

## CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - DÚVIDAS FREQUENTES

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.

Por outro lado, o empregado, na vigência do período, poderá saber se adapta-se à estrutura hierárquica dos empregadores, bem como às condições de trabalho a que está subordinado.

Embora previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o contrato de experiência ainda levanta muita dúvida. O Tome Nota selecionou algumas perguntas mais frequentes sobre o assunto.

### **Como funciona o Contrato de Experiência?**

O contrato de trabalho de experiência possui prazo máximo de 90 dias, conforme dispõe o parágrafo único do art. 445 da CLT. Caso não ocorra a extinção normal no prazo de vencimento, o contrato de trabalho passa a ser contrato de prazo indeterminado.

### **O Contrato de Experiência pode ser prorrogado?**

O contrato de experiência pode ser prorrogado uma única vez e desde que a soma dos períodos não seja superior ao prazo máximo de 90 dias (art. 451 CLT).

### **Como fica o contrato de experiência para o empregado que se afasta por mais de 15 dias por auxílio-doença?**

Havendo afastamento por auxílio-doença por mais de 15 dias durante o contrato de experiência, os 15 primeiros dias serão pagos pela empresa e a partir do 16º dia, o contrato é suspenso e os dias serão pagos pelo INSS. A partir da alta médica, o empregado retorna normalmente ao trabalho e continua o cumprimento do contrato até o seu vencimento.

### **E quando o afastamento ultrapassa a data de vencimento do período de experiência, pode o empregador efetuar o desligamento normal?**

O § 2º do art. 472 da CLT prevê que, uma vez acordado entre as partes, o tempo de afastamento não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação. Assim, se houver neste contrato uma cláusula prevendo o artigo referido, após o afastamento do empregado o contrato será suspenso. Após a alta por parte do INSS e retorno do empregado, este irá trabalhar normalmente os dias faltantes para completar o período de experiência, quando se extinguirá o contrato.

### **Considerando que o afastamento do empregado tenha sido por acidente do trabalho e o contrato de experiência não foi estipulado nos moldes do § 2º do art. 472 da CLT, o que irá acontecer se o afastamento ultrapassar a data de vencimento do contrato?**

Neste caso, o contrato irá se extinguir normalmente na data do vencimento, uma vez que o contrato não foi estipulado nos moldes do § 2º do art. 472 da

CLT e por neste tipo de contrato não prevalecer a garantia do emprego em função do acidente do trabalho.

### **Quais os tipos de estabilidade provisória garantidos durante o contrato de experiência?**

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.

### **Há aviso prévio na rescisão antecipada do contrato de experiência?**

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, conforme dispõe o art. 481 da CLT.

### **Se o empregador dispensar o empregado em contrato de experiência antes do término, o que acontece?**

Não havendo cláusula recíproca de direito de rescisão conforme prevê o art. 481 da CLT, 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, conforme dispõe o art. 479 da CLT.

### **O empregador pode rescindir o contrato de experiência se o vencimento ocorrer 30 dias antes da data-base?**

Sim. A indenização adicional prevista no art. 9º da Lei 7.238/84 não será devida neste caso, pois só haverá a indenização quando ocorre a rescisão sem justa causa.

### **Considerando a pergunta anterior, o que ocorrerá se o empregador rescindir antecipadamente o contrato de experiência nos 30 dias que antecede a data-base?**

Neste caso, entende-se que o empregado fará jus à indenização adicional do art. 9º da Lei 7.238/84, além da indenização citada no art. 479 da CLT, uma vez que a rescisão antecipada é uma rescisão sem justa causa.

### **Quais os direitos e obrigações trabalhistas na extinção do contrato de experiência?**

**Considerando-se as condições de extinção do contrato de experiência abaixo, os direitos e obrigações trabalhistas são respectivamente:**

<b>Verbas Rescisórias</b>	<b>Extinção Normal</b>	<b>Rescisão Antecipada Empregado</b>	<b>Rescisão Antecipada Empregador</b>	<b>Falecimento do Empregado</b>
---------------------------	------------------------	--------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------

<b>Saldo de salário</b>	<b>Sim</b>	<b>Sim</b>	<b>Sim</b>	<b>Sim</b>
<b>Salário-família</b>	<b>Sim</b>	<b>Sim</b>	<b>Sim</b>	<b>Sim</b>
<b>13º salário proporcional</b>	<b>Sim</b>	<b>Sim</b>	<b>Sim</b>	<b>Sim</b>
<b>Férias proporc. + 1/3 constitucional</b>	<b>Sim</b>	<b>Sim</b>	<b>Sim</b>	<b>Sim</b>
<b>Indenização art. 479 da CLT</b>	<b>Não</b>	<b>Não</b>	<b>Sim</b>	<b>Não</b>
<b>Indenização art. 480 da CLT</b>	<b>Não</b>	<b>Sim</b>	<b>Não</b>	<b>Não</b>
<b>Depósito FGTS do mês da rescisão</b>	<b>Sim</b>	<b>Sim</b>	<b>Sim</b>	<b>Sim</b>
<b>Depósito FGTS mês anterior</b>	<b>Sim</b>	<b>Sim</b>	<b>Sim</b>	<b>Sim</b>
<b>Multa 40% do saldo do FGTS</b>	<b>Não</b>	<b>Não</b>	<b>Sim</b>	<b>Não</b>
<b>Saque do FGTS</b>	<b>Sim</b>	<b>Não</b>	<b>Sim</b>	<b>Sim</b>
<b>Seguro-desemprego</b>	<b>Não</b>	<b>Não</b>	<b>Sim</b>	<b>Não</b>

**MIXLEGAL DIGITAL FECOMERCIO.**