em separado.  
 Recife, .... de ..... de .....

\_\_\_\_\_

carimbo e assinatura da empresa

## 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.

### Exemplo 1:

Empregado admitido em contrato de experiência em 03.01.07 por 90 dias, afasta-se por doença, dia 19.03.07, iniciando o auxílio-doença (16º dia) dia 03.04.07.

Contato de Experiência: 03.01.07	90 dias	02.04.07
Afastamento :	19.03.07	15 dias empresa 02.04.07
Término contrato experiência: 02.04.07		

O contrato de experiência deste empregado será extinto normalmente na data prevista (02.04.07), porque o atestado médico dos primeiros 15 (quinze) dias, contam como período trabalhado e comportam os dias faltantes para o término do contrato, como já esclarecido anteriormente.

**Nota:** Independentemente de já ter se desligado da empresa o empregado poderá dar entrada junto ao INSS a partir de 03.04.07 para recebimento do auxílio-doença.

### Exemplo 2:

Empregado admitido em contrato de experiência nos moldes do artigo 472, § 2º da CLT em 07.05.07 por 60 dias, afasta-se por doença dia 11.06.07, iniciando o auxílio-doença (16º dia) dia 26.06.07, retornando ao trabalho dia 16.07.07.

Contato de Experiência: 07.05.07	60 dias	05.07.07
Afastamento :	11.06.07	15 dias empresa 25.06.07 e 26.06.07 20 dias Inss
Retorno ao trabalho: 16.07.07		

O contrato de experiência deste empregado extinguiria dia 05.07.07, fato este que não ocorreu devido ao auxílio-doença.

O contrato de experiência contou seu prazo de cumprimento normal até o dia 25.06.07, ou seja, até os primeiros 15 (quinze) dias do atestado médico pagos pela empresa, faltando então 10 dias para o término do contrato de experiência, os quais serão cumpridos a partir do dia 16.07.07, que é a data de retorno deste empregado, porque a partir do dia 26.06.07 a 15.07.07, o seu contrato foi suspenso.

O contrato de experiência deste empregado será extinto somente no dia 25.07.07 quando completará os 10 (dez) dias faltantes para o encerramento do contrato, tornando-se por tempo indeterminado se a prestação de serviço ultrapassar esta data.

**Nota:** art. 472, § 2º da CLT, dispõe que nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação.

### 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.

#### Exemplo 1:

Empregado admitido em contrato de experiência em 03.01.07 por 60 dias, acidenta-se no trabalho dia 23.01.07, iniciando o auxílio-doença acidentário dia 07.02.07, retornando ao trabalho dia 26.02.07.

Contato de Experiência: 03.01.07	60 dias	03.03.07
Afastamento :	23.01.07    15 dias empresa    06.02.07 e 07.02.07    19 dias Inss	25.02.07
Retorno ao Trabalho: 26.02.07		

O contrato de experiência deste empregado extinguirá normalmente no dia 03.03.07, pois ele retornou no dia 26.02.07, continuando o cumprimento.

#### Exemplo 2:

Empregado admitido em contrato de experiência em 07.05.07 por 90 dias, acidenta-se no trabalho dia 09.07.07, iniciando o auxílio-doença acidentário dia 24.07.07, liberado para retorno ao trabalho a partir do dia 15.08.07.

Contato de Experiência: 07.05.07	90 dias	04.08.07
Afastamento :	09.07.07 15 dias empresa 23.07.07 e 24.07.07	22 dias Inss
Retorno ao trabalho: 15.08.07		

O contrato de experiência deste empregado extinguiu-se normalmente no dia 04.08.07, uma vez que o contrato não foi estipulado nos moldes do artigo 472, § 2º da CLT e por neste tipo de contrato não prevalecer a garantia do emprego em função do acidente de trabalho.

### **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.

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."

### **Exemplo:**

Empregado admitido com salário de R\$ 1.500,00 em 01.03.07, por contrato de experiência de 30 (trinta) dias, foi dispensado sem justa causa após ter trabalhado 20 dias.

Cálculo da indenização:

contrato de experiência: 30 dias

30 dias - 20 dias trabalhados: 10 dias

faltam 10 dias para término do contrato

salário: R\$ 1.500,00

$R\$ 1.500,00 : 30 = R\$ 50,00$

$R\$ 50,00 \times 10 = R\$ 500,00$

$R\$ 500,00 : 2 = R\$ 250,00$

Indenização a ser paga ao empregado em rescisão: R\$ 250,00

## 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.

## VERBAS RESCISÓRIAS

### **Extinção Normal do Contrato:**

- a) saldo de salário;
- b) salário-família;
- c) férias proporcionais, acrescidas de 1/3 constitucional;
- d) 13º salário proporcional;
- e) liberação do FGTS - código 04.

Deposita-se o FGTS do mês da rescisão e do mês anterior, se for o caso, em GRRF.

### **Rescisão antecipada, sem justa causa - iniciativa do empregado:**

- a) saldo de salário;
  - b) salário-família;
  - c) férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional, se houver previsão em convenção coletiva (veja também [nota específica](#));
  - d) 13º salário proporcional;
  - e) indenização ao empregador, se este comprovar o prejuízo.
- Deposita-se o FGTS do mês da rescisão e do mês anterior, se for o caso, em GFIP.

### **Rescisão antecipada, sem justa causa - iniciativa do empregador:**

- a) saldo de salário;
- b) salário-família;
- c) férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional;
- d) 13º salário proporcional;
- e) multa 40% sobre montante do FGTS;
- f) indenização do art. 479 da CLT (50% dos dias faltantes para o término do contrato de experiência);
- g) indenização adicional, quando for o caso;
- h) liberação do FGTS - código 01;
- i) seguro-desemprego: deve ser fornecida a Comunicação de Dispensa - CD ao empregado.

Deposita-se o FGTS do mês da rescisão e do mês anterior se for o caso, e a multa sobre o FGTS, em GRRF.

### **Rescisão antecipada, com justa causa - iniciativa do empregado (rescisão indireta):**

- a) saldo de salário;
- b) salário-família;
- c) férias proporcionais, acrescidas de 1/3 constitucional;
- d) 13º salário proporcional;
- e) multa de 40% sobre montante do FGTS;
- f) indenização do artigo 479 da CLT (50% dos dias faltantes para o término do contrato de experiência);
- g) liberação do FGTS - código 01;
- h) indenização adicional, quando for o caso;

i) seguro-desemprego: deve ser fornecida a Comunicação de Dispensa - CD ao empregado.

Deposita-se o FGTS do mês da rescisão e do mês anterior, se for o caso, e a multa sobre o FGTS, em GRRF.

### **Falecimento do Empregado:**

- a) saldo de salário;
- b) salário-família;
- c) férias proporcionais, acrescidas de 1/3 constitucional, se houver previsão em convenção coletiva;
- d) 13º salário proporcional;
- e) liberação do FGTS - código 23.

Deposita-se o FGTS do mês da rescisão e do mês anterior, se for o caso, em GFIP.

### **PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

O § 6º do artigo 477 da CLT dispõe que o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
- até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

Em virtude do exposto, quando há extinção do contrato de experiência, faz-se o pagamento das verbas rescisórias no primeiro dia útil imediato ao término do contrato.

Quando ocorrer rescisão antecipada do contrato de experiência, deverá se analisar o prazo faltante para o término do contrato de experiência para ver se comporta o prazo de 10 dias para não haver prejuízo ao empregado, ou seja, se o contrato está para vencer em 5 (cinco) dias e o empregador resolve rescindí-lo, este terá o prazo para pagamento das verbas rescisórias de apenas 5 e não de 10 dias.

Isto porque se o empregado cumprisse o contrato até o término da experiência, receberia o valor das verbas rescisórias no dia imediatamente posterior ao do vencimento.

### **NOTA ESPECÍFICA SOBRE FÉRIAS PROPORCIONAIS – PEDIDO DE DEMISSÃO DE EMPREGADO COM MENOS DE 1 ANO DE SERVIÇO**

O Enunciado 261 do TST, reformulado pela Resolução 121/2003 (DOU 19.11.2003), assim dispõe:

*“O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.”*

Portanto, apesar de constar da CLT o não direito à percepção de férias proporcionais, no pedido de demissão pelo empregado com menos de 12 meses de serviço, os tribunais trabalhistas, baseados na Convenção 132 da OIT (ratificada pelo Brasil através do Decreto 3.197/1999), reconhecem este direito.



## 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.

## JURISPRUDÊNCIA

EMENTA: SUCESSÃO DE CONTRATO DE EXPERIÊNCIA POR OUTRO DA MESMA ESPÉCIE " FINALIDADE DO INSTITUTO NÃO DESVIRTUADA " VALIDADE DA CONTRATAÇÃO. Considera-se válido o contrato de experiência que sucede a outro da mesma espécie, ainda que o empregado tenha sido contratado para o mesmo cargo anteriormente ocupado, quando se constata, além do atendimento das formalidades legais (prazo máximo de duração, unicidade de prorrogação e interstício mínimo entre o término do primeiro contrato e o início do segundo), a alteração no modus faciendi da prestação dos serviços que impõe a realização de treinamento específico e de nova avaliação acerca da adaptação do trabalhador. Em tal hipótese, não há falar em configuração da prática de ato objetivando a desvirtuar a aplicação de preceitos contidos na CLT, sendo inaplicável, in casu, a regra contida no art. 9º deste mesmo diploma legal. Processo 01261-2005-114-03-00-4 RO. Relator Sebastião Geraldo de Oliveira. Belo Horizonte, 31 de janeiro de 2006.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. GESTANTE. ESTABILIDADE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. 1. Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa (Súmula 244, item III, do Tribunal Superior do Trabalho). PROC. Nº TST-AIRR-1.573/2003-067-02-40.3. Ministro Relator EMMANOEL PEREIRA. Brasília, 16 de maio de 2007.

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. 1-ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. Prevalece nesta Corte Superior o entendimento de que o artigo 118 da Lei 8.213/91 apenas garante o direito à estabilidade pelo prazo mínimo de doze meses na hipótese do contrato de trabalho por prazo indeterminado, não se admitindo a interpretação ampliativa do dispositivo ou mesmo a transmutação do contrato por prazo determinado em indeterminado. Não conheço. 2-JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS. Embora a jornada do autor, de 72 horas, seja superior àquela prevista no artigo 59, § 2º da CLT, mediante a previsão em instrumento coletivo, extrai-se do acórdão hostilizado, que havia o pagamento de horas extras e o recorrente não comprovou fazer jus a quantitativo superior ao pago na ação de consignação em pagamento e nos recibos salariais. Incidência da Súmula 126/TST como óbice ao conhecimento do recurso. Não conheço. Recurso de revista não conhecido. PROC. Nº TST-RR-756.678/2001.9. Relator JUIZ CONVOCADO LUIZ RONAN NEVES KOURY. Brasília, 11 de abril de 2007.

EMENTA DANO MORAL CONTROVÉRSIA QUANTO AO PRAZO DE DURAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EXPERIÊNCIA X INDETERMINADO. A gravidade da lesão alegada exige prova ou a presença de outros elementos de convicção. No caso, a Reclamada demitiu a obreira quando esta se

encontrava em gozo de auxílio-doença, ao fundamento de que a dispensa se deu em virtude do término do contrato de experiência, quando, na verdade, a prova dos autos indica a indeterminação do prazo. Logo, operada a demissão quando suspenso o contrato, assumiu a empregadora o risco e o ônus de seu ato passível de reparação pelo pagamento das parcelas rescisórias devidas na dispensa imotivada. A conduta da Reclamada, ainda que contrária à legislação trabalhista, reflete o seu direito potestativo, que, no entanto, não importou em lesão à honra da Reclamante, sendo indevido o dano moral vindicado. Processo 00148-2002-021-03-00-9 RO. Juiz Relator Maria José Castro Baptista de Oliveira. Belo Horizonte, 23 de setembro de 2002.