

ESTABILIDADE PROVISÓRIA

ASSOCIAÇÃO PROFISSIONAL

Tribunal TST
Julgado em 16/11/1983

OBSERVÂNCIA DO PRAZO DE 90 DIAS — QUANDO NÃO TRANSFORMA O CONTRATO EM POR PRAZO INDETERMINADO

RESUMO

- Conhecimento: - O contrato de experiência pode ser prorrogado uma única vez, conforme se depreende do artigo 451 da CLT e desde que o prazo total de sua vigência não ultrapasse o limite máximo de noventa dias. Foi o que ocorreu, com o que, o contrato não se transformou em contrato por prazo indeterminado. - A empregada, admitida a título de experiência, quando já se encontrava grávida, não pode exigir o pagamento, pelo empregador, do auxílio-maternidade, antes do prazo previsto para o início do repouso obrigatório. Na extinção do contrato de experiência, não há despedida e, sim, término automático do contrato. - Não se aplica ao caso o "prejulgado 14", atual "Súmula 142" do TST. - Conheço pelas violações e divergências, e dou provimento para julgar improcedente a reclamatória. Proc. TST-RR-3.384/82, Julgado em 17-11-1983 Arquivo do Ementário Forense, TST/1.651. (*) "Empregada gestante, dispensada sem motivo antes do período de seis semanas anteriores ao parto, tem direito à percepção do salário maternidade (ex-Prejulgado 14) ("EMENTÁRIO FORENSE", Nº 409, t. AUXÍLIO MATERNIDADE, st. DESPEDIDA). EMFOR 430

EMENTA

A prorrogação no período de experiência, observado o limite de 90 dias, não transforma o contrato de experiência em contrato por prazo indeterminado. - Na extinção natural do contrato de experiência, não há despedida injusta, hipótese em que não se aplica à empregada grávida, a Súmula 142 (*), antigo prejulgado 14, salvo se dentro do período que trata o artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho.