

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA E SUAS VERBAS RESCISÓRIAS

INTRODUÇÃO

O contrato de experiência é a forma mais comum para se contratar um novo trabalhador e, tem por objetivo proporcionar um período de teste/validação” entre as duas partes (empregador e empregado) de tudo que foi conversado na entrevista, antes que seja concretizado. O cenário em crise de trabalho e com mudanças nas leis trabalhistas escolhemos o tema proposto para que fiquemos atentos quanto a concessão do contrato de experiência até seu encerramento.

DESENVOLVIMENTO

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. O prazo é flexível e pode ser definido entre as partes, ou seja, não existe uma pré-determinação da lei quanto ao período mínimo, mas apenas sobre a duração máxima desta modalidade de contrato, não podendo ultrapassar 90 dias conforme estabelece o parágrafo único, do art. 445 da CLT. Lembrando que Se ao final do contrato 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 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). Não é direito neste caso: multa de 40% sobre o FGTS; seguro desemprego; aviso prévio; indenização.

Quanto a rescisão do contrato de experiência:

a) Por Iniciativa do Empregador, sem Justa Causa

Saldo do salário; 13º salário proporcional; férias proporcionais + 1/3; recolhimento de FGTS (8%), com direito a saque; multa de 40% sobre o montante do FGTS; indenização do art. 479 da CLT, no valor de metade da remuneração a que o empregado teria direito até o fim do contrato; multa do art. 9º da Lei nº 7.238, de 1984 (indenização da data base), quando for o caso; e outros eventualmente devidos 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. Neste caso não é direito: aviso prévio.

b) Por Iniciativa do Empregador, com Justa Causa

Saldo de salário; recolhimento de FGTS (8%), sem direito a saque; e outros eventualmente devidos 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.

Neste caso não é direito :aviso prévio;13º (décimo terceiro) proporcional ; férias proporcionais mais um terço; multa de 40% sobre o saldo do FGTS; indenizações.

c) Por Iniciativa do Empregado – Pedido de Demissão

Saldo de salário;13º salário proporcional ;férias proporcionais + 1/3;indenização do art. 480 da CLT, em favor do empregador, relativa aos prejuízos decorrentes da rescisão, limitada ao valor que o empregado teria direito em idênticas condições; recolhimento de FGTS (8%), sem direito a saque ; e outros eventualmente devidos 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. Neste caso não é direito: aviso prévio; multa de 40% sobre o saldo do FGTS; indenizações.

CONCLUSÃO

Contrato de experiência é de importância para que empregador e empregado se conheçam para caminhar juntos, neste tipo de contrato em todas as rescisões é de direito 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, o empregador deve ficar atento quanto ao direitos e deveres, para que não aconteça uma possível trabalhista.

REFERENCIAS

- <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10709618/artigo-479-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>
<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10714445/artigo-445-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>
<http://www.portaldecontabilidade.com.br/>
<http://direitosbrasil.com/as-leis-trabalhistas-no-brasil/>