**CONTRATO DE EXPERIÊNCIA E SUAS PECULIARIDADES**

O contrato de experiência é uma espécie de contrato por prazo determinado e é disciplinado pelo artigo 443, § 2º, alínea c e pelo artigo 445, § único, ambos da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

Por meio desta modalidade de contrato, o empregador tem a oportunidade de avaliar o desempenho funcional do empregado e verificar se ele possui o perfil adequado à função e à cultura da empresa. O mesmo princípio vale para o empregado em relação ao empregador.

O prazo de duração do contrato de experiência é de no máximo 90 dias. 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).

A contagem é feita em dias corridos, incluindo domingos e feriados. De acordo com a legislação, só é permitida uma única prorrogação, por mais que com ela não se tenha atingido os 90 dias. Prorrogado mais de uma vez, o contrato de experiência é descaracterizado e transforma-se em contrato por prazo indeterminado.

Exemplo 1**:**

Contrato de experiência de 90 dias. Empregado admitido em 05.02.2014 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 |
| 05.02.2014 | 06.03.2014 | 07.03.2014 | 05.05.2014 |

Exemplo 2:

Contrato de experiência de 45 dias. Empregado admitido em 14.05.2014 com contrato de experiência de 30 dias, prorrogados por mais 15 dias.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Início do contrato | Término 30 dias | Início da prorrogação | Término da prorrogação |
| 14.05.2014 | 12.06.2014 | 13.06.2014 | 27.06.2014 |

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 considerada como contrato por prazo indeterminado.

**OBRIGATORIEDADE DA ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO**

É obrigação do empregador assinar a carteira do empregado em até 48 horas mesmo em contrato de experiência, a contar do dia em que começar a trabalhar. Bem como ter o período de experiência registrado na página de “Anotações Gerais”, contendo a quantidade de dias e o intervalo de datas do início e fim do contrato.

|  |
| --- |
| CONTRATO DE EXPERIÊNCIAO(a) portador(a) desta trabalha em caráter de experiência pelo prazo de  .................., conforme contrato assinado em separado.Curitiba, ..... de ........ de ...........\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_carimbo e assinatura da empresa |

**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.

**DA RESCISÂO:**

Sendo assim, a empresa que não desejar dar continuidade ao contrato deverá comunicar ao empregado o fim da experiência, até o último dia útil de trabalho.

**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, ou seja, o trabalhador não pode trabalhar além do horário normal durante a semana;
* 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 previamente 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.

Só haverá aviso prévio se houver no contrato clausula recíproca de rescisão antecipada, conforme dispõe o artigo 481, da CLT e Sumula 163, do TST. Caso não haja referida cláusula, o empregador vindo a rescindir o contrato antes do término do prazo fica obrigado ao pagamento de indenização igual a metade da remuneração que o empregado teria direito até o final do contrato, conforme previsto no artigo 479 da CLT.

Também pode ocorrer a rescisão antecipada por iniciativa do empregado e, segundo o artigo 480 da CLT, o empregado poderá ser obrigado a indenizar o empregador pelos prejuízos que resultarem deste ato. Vale ressaltar, porém, que o montante a indenizar não pode ser maior do que aquele que o empregado iria receber e que há a necessidade de comprovação do prejuízo pelo empregador.

**VERBAS RESCISÓRIAS**

Se ao final do contrato de experiência uma ou ambas as partes, não tiver interesse na continuidade do contrato, deverá comunicar à outra parte e ele será desfeito normalmente. Nesta hipótese serão devidas as seguintes verbas:

• saldo de salário;

• 13º salário proporcional;

• férias proporcionais + 1/3;

• recolhimento de FGTS (8%), **com direito a saque;**

• e outros eventualmente devidos, tais como  tais como: salário-família, adicional noturno, comissões, gratificações, horas extras, adicionais de periculosidade e insalubridade e bem como direitos decorrentes de instrumentos normativos (convenção ou acordo coletivo de trabalho).

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

1. saldo de salário;
2. férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional,
3. 13º salário proporcional;
4. indenização ao empregador, se este comprovar o prejuízo, art. 480 da CLT,
5. FGTS
6. outros eventualmente devidos, tais como salário-família, adicional noturno, comissões, gratificações, horas extras, adicionais de periculosidade e insalubridade e bem como direitos decorrentes de instrumentos normativos (convenção ou acordo coletivo de trabalho), se for o caso.

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

1. saldo de salário;
2. FGTS;
3. férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional;
4. 13º salário proporcional;
5. multa 40% sobre montante do FGTS;
6. indenização do art. 479 da CLT (50% dos dias faltantes para o término do contrato de experiência);
7. indenização adicional, quando for o caso;
8. liberação do FGTS - código 01;
9. seguro-desemprego: deve ser fornecida a Comunicação de Dispensa - CD ao empregado.
10. outros eventualmente devidos, tais como salário-família, adicional noturno, comissões, gratificações, horas extras, adicionais de periculosidade e insalubridade e bem como direitos decorrentes de instrumentos normativos (convenção ou acordo coletivo de trabalho), se for o caso.

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

1. saldo de salário;
2. salário-família;
3. férias proporcionais, acrescidas de 1/3 constitucional;
4. 13º salário proporcional;
5. multa de 40% sobre montante do FGTS;
6. indenização do artigo 479 da CLT (50% dos dias faltantes para o término do contrato de experiência);
7. liberação do FGTS - código 01;
8. indenização adicional, quando for o caso;
9. seguro-desemprego: deve ser fornecida a Comunicação de Dispensa - CD ao empregado.

**Falecimento do Empregado:**

1. saldo de salário;
2. salário-família;
3. férias proporcionais, acrescidas de 1/3 constitucional,
4. 13º salário proporcional;
5. liberação do FGTS - código 23.

**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.

Tratando-se, entretanto, de rescisão antecipada com ou sem cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão antecipada, o prazo de pagamento dos direitos trabalhistas se estende até o 10º dia, contado da data da notificação da demissão.

Quando, contudo, o 10º dia recair em data posterior ao 1º dia útil imediato ao término normal do contrato de experiência, convém que se respeite o prazo previsto na letra "a", do artigo 477, ou seja, efetuar o pagamento até o 1º dia útil imediato ao término do contrato.