

FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR-FAT

LEI 7.998 DE 11-01-1990

CASO EM QUE NÃO EXCEDE O PRAZO DE 90 DIAS — QUANDO NÃO SE DESFIGURA

RESUMO

- Inconformado com a decisão proferida pelo Juízo "a quo" em que o contrato formalizado pelas partes foi declarado inválido, recorre o reclamado. Alega que não há previsão legal que determine à parte que resiliu o contrato a prazo determinado justificção de seu ato. Também afirma que não há impedimento legal a expressa prorrogação do contrato de experiência quando da contratação. Ainda aduz que no caso de contrato a prazo determinado não se aplica o artigo 118 da lei 8.213/91 com razão. Por partes. Ao contrato de experiência acordado (fl.), previsto nos artigos 443, parágrafo 2º., "c", e 445, parágrafo único, da CLT, aplicam-se normas distintas daquelas previstas para os contratos a prazo indeterminado. - O contrato de experiência é, por sua natureza um contrato subordinado a uma cláusula resolutiva. Não é necessário a parte que o resolve justificar o motivo pelo qual tomou esta decisão. Qualquer das partes pode, a qualquer momento, entender pelo fim da experiência. Não obstante, nada impede que o contrato perdure por até 90 dias (limite legal) ou conforme pactuado, sem exceder a este limite. - De acordo com contrato de experiência pactuado, este tinha a duração de 54 dias (fl.) . A rescisão aconteceu exatamente 54 dias após o início do contrato. Assim, nenhuma irregularidade ocorreu, visto que, no momento em que se deu a condição resolutiva, o contrato findou. Foi respeitado o limite de 90 dias, nada devendo qualquer das partes. - Nada impede que as partes acordem a prorrogação do contrato, sem exceder ao limite de 90 dias, conforme pactuado: "na hipótese de o empregado continuar a prestar serviço à empregadora após o prazo acima ajustado, fica o contrato de experiência automaticamente prorrogado por mais 35 dias. " (fl.). Esta cláusula não invalida o contrato de experiência visto que respeitado o limite máximo de 90 dias previsto no parágrafo único do artigo 445 da CLT. - Somente seriam aplicados os dispositivos referentes aos contratos a prazo indeterminado, caso desrespeitadas as normas referentes ao contrato de experiência. - A prorrogação do contrato de experiência acordada no momento da contratação não o invalida, este permanece em vigor até a ocorrência da condição resolutiva ou até o momento em que uma das partes entender pela rescisão do mesmo. Ac. de 25-09-1996 DJ de 21-10-1996 VENCIDOS O JUIZ REVISOR E JUÍZA MARIA GUILHEMINA MIRANDA Arquivo do EMFOR, TRT/N 6352 EMENTÁRIO FORENSE. Abril, 2005. Ano LVII. Nº 677 EMENTA:

- Se o empregado requer voluntariamente o seu afastamento do emprego, concordando expressamente com os limites de benefícios assegurados pela empresa e considerando-se que a natureza jurídica do desligamento em questão é de demissão, que afasta o direito a algumas verbas rescisórias só devidas em caso de despedida sem justa causa, a exemplo da multa de 40% (quarenta por cento) incidente sobre o FGTS, a sua concordância com o não recebimento da multa encontra-se em consonância com a natureza do instituto (demissão), não havendo como se deferir a incidência respectiva sobre as horas extraordinárias e adicional de quebra de caixa. RESUMO DO ACÓRDÃO: - No particular, pretende o recorrente as incidências em epígrafe, invocando para tanto o artigo 2º., inciso II, da Proposta de Desligamento Voluntário anexada à fl.. - A instância originária indeferiu o pedido em questão, acolhendo os fundamentos expostos na defesa, de que o reclamante, por ter aderido ao Plano de Demissão Voluntária - PDV, recebeu uma indenização correspondente ao seu tempo de serviço, a título de incentivo, mesmo pedindo demissão, excluindo-se apenas o direito à liberação do FGTS, bem como o acréscimo de 40% (quarenta por cento). - No caso em apreço, apesar de o artigo 2º., inciso II, da Proposta de Desligamento Voluntário da recorrida, adunado à fl., conferir aos empregados que aderissem ao plano de desligamento, "in verbis", "o pagamento de todas as verbas rescisórias, pertinentes à dispensa sem justa causa, inclusive aviso prévio e multa de 40% (quarenta por cento) sobre o saldo do FGTS", tal proposta foi editada em 06-03-1996 e o reclamante

aderiu ao mesmo em 27-12-1999, conforme requerimento incluso à fl. dos autos, declarando estar ciente e de acordo com o não pagamento, por parte da empresa, do aviso prévio estabelecido no artigo 487 da CLT, bem como dos 40% (quarenta por cento) incidentes sobre a totalidade do FGTS recolhido. - ..., se o empregado requer voluntariamente o seu afastamento do emprego, concordando expressa

EMENTA

Não é nulo o contrato de experiência que prevê a possibilidade de prorrogação, "o caso de continuidade da prestação de serviços, atendido o limite legal de 90 dias.