



Rotinas de Pessoal & Recursos Humanos

www.sato.adm.br - sato@sato.adm.br - fone/fax (11) 4742-6674

| | | | | | | | |
|------------|-------------|------------|--------------|-------------|-----------|----------|-----------|
| | | | | | | | |
| Legislação | Consultoria | Assessoria | Informativos | Treinamento | Auditoria | Pesquisa | Qualidade |

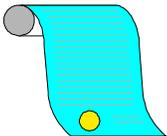
Relatório Trabalhista

Nº 046

08/06/2006

Sumário:

- CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - GENERALIDADES
- CRACHÁ - REGISTRO DE PESSOAL



CONTRATO DE EXPERIÊNCIA GENERALIDADES

Denomina-se contrato de experiência, aquele destinado a permitir que a empresa, durante um certo tempo, verifique as aptidões do empregado, tendo em vista a sua contratação por prazo determinado.

O prazo que a empresa tem para avaliar suas aptidões é de 90 dias no máximo, podendo ser prorrogado apenas uma só vez respeitado o limite de 90 dias.

Portanto, na hipótese em que o empregado está sendo readmitido na mesma função e tendo trabalhado como temporário e posteriormente efetivado, não cabe nessa situação o contrato de experiência, uma vez que o empregador teve a sua oportunidade de conhecer suas aptidões no serviço.

Registro

Algumas empresas desinformadas chegam até mesmo a acreditar que é desnecessário o registro do empregado (anotações na ficha/livro e CTPS) durante o período de experiência, como se fosse um teste no trabalho.

Há uma grande distinção entre “período de experiência” e “teste”. O primeiro, tem vínculo empregatício. Pois, tem subordinação horária e hierárquica, além de receber salários. O segundo, não tem nenhum vínculo, sequer o compromisso de permanecer na empresa.

Assim, como requisito de validação do contrato de experiência, é necessário que o empregado esteja devidamente registrado, compreendendo anotações na CTPS e no sistema de registro de empregados (livro, ficha ou sistema informatizado).

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. AUSÊNCIA DE ANOTAÇÃO NA CTPS. NULIDADE.

A CLT estatui a nulidade absoluta dos atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos naquela Consolidação (art. 9º). E como se sabe, distingue-se a nulidade absoluta, entre outros aspectos, pelo fato de que não pode ser suprida judicialmente. Logo, se a anotação da condição especial do contrato de experiência, em CTPS, constitui requisito essencial à validade do ato, como previsto em lei, sua falta acarreta necessariamente a nulidade do ajuste e o conseqüente reconhecimento da contratação sob a condição ordinária da duração por prazo indeterminado. (TRT-SP 02980559975 - RO - Ac. 08ªT. 19990634427 - DOE 14/12/1999 - Rel. WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA)

Vantagens

Por dois motivos, tornam-se vantajosos para a empresa, a opção pelo contrato de experiência, os quais são:

- o empregado não tem direito à estabilidade no emprego, quando há a terminação normal do contrato; e
- o empregado não tem direito ao aviso prévio, mesmo havendo a interrupção por iniciativa do empregador.

Por outro lado, se ocorrer a interrupção antes do seu término normal, a parte que tomar iniciativa deverá indenizar a outra, pela metade do período que faltar do contrato. É o que determina o art. 479 da CLT (iniciativa da empresa) e o art. 480 da CLT (iniciativa do empregado).

Exemplo:

Um empregado com contrato de experiência de 30 dias, interrupção no 20º dia, portanto faltando 10 dias: a parte que interromper deverá indenizar a outra parte pela metade do período que faltar, isto é, 5 dias de salários (10 dias : 2 = 5 dias).

Mais um detalhe, se a interrupção for promovida pela empresa, há ainda a multa rescisória à ser paga ao empregado.

Hipóteses em que o torna-se indeterminado

O contrato de experiência poderá tornar-se automaticamente um contrato por prazo indeterminado quando:

- ultrapassar naturalmente o vencimento do contrato de experiência (art. 451, CLT);
- utilizar cláusula assecuratória que possibilita a rescisão pelas partes antes do término (art. 481, CLT);
- elaborar contrato que suceder, dentro de 6 meses, a outro contrato por prazo determinado (Art. 452 da CLT)

Recomendações:

- quando o contrato termina na sexta-feira, e o empregado trabalha em regime de compensação de horas semanais compensando o sábado, nesta última semana deverá trabalhar em seu horário normal (sem a compensação), pois do contrário, torna-se indeterminado, porque ultrapassa o término;
- quando o contrato termina num dia em que não há expediente de trabalho, a comunicação deverá ocorrer no último dia de expediente de trabalho porém no conteúdo da carta deverá constar a data real do término, não importando se ocorrer num feriado ou no domingo, datas em que não há expediente de trabalho;
- quando o empregado falta (justificada ou injustificadamente) no dia do término, manda-se uma carta registrada ou então um fonegrama (serviço Telesp 135) em ambas as situações, a empresa deverá obter uma cópia confirmatória do recebimento, ou então manda-se alguém na residência para entregar a carta.

Cláusula assecuratória:

Ao elaborar o contrato de experiência, deve-se tomar alguns cuidados especiais, pois poderá tratar-se de um contrato por prazo indeterminado, que conseqüentemente, aumentará o ônus da empresa.

Frases inúteis, como abaixo citamos, são comuns nos formulários padronizados adquiridos no comércio:

"... qualquer das partes poderá rescindir o referido contrato de experiência, a qualquer momento, antes mesmo do término normal, sem ônus para ambas as partes."

O referido texto, ao mesmo tempo em que firma a predeterminação do prazo, também estipula a indeterminação. Porque, antes mesmo de ocorrer a terminação, a cláusula já permite a quebra do contrato, por qualquer das partes.

Deslocamento do término no contrato por prazo determinado

No contrato de experiência, teoricamente, tanto a suspensão e a interrupção deslocariam-se o termo final do contrato, isto é, quando o empregado retornasse ao emprego, completaria o tempo restante do seu afastamento. Porém, esta não é a regra a ser aplicada, com base no § 2º do artigo 472 da CLT, que prevê o ajuste entre as partes dos efeitos do afastamento nos contratos a prazo. Assim, se as partes previamente ajustarem o deslocamento do período, então será válida. Por outro lado, não havendo tal ajuste, seja interrupção ou suspensão, o contrato estará extinto no seu término.

Termo de prorrogação

O termo de prorrogação deverá ser anotado na CTPS, condição importante para validação (arts. 9º e 29 da CLT)

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - Prorrogação e suspensão - Contrato de experiência. Prorrogação

"A prorrogação do contrato de experiência deve ser obrigatoriamente anotada na CTPS do empregado, por tratar-se de contrato que envolve condição especial, nos termos do artigo 29 da CLT." (TRT-SP 02990321165 - RO - Ac. 10ªT. 20000411463 - DOE 01/09/2000 - Rel. HOMERO ANDRETTA)

Da mesma maneira, como é exigido na CTPS, também é necessário anotar no contrato de experiência.

Exemplo:

TERMO DE PRORROGAÇÃO:

Por mútuo acordo entre as partes, fica o presente contrato de experiência, que deveria vencer nesta data, prorrogado até ___/___/___.

(assinatura - empregadora)

(assinatura - empregado)

(assinaturas de 2 testemunhas).

Algumas empresas adotam o termo de prorrogação "automática", evitando-se o trabalho de lembrar da agenda, bem como de colher novas assinaturas, na ocasião do primeiro vencimento.

Exemplo:

O presente contrato terá validade por 30 dias, vencendo-se no dia, continuando a prestação de serviços, entender-se-á prorrogado automaticamente por mais 60 dias, vencendo-se no dia

Muito embora seja uma prática comum entre empresas, alguns tribunais têm entendido que trata-se de um só período de 90 dias, não distinguindo os dois períodos em separado, em função da ausência da prorrogação expressa no documento, na ocasião do primeiro vencimento. Assim, olhando o exemplo anterior, ao desligar o empregado no 30º dia, imagina-se haver a terminação normal do contrato de experiência, quando em verdade, estará ocorrendo a "interrupção do contrato". Conseqüentemente, a empresa deverá pagar a indenização do art. 479 da CLT, equivalente a metade dos dias que faltavam para o término, que no nosso exemplo seria de 30 dias (isto é, 60 : 2 = 30 dias). Além desta indenização, deve-se pagar também a multa rescisória.

Assim, recomendamos que a prorrogação seja expressa no documento, partindo-se de um ritual por fases. Isto é, vencido o primeiro período, nesta data, prorroga-se para o segundo e último período, utilizando-se do termo de prorrogação em separado (e não de maneira automática).

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. PRORROGAÇÃO. NULIDADE.

A prorrogação do contrato de experiência, se e quando existente, há de ser feita expressamente. Sem valor (art. 9º, CLT) cláusula inserida no contrato e que sequer foi devidamente preenchida, considerando prorrogada a experiência até o limite do art. 445 da CLT. (TRT-SP 02990335077 - RO - Ac. 05ªT. 20000337883 - DOE 14/07/2000 - Rel. FRANCISCO ANTONIO DE OLIVEIRA)

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. CLÁUSULA DE PRORROGAÇÃO TÁCITA. INVALIDADE.

Tem-se por inválida a cláusula de prorrogação tácita inserida em contrato de experiência, operante na hipótese de ausência de manifestação em contrário de qualquer das partes. Tratando-se de modalidade contratual sabidamente desvantajosa para o empregado, a prorrogação, quando avençada, deve ser expressa, sob pena de transmutação do contrato de experiência em pacto por prazo indeterminado. (TRT-SP 19990578748 RO - Ac. 08ªT. 20010198100 - DOE 22/05/2001 - Rel. WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA)

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Prorrogação e suspensão. Contrato de experiência.

É válido o contrato de experiência em que se ajustou cláusula automática de prorrogação da prestação dos serviços. (TRT-SP 20000526511 RS - Ac. 06ªT. 20000583205 - DOE 24/11/2000 - Rel. RAFAEL E. PUGLIESE RIBEIRO)

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Entre a empresa ..., com sede em ... à Rua ..., nº ..., doravante designada EMPREGADORA e ..., portador da CTPS nº ... série ..., a seguir chamado apenas EMPREGADO, e celebrado o presente CONTRATO DE EXPERIÊNCIA, que terá vigência a partir da data de início da prestação de serviços, de acordo com as condições a seguir especificadas:

1. Fica o EMPREGADO admitido no quadro de funcionários da EMPREGADORA para exercer as funções de ..., mediante a remuneração de R\$... por mês (ou por hora).

A circunstância, porém, de ser a função especificada não importa na intransferibilidade do EMPREGADO para outro serviço, no qual demonstre melhor capacidade de adaptação desde que compatível com sua condição pessoal.

2. O horário de trabalho será anotado na sua ficha de registro e a eventual redução da jornada, por determinação da EMPREGADORA, não inovará este ajuste, permanecendo sempre íntegra a obrigação do EMPREGADO de cumprir o horário que lhe for determinado, observando o limite legal.

3. Obriga-se também o EMPREGADO a prestar serviços em horas extraordinárias, sempre que lhe for determinado pela EMPREGADORA, na forma prevista em lei. Na hipótese desta faculdade pela EMPREGADORA, o EMPREGADO receberá as horas extraordinárias com o acréscimo legal, salvo a ocorrência de compensação, com a conseqüente redução da jornada de trabalho em outro dia.

4. Aceita o EMPREGADO, expressamente, a condição de prestar serviços em qualquer dos turnos de trabalho isto é, tanto durante o dia como a noite, desde que sem simultaneidade, observadas as prescrições legais reguladoras do assunto, quanto à remuneração.

5. Fica ajustado nos termos do que dispõe o § 1º do art. 469, da Consolidação das Leis do Trabalho, que o EMPREGADO aceitará ordem emanada da EMPREGADORA para a prestação de serviços tanto na localidade de celebração do Contrato de Trabalho, como em qualquer bairro ou cidade, capital ou território nacional, quer essa transferência seja transitória, quer seja definitiva.

6. No ato da assinatura deste contrato, o EMPREGADO recebe o Regulamento Interno da Empresa cujas cláusulas fazem parte do Contrato de Trabalho, e a violação de qualquer delas implicará em sanção, cuja graduação dependerá da gravidade da mesma, cominando com a rescisão do contrato por justa causa.

7. Em caso de dano causado pelo EMPREGADO, fica a EMPREGADORA, autorizada a efetivar o desconto da importância correspondente ao prejuízo, o qual fará, com fundamento no parágrafo único do art. 482 da CLT, já que essa possibilidade fica expressamente prevista em contrato.

8. O presente contrato, tem início a partir de __/__/__ e término no dia __/__/__, sendo celebrado para as partes verificarem reciprocamente, a conveniência ou não de vincularem em caráter definitivo a um contrato de trabalho. A empresa passando a conhecer as aptidões do EMPREGADO e suas qualidades pessoais e morais; o EMPREGADO verificando se o ambiente e os métodos de trabalhos atendem à sua conveniência.

9. Na hipótese deste ajuste transformar-se em contrato de prazo indeterminado, pelo decurso do tempo, continuarão em plena vigência as cláusulas de 01 a 07, enquanto durarem as relações do EMPREGADO com a EMPREGADORA.

E por estarem de pleno acordo, as partes contratantes, assinam o presente Contrato de Experiência em 2 vias, ficando a primeira em poder da EMPREGADORA, e a segunda com o EMPREGADO, que dela dará o competente recibo.

São Paulo __/__/__

(assinatura - empregadora)

(assinatura - empregado)

(assinaturas de 2 testemunhas)

TERMO DE PRORROGAÇÃO:

Por mútuo acordo entre as partes, fica o presente contrato de experiência, que deveria vencer nesta data, prorrogado até __/__/__.

(assinatura - empregadora)

(assinatura - empregado)

(assinaturas de 2 testemunhas).

ANOTAÇÕES NA CTPS

Na página de "Anotações Gerais" da CTPS, deverá ser transcrito ou carimbado, com o seguinte termo:

" Em ___/___/___ foi firmado o Contrato de Experiência pelo prazo de ... dias, conforme documento em nosso poder, tendo-se o término no dia ___/___/___, podendo ser prorrogado por mais ... dias. "

(local e data)

(carimbo e assinatura da empresa).

" Em ___/___/___, o Contrato de Experiência firmado em ___/___/___, foi prorrogado por mais ... dias, tendo-se o término em ___/___/___, "

(local e data)

(carimbo e assinatura da empresa).

Acompanhamento do funcionário na experiência

Um funcionário mal selecionado e mal integrado, com certeza, terá uma vida curta na empresa. Não é interessante à administração da empresa, que o funcionário tenha uma vida curta, pois para admiti-lo a empresa teve várias despesas, tais como: despesas de recrutamento, de seleção, de admissão, de adaptação do novo funcionário, etc.

Cabe todo o profissional de Administração de Pessoal, fazer um "feed-back" (reavaliação) no seu processo de integração de um novo funcionário.

Para se saber sobre o resultado, utilize o formulário abaixo.

MODELO

NOME DO FUNCIONÁRIO:

CARGO:

SETOR:

DATA:

01. Ao ingressar na empresa você recebeu informações com relação às normas internas ?

sim

não

De quem ?

Essas informações foram:

suficientes

insuficientes

Se insuficientes, faltaram:

informações de ordem técnica

informações de ordem administrativa

Quais ?

02. Você recebeu ou recebe algum treinamento/ou orientação para executar seu trabalho ?

sim

não

De quem ?

Essa orientação foi:

suficiente

insuficiente

Se insuficiente, o que faltou ?

03. Você apresentou dificuldades para adaptar-se ao ambiente de trabalho ?

sim

não

Quais ?

Você acredita que sua adaptação está sendo:

rápida

lenta

regular

04. Como é o seu relacionamento com seus colegas ?

ótimo

bom

regular

ruim

Relacionamento com chefe imediato:

ótimo

bom

regular

ruim

05. Quanto ao seu desempenho:

ótimo

bom

regular

ruim

06. Quando você tem alguma dúvida ou dificuldades no trabalho, qual é sua atitude ?

resolve sozinho

solicita ajuda ao colega

dirige-se ao chefe imediato

nunca pede ajuda

E como você é atendido(a):

07. No seu grupo de trabalho:

existe cooperação espontânea

não existe cooperação

existe cooperação quando solicitado

08. Você está desempenhando seu trabalho conforme o método já utilizado pela empresa ou criou seu próprio método ?

No segundo caso, houve maior rendimento ?

sim

não

Justifique:

09. Seu chefe mantém diálogo com você a respeito de seu trabalho, permitindo-lhe expor suas idéias, dificuldades, etc. ?

- sim
 não

Se não, por que você acha ?

10. Em que você adaptou-se mais facilmente ?

No que foi mais difícil sua adaptação ?

11. Você está satisfeito com o trabalho que executa ?

- sim
 não

Se não, por quê ?

12. Em que, a Administração de Pessoal poderia auxiliá-lo(a) ?

13. Tem alguma crítica ou sugestão a fazer em relação a empresa ?

(assinatura do funcionário)

ANEXO

MODELO DE CARTA DIRIGIDA AO FUNCIONÁRIO

Local e data

Prezado(a)

Funcionário(a)

Ref.: " ACOMPANHAMENTO DE FUNCIONÁRIO NA EXPERIÊNCIA "

Anexo à presente, estamos encaminhando um questionário para que você responda à Administração de Pessoal/Recursos Humanos.

O nosso objetivo é saber de como está se sentindo nesta NOVA CASA de trabalho.

Nossa meta principal é dar-lhe o melhor aconselhamento durante a sua vida profissional na empresa.

Portanto, procure identificar-se e ser tão objetivo, sincero e honesto, quanto lhe for possível, retratando fielmente as perguntas. Pois, este documento de avaliação será de grande importância para o seu desenvolvimento e aperfeiçoamento profissional.

Leia com atenção e responda a todas as perguntas. Posteriormente, entregue ao Depto. de Administração de Pessoal, aos cuidados do Sr. ... no prazo máximo de 5 dias.

Caso haja alguma dúvida nas respostas, procure entrar em contato com o ramal interno nº ... ou ainda pessoalmente, mediante autorização do seu superior hierárquico.

Gratos pela colaboração.

Atenciosamente,

Administração de Pessoal.



CRACHÁ REGISTRO DE PESSOAL

Crachá é um documento de identificação do empregado na empresa e em outros estabelecimentos normalmente conveniados.

Trazida pelas multinacionais na década de 60, normalmente é implantado em empresas de médio e grande portes.

Sua principal finalidade consiste:

- identificação do novo funcionário na portaria;
- identificação perante aos clientes e fornecedores;
- identificação perante aos departamentos internos da empresa, tais como: restaurante, departamento médico, portaria, etc.;
- identificação no caso de acidente do trabalho (interno e externo) e principalmente se o crachá dispuser o tipo de sangue, irá facilitar os médicos;
- outros.

Além de suas principais finalidades, ela tem o papel de mostrar a organização da empresa, que cria fatores psicológicos, tais como:

- promover a imagem da empresa, lá fora;
- criar a satisfação do empregado, pelo fato de mostrar que trabalha naquela organização;
- criar uma segurança interna, à quem atende um funcionário portador de crachá;
- outros.

Nos sistemas mais modernos, o crachá eletrônico tem múltiplas utilidades tais como:

- anotação do ponto (terminal de ponto eletrônico computadorizado);
- autorizar entrada no restaurante;
- autorizar o acesso em ônibus da empresa;
- autorizar compras em farmácias e supermercados.

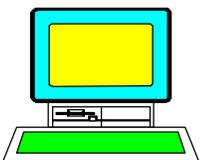
Esses crachás eletrônicos se assemelham com os cartões bancários e de créditos, que quando não estão sendo usados para as finalidades citadas, servem de crachá, à mostra em qualquer parte do corpo.

Terceirização

O crachá é de uso obrigatório pelos empregados terceirizados (empregados da prestadora de serviços), devendo conter no mínimo os seguintes dados:

- nome completo do empregado;
- data de admissão;
- número do PIS/PASEP;
- horário de trabalho; e a
- respectiva função.

Fds.: Art. 3º da Portaria nº 3.626, de 13/11/91.



Matenha-se atualizado em todas as rotinas de DP e RH. Faça já a sua assinatura semestral. Visite o nosso site. Fácil e rápido!

www.sato.adm.br

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: www.sato.adm.br"