

**“Aspectos dos Contratos de Experiência e os cuidados com seu uso fraudulento pelos Empregadores.”**

Porto Alegre, 01 de junho de 2009.

**Adu. Leonardo Fonseca Culau**

**OAB.RS 58.578**

e-mail: leonardo@aranovich.adv.br

F. (51) 3225.0022

A 8ª Turma do TRT da 3ª Região –MG- decidiu invalidar um contrato de experiência celebrado entre um pedreiro e uma empresa de construção, convertendo-o em contrato por prazo indeterminado com a condenação das reclamadas ao pagamento das parcelas salariais e rescisórias decorrentes da dispensa sem justa causa. Isto porque, foram detectadas irregularidades no contrato firmado entre as partes, como forma de burlar a legislação trabalhista, desvirtuando a função do contrato de experiência.

O contrato de experiência tem como objetivo permitir tanto ao empregador como ao empregado uma análise das condições em que se desenvolverá a relação entre ambos. Tem o prazo determinado de 30 dias, podendo ser prorrogado uma única vez até 90 dias. No caso das partes não conseguirem estabelecer interesses mútuos nesse início das atividades laborais, o contrato é rescindido com vantagens econômicas consideráveis ao empregador se comparado ao custo da rescisão de um empregado com contrato de prazo indeterminado.

As características econômicas consideravelmente mais brandas dos contratos de experiência podem induzir os Empregadores a incorrerem no erro de utilizar essa forma de contratação para disfarçar vínculos que não tem a natureza temporária, o que a Justiça do Trabalho tem combatido.

Assim, utilizando esse instrumento como forma de evitar a carga

econômica gerada na manutenção de um quadro de empregados – e nessa incluem-se salário, benefícios diretos, contribuições previdenciárias e fiscais-, Empregadores utilizam-se dos contratos de experiência para abrandarem os efeitos econômicos nos seus cofres ou, até, viabilizarem suas atividades econômicas.

No entanto, para que não se cometam equívocos na utilização desses contratos, é importante observarmos o regramento e o entendimento jurisprudencial quanto ao tema.

O artigo 452 da CLT impõe uma condição para reconhecer um contrato como sendo de prazo determinado: dentro de 06 (seis) meses após o seu término, não poderá ser firmado novo contrato nessa modalidade.

No caso da decisão acima destacada, foram celebrados cinco contratos de experiência no espaço de menos de seis meses, sendo que somente no primeiro foram cumpridas as formalidades legais exigidas.

Mas além dessa condição temporal, é importante esclarecer que os Tribunais do Trabalho sempre atentam aos outros elementos caracterizadores dessa espécie de contrato. E um deles é o elemento vontade do empregador de manter o empregado nos quadros da empresa. A exemplo disso, temos o voto da decisão referida, de onde se extrai o trecho abaixo:

"Nessa esteira, o contrato de prova, como espécie legal, apresenta o escopo de avaliar o desempenho funcional do empregado, não só do ponto de vista da execução das incumbências propriamente ditas, mas também da inserção social do trabalhador no empreendimento, na observância dos procedimentos desenvolvidos na prática do labor. Ora, a presunção, por via de consequência, é de que o empregador não contrataria novamente um empregado que não atendeu às suas expectativas, estando caracterizada fraude à lei as demais contratações

por experiência, pois não atendido o escopo celetista." (RO nº 00498-2008-144-03-00-2 )

Assim, vemos que além do elemento temporal, é necessário que se atente para a importância subjetiva do contrato de trabalho, que é efetivamente dar condições das partes de estabelecerem mutuamente a confiança e a satisfação necessária à relação saudável de emprego.

As práticas entre as partes que não atentam a estas particularidades estarão correndo o risco de ver o Tribunal do Trabalho, se provocado, anular a contratação por experiência e declarar o empregado como efetivo com todas as suas consequências e reflexos decorrentes do reconhecimento do vínculo empregatício.