

Opinião: Lei nº14.020 e estabilidade nos contratos de experiência

A estabilidade no emprego sempre foi um assunto intensamente discutido na esfera trabalhista, seja entre doutrinadores, juristas ou mesmo estudantes e pesquisadores do Direito do Trabalho brasileiro. Tal fato se dá pelas inúmeras nuances que a garantia provisória no emprego gera nos diversos tipos de



Com a chegada da pandemia da Covid-19, em meados do

mês de março de 2020, ultrapassamos não somente grave crise sanitária, mas também econômica. Atento a esses aspectos, o legislador passou a enfrentar as preocupantes consequências econômicas por meio de normas trabalhistas que visassem: 1) à manutenção do emprego; e 2) à garantia da atividade econômica. Para tanto, viu-se a necessidade de legislar sobre as circunstâncias vividas na esfera trabalhista.

A Medida Provisória 936/2020, convertida na Lei nº 14.020/2020, promulgada na data de 6 de julho de 2020, responsável por instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispor sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública, legislou quanto à estabilidade no emprego quando aplicada a redução ou a suspensão de jornadas e salários.

No entanto, nesse contexto, evidenciou-se ausente qualquer menção à esfera dos contratos por prazo determinado, nela compreendida o contrato de experiência, que possui regramentos próprios, e a relação direta à garantia provisória no emprego.

Sabe-se que o contrato de experiência é modalidade de contrato por prazo determinado e que tem como finalidade a verificação prévia das habilidades técnicas do empregado, de modo a permitir que o empregador observe as aptidões e competências do trabalhador para serviço de natureza contínua. É de conhecimento também que, consoante artigo 451 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o contrato de experiência pode ser prorrogado apenas uma única vez, não podendo, ao total, exceder de 90 dias, sob pena de passar a vigorar sem determinação de prazo.

Em suma, é o contrato de experiência uma forma que tem o empregador de avaliar o trabalhador no exercício de determinada função, pré-fixando data de início e data de término do pacto firmado entre ambos.



Outrossim, é importante pontuar o conceito jurídico de estabilidade. Esta se configura como uma garantia do empregado de não ser despedido se não nas hipóteses previstas em lei ou em contrato, e pode ser classificada como definitiva ou provisória.

Nesse diapasão, importa destacar que a Lei nº 14.020/2020, promulgada em meio à pandemia, trouxe como principais medidas a instituição do programa emergencial de manutenção do emprego e da renda e, também, a possibilidade de redução de jornada e salário e de suspensão provisória do contrato de trabalho.

Nessa senda, a legislação preconizou, em seu artigo 10, sobre a garantia provisória no emprego ao empregado que tivesse reduzida sua jornada de trabalho e seu salário ou que tivesse suspenso provisoriamente seu contrato de trabalho. Assim, estabeleceu, ainda, o pagamento de indenização pelo empregador quando da ocorrência de dispensa sem justa causa do empregado durante o período de garantia provisória no emprego.

Verifica-se, contudo, que o legislador nada menciona quanto à garantia provisória no emprego quando da redução de jornada e salário ou suspensão nos contratos de experiência, restando absolutamente pertinente e controversa a questão: a garantia provisória no emprego é válida para os contratos por prazo determinado, nestes incluídos os contratos de experiência, mesmo quando há a extinção natural do pacto?

Entende-se não ser cabível tal aplicação.

A um e principal ponto: o contrato de experiência possui termo inicial e termo final, de conhecimento prévio de ambas as partes, encerrando-se de forma natural em data já prevista. Dessa forma, a garantia provisória no emprego faria com que o contrato por prazo determinado perdesse por completo seu objeto, uma vez que protrairia o termo final já pré-fixado, obrigando o empregador a permanecer com os serviços do empregado, por questão alheia a sua vontade.

É imperioso destacar que o término do contrato de experiência não constitui rescisão sem justa causa, mas apenas a extinção normal do contrato por prazo determinado, tendo em vista o encerramento natural do período pré-estabelecido entre empregador e empregado, ocorrendo apenas a não renovação do pacto formalizado entre as partes.

A doutrinadora Alice Monteiro de Barros segue nesse mesmo sentido ao preconizar: *"Se o empregado foi admitido mediante contrato de experiência, pressupõe encontrar-se em regime de prova durante esse período. Por outro lado, ao firmar o contrato, as partes, antecipadamente, já sabem a data de sua extinção (...). Logo, se de um lado a proteção à garantia de emprego se impõe, de outro, não se pode olvidar a boa-fé do empregador, que ajustou o contrato experimental, por prazo certo, e se viu surpreendido com um fato superveniente e que não deu causa, o qual assegura a continuidade do contrato" [1].*



A dois, deve-se utilizar para a discussão da presente questão, não só o disposto no artigo 1º, §4º, da Lei nº 9.601/98 [2], mas principalmente a Tese de Repercussão Geral 497 do Supremo Tribunal Federal [3]. Esta, em suma, preconiza a inexistência de estabilidade da gestante nos contratos que se firmaram por prazo determinado. Pontua-se que, nesse sentido, ausente estabilidade para gestante em contratos por prazo determinado, não haveria sentido na aplicação de garantia provisória no emprego para casos de redução de jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho trazida pela Lei 14.020/2020 sem que assim determinasse expressamente.

Conclui-se, portanto, que o contrato de experiência, assim como todo tipo de contrato por prazo determinado, e a estabilidade são, indiscutivelmente, institutos incompatíveis, uma vez que os objetivos são diametralmente opostos: um estabelece prazo limítrofe do instrumento de trabalho, enquanto o outro objetiva manter o contrato vigente.

Dessa forma, parece-nos que a estabilidade pode ser garantida somente durante a vigência do contrato de experiência, sendo incabível que se obrigue o empregador a prorrogá-lo, ainda mais por razão alheia à sua vontade, sob pena de gerar uma completa perda de objeto desse tipo de contrato, que é claro e elucidativo em sua própria definição: por prazo determinado.

[1] DE BARROS, ALICE MONTEIRO. O CONTRATO DE EXPERIÊNCIA À LUZ DOS TRIBUNAIS Revista de Direito do Trabalho | vol. 106/2002 | p. 13 – 27 | Abr – Jun / 2002 Doutrinas Essenciais de Direito do Trabalho e da Seguridade Social | vol. 2 | p. 1169 | Set / 2012 DTR2002199

[2] BRASIL. Lei Federal nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19601.htm>. Acesso em 13 de agosto 2021.

[3] SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Tese 497: "A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa".

Date Created

20/08/2021