



**Orientações Consultoria de Segmentos**  
Rescisão no tempo de experiência.docx

24/09/2013

## Sumário

1.	Questão.....	3
2.	Normas Apresentadas pelo Cliente.....	3
3.	Análise da Consultoria .....	3
3.1.	CLT .....	4
3.2.	Portaria 1.621/2010.....	5
4.	Conclusão .....	5
5.	Informações Complementares .....	6
6.	Referências .....	6
7.	Histórico de Alterações .....	6

## 1. Questão

Análise do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) quanto ao conteúdo correto dos campos 21 / 31, quando ocorre a dispensa do empregado durante o período de experiência.

## 2. Normas Apresentadas pelo Cliente

O cliente solicita corrigir a informação do campo 21 do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) que está com o tipo 2. Contrato de trabalho por prazo determinado com cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão antecipada, porém na impressão do termo precisa sair Contrato por Tempo Indeterminado. O cadastro do empregado foi configurado para Contrato Determinado para que somente no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), aparecesse esta informação, haja visto que o contrato assinado na verdade foi por tempo Indeterminado.

A indicação da legislação pertinente ao caso é de inteira responsabilidade do Cliente solicitante

## 3. Análise da Consultoria

Os campos mencionados são referentes ao tipo de contrato assinado pelo empregado e sua categoria.

Conforme a legislação vigente, representada pelas portarias mencionadas acima que descreve em seu anexo I o modelo utilizado para o Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) e a Consolidação das Leis do trabalho (CLT) que regulamenta os tipos de contratos existentes, tem dois tipos de contrato de trabalho: contrato por tempo determinado e contrato por tempo indeterminado. No contrato indeterminado a legislação não estabelece nenhum subespécie, diferente do contrato do tipo determinado que possui 03 subespécies.

Dentro de um contrato indeterminado, não encontramos nenhuma prerrogativa que estabeleça o tempo de experiência do empregado, ou seja, se o contrato é indeterminado, não há que se falar em período de experiência.

Quando um empregado é contratado, o empregador possui duas opções: estabelecer um período de experiência por tempo determinado e neste caso deverá ser assinado um contrato por tempo determinado ou não estabelecer o período de experiência e disponibilizar para o empregado o contrato por tempo indeterminado.

Hoje o sistema atende ambas as demandas de contrato (período determinado e indeterminado), suas subespécies (no caso do contrato determinado) e no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, é possível informar todas as opções preestabelecidas na portaria 1.621, para o campo 21 - tipo de contrato.

Conforme o que for informado no campo 21 – tipo de contrato, o empregador deverá preencher o campo 31 - código sindical da entidade sindical laboral. Estes campos são complementares um do outro e precisam corresponder a mesma informação. De acordo com o tipo de contrato, o empregado terá um código sindical de entidade sindical laboral diferente.

Outra informação importante é a que trata da Cláusula Assecuratória de Direito Recíproco de Rescisão Antecipada que nada mais é do que a garantia do direito do empregador de rescindir o contrato de trabalho entre a empresa e o empregado, sem ter que pagar

indenização a este, desde a dispensa não seja por justa causa e que no contrato seja mencionada a cláusula assecutória do direito recíproco de rescisão antecipada.

Quanto à dispensa, caso a cláusula não esteja mencionada no contrato, deverá o empregador indenizar o empregado conforme previsão do artigo 479 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a metade da remuneração que teria direito até o final do contrato, que deve ser a termo, ou seja, do tipo determinado.

### 3.1. CLT

A CLT regulamenta as normas de trabalho e estipula em seu artigo 443 determina:

**Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.**

**§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada**

**§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:**

- a) De serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) De atividades empresariais de caráter transitório;
- c) De contrato de experiência.

[...]

**Art. 445 - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.**

**Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias.**

[...]

**Art. 451 - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.**

**Art. 452 - Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste depender da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.**

[...]

**Art. 456. A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da carteira profissional ou por instrumento escrito e suprida por todos os meios permitidos em direito.**

[...]

**Art. 479 - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.**

### 3.2. Portaria 1.621/2010

A portaria tras um modelo do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) e demonstra o que deverá ser preenchido em cada um de seus campos (que são todos enumerado de forma sequencial).

**Nos campos 21 /31 o preenchimento deverá ser:**

**Campo 21 – Informar o tipo de contrato, dentre as seguintes opções:**

- 1. Contrato de trabalho por prazo indeterminado.**
- 2. Contrato de trabalho por prazo determinado com cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão antecipada.**
- 3. Contrato de trabalho por prazo determinado sem cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão antecipada;**

**Campo 31 – Informar o código sindical da entidade sindical laboral**

## 4. Conclusão

Analisadas as questões acima, juntamente com a interpretação da legislação vigente, concluímos que será necessário avaliar qual o tipo de contrato foi assinado pelo empregado.

Se contrato determinado, o campo 21 do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) deverá ser preenchido com as opções 2 ou 3 e a impressão deverá o mesmo aparecer como Contrato de Trabalho por tempo Determinado.

Se contrato indeterminado, não há que se falar em experiência e o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) deverá ser preenchido com a opção 1 e a impressão deverá ser demonstrada como Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado.

Caso o sistema esteja sendo preenchido desta forma não poderá o TRCT ser impresso de modo invertido.

O sistema precisa entender exatamente esta lógica, ou seja, o que foi preenchido no cadastro do colaborador deverá ser levado também para o Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT)

“O conteúdo deste documento não acarreta a assunção de nenhuma obrigação da Totvs perante o Cliente solicitante e/ou terceiros que porventura tiverem acesso ao material, tampouco representa a interpretação ou recomendação da TOTVS sobre qualquer lei ou norma. O intuito da Totvs é auxiliar o cliente na correta utilização do software no que diz respeito à aderência à legislação objeto da análise. Assim sendo, é de TOTAL RESPONSABILIDADE do Cliente solicitante, a correta interpretação e aplicação da legislação em vigor para a utilização do software contratado, incluindo, mas não se limitando a todas as obrigações tributárias principais e acessórias.”

## 5. Informações Complementares

Não existe informações complementares referente a questão.

## 6. Referências

- <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A36A27C1401389A26D1F73CB8/Portaria%201.057%20unificado.pdf>
- [http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812C0858EF012C11ADF9135B10/p\\_20100714\\_1621.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812C0858EF012C11ADF9135B10/p_20100714_1621.pdf)
- [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)
- [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L7855.htm#art13](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7855.htm#art13)
- <http://www.iobonlineregulatorio.com.br/pages/core/coreDocuments.jsf?guid=I618AFA00A163693CE040DE0A24AC2BF4&nota=0&tipodoc=3&esfera=FE&ls=2&index=16#pctrb-0021-5.2.2>

## 7. Histórico de Alterações

ID	Data	Versão	Descrição	Chamado
LFA	24/09/13	1.00	Recisão no tempo de experiência	THILBV