

Contrato de experiência após dispensa da mesma função é fraude

Um contrato de experiência firmado por uma empresa com um trabalhador anteriormente dispensado por ela desvirtua essa modalidade de contratação e pode ser considerado fraudulento. Com esse entendimento, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho anulou o vínculo de experiência entre um colhedor de laranjas e uma agroindústria de Batatais (SP).

Reprodução



O colhedor de laranjas foi contratado duas vezes pela mesma empresa
Reprodução

O trabalhador relatou que teve dois contratos de emprego com a Louis Dreyfus Company Sucos S.A.: o primeiro, de 20 de julho de 2015 até a dispensa sem justa causa, em 2 de março de 2016; e o segundo, tido como contrato de experiência, de 23 de junho até 22 de julho de 2016, quando também houve rescisão sem justo motivo. Ele pediu a nulidade do contrato de experiência e o pagamento das respectivas verbas rescisórias.

Para o juízo da Vara do Trabalho de Batatais, o segundo contrato só seria nulo e por prazo indeterminado se a primeira relação de emprego tivesse sido de experiência, o que não foi. A conclusão teve como base o artigo 452 da CLT, que considera por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de seis meses, a outro por prazo determinado.

A sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (interior de São Paulo). Segundo a corte regional, nada impede a empresa de contratar um empregado por 30 dias, a título de experiência, ainda que tenha prestado serviços anteriormente. "Não havendo interesse em dar continuidade à relação de emprego, é lícito o encerramento", diz a sentença.



No entanto, o relator do recurso de revista do trabalhador, ministro Agra Belmonte, explicou que o contrato de experiência é uma modalidade por prazo determinado cuja finalidade é permitir ao empregador averiguar a aptidão do empregado para exercer a função para a qual está sendo contratado, e, ao empregado, avaliar sua adaptação à estrutura hierárquica do empregador e às condições de trabalho. "No caso, ficou claro que o empregado foi contratado a título de experiência para exercer as mesmas funções que anteriormente exercia", explicou ele. "Ora, não se justifica essa modalidade de contratação quando o trabalhador já esteve inserido na estrutura da empresa".

Para o ministro, não há dúvidas de que a modalidade de contratação teve por finalidade fraudar a legislação trabalhista, cujo intuito é o de fomentar a continuidade das relações de trabalho por meio do contrato por prazo indeterminado. Segundo ele, o TST tem entendido que, quando a empresa já teve a oportunidade de aferir as aptidões do empregado, por meio de contratação anterior, o contrato de experiência que lhe sucede perde sua natureza, passando-se à regra geral do contrato por tempo indeterminado. A decisão foi unânime. *Com informações da assessoria de imprensa do TST.*

Clique [aqui](#) para ler o acórdão
RRAg 10038-71.2018.5.15.0075

Date Created
18/05/2021