



Orientações Consultoria De Segmentos
Contrato de Experiência - Afastamento

03/06/2016

Sumário

1.	Questão.....	3
2.	Normas apresentadas pelo cliente.....	3
3.	Análise da Legislação	3
4.	Conclusão	6
5.	Informações Complementares	6
6.	Referências	6
7.	Histórico de alterações.....	6

1. Questão

A dúvida é quando ocorrer afastamento durante o contrato experiência, como deve ser tratado, o contrato de experiência deverá ser prorrogado.

Exemplo:

O empregado afastou-se por motivo de doença durante o período de experiência, de acordo com o entendimento do cliente, o período de experiência deverá ser prorrogado.

Gostaríamos de um parecer sobre a questão apresentada acima, qual o tratamento deve ser dado?

2. Normas apresentadas pelo cliente

Apresenta como embasamento legal a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) artigo 476 e Decreto nº 3.048/1999 – Artigo 80.

A indicação da legislação pertinente ao caso é de inteira responsabilidade do Cliente solicitante

3. Análise da Legislação

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 a estrutura hierarquia, bem como as condições de trabalho a que está subordinada.

De acordo com o Artigo 445 (CLT) – parágrafo único, determina que o contrato de experiência não poderá exceder 90 (noventa) dias.

Art. 455 (CLT)

Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias.

Sobre o assunto temos disponível também a Súmula do TST nº 188.

Súmula nº 188 do TST

CONTRATO DE TRABALHO. EXPERIÊNCIA. PRORROGAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

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

AUXÍLIO-DOENÇA

O empregado, durante o período que ficar afastado, ou seja, enquanto durar a concessão do **auxílio-doença previdenciário**, tem seu contrato **suspenso**, o empregado é considerado em licença não remunerada.

Decreto nº 3.048/1999

Art. 80. O segurado empregado em gozo de auxílio-doença é considerado pela empresa como licenciado.

Parágrafo único. A empresa que garantir ao segurado licença remunerada ficará obrigada a pagá-lo durante o período de auxílio-doença a eventual diferença entre o valor deste e a importância garantida pela licença.

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

Art. 476 - Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em **licença não remunerada**, durante o prazo desse benefício.

Os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento, serão contados normalmente como dias trabalhados para efeito da contagem do cumprimento do contrato de experiência, serão remunerados integralmente pela empresa. A suspensão se efetiva a partir do 16º dia de afastamento, quando o empregado passa a receber o auxílio-doença da Previdência Social.

Desta forma, o prazo do contrato de experiência procede 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.

Observando que durante os 15 primeiros dias de afastamento o prazo do contrato continua normalmente, caso o empregado se afaste no curso do contrato de experiência por motivo de doença, e o término do contrato ocorra dentro desse período, ou seja, nos 15 primeiros dias, a empresa procederá a extinção do contrato na data prevista para o seu término.

Exemplo (1)

Empregado admitido em contrato de experiência no dia **04/01/2016** por 90 dias, e afasta-se por doença, no dia **19/03/2016**, iniciando o auxílio-doença (16º dia) em **03/04/2016**, e o término do contrato de experiência é dia **02/04/2016**.

O contrato de experiência deste empregado será extinto normalmente na data prevista (**02/04/2016**), porque o atestado médico do primeiros 15 (quinze) dias, contam como período trabalhado e comportam os dias faltantes para o término do contrato.

Lembrando que cabe ao empregador comunicar o empregado sobre o término de contrato de experiência até o dia 02/04/2016, caso contrário o contrato torna-se por prazo indeterminado.

Exemplo (2)

Empregado admitido em contrato de experiência no dia **02/05/2016** por 90 dias, e afasta-se por doença no dia **05/07/2016**, iniciando o auxílio-doença (16º dia) em **20/07/2016**, permanecendo 20 (vinte) dias no INSS, retornando ao trabalho no dia **09/08/2016**, e o término do contrato de experiência é **dia 30/07/2016**.

O contrato de experiência deste empregado extinguiria em 30/07/2016, fato este que não ocorreu devido ao afastamento devido ao auxílio-doença

O contrato de experiência contou seu prazo de cumprimento normalmente até o dia 19/07/2016, ou seja, até os primeiros 15 (quinze) dias do atestado médico pagos pela empresa, faltando neste caso 11 dias para o término do contrato de experiência, os quais serão cumpridos a partir de 09/08/2016, sendo a data de retorno deste empregado, pois a partir de 20/07/2016 a 08/08/2016, o seu contrato foi suspenso.

O contrato de experiência deste empregado será extinto somente no dia 19/08/2016, quando completará os 11 (onze) dias faltantes para o encerramento do contrato, tornando-se por tempo indeterminado se a prestação de serviço ultrapassar esta data.

ACIDENTE DO TRABALHO

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

De acordo com a Súmula nº 378 do TST, determina que o empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/1991 (garantia mínima de 12 (doze) meses).

Súmula nº 378 do TST

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. (inserido item III) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

III - III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

Conclui-se, então que o empregado que sofrer acidente do trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Exemplo (1)

Empregado admitido em contrato de experiência no dia 04/01/2016 por 90 dias, e acidenta-se no trabalho no dia 23/01/2016, iniciando o auxílio-acidentário (16º dia) em 06/02/2016, retornando ao trabalho dia 26/02/2016, totalizando 20 (vinte) dias INSS e o término do contrato de experiência é dia 02/04/2016.

O contrato de experiência deste empregado automaticamente torna-se um contrato indeterminado, devido a súmula do TST determinar 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 acidentário.

4. Conclusão

Com base no exposto acima, detalhamos de como proceder quando o empregado sofrer afastamento no contrato de experiência.

Por fim, destacamos que as informações contidas neste comentário referem-se ao entendimento desta Consultoria, podendo existir entendimentos diversos.

“O conteúdo deste documento não acarreta a assunção de nenhuma obrigação da Totvs perante o Cliente solicitante e/ou terceiros que porventura tiverem acesso ao material, tampouco representa a interpretação ou recomendação da TOTVS sobre qualquer lei ou norma. O intuito da Totvs é auxiliar o cliente na correta utilização do software no que diz respeito à aderência à legislação objeto da análise. Assim sendo, é de TOTAL RESPONSABILIDADE do Cliente solicitante, a correta interpretação e aplicação da legislação em vigor para a utilização do software contratado, incluindo, mas não se limitando a todas as obrigações tributárias principais e acessórias.”

5. Informações Complementares

Na visão do processo junto ao ERP, o impacto está na prorrogação do contrato de trabalho, e seus reflexos, apuração de férias, 13º salário.

6. Referências

- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm
- http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-188
- http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-378
- https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm

7. Histórico de alterações

ID	Data	Versão	Descrição	Chamado
FL	03/06/2016	1.00	Contrato de Experiência - Afastamento	TVGQQU