

Se eu demitir um empregado em período de experiência, devo pagar alguma multa?

Created by Cirrus on out. 04, 2024

A demissão de um empregado durante o período de experiência pode gerar a obrigação de pagamento de algumas verbas rescisórias, dependendo de como a demissão ocorre (se por iniciativa do empregador ou do empregado) e do que está previsto no contrato de experiência. Em alguns casos, pode haver multa.

1. Demissão por iniciativa do empregador (antes do fim do período de experiência)

Se o empregador decide demitir o funcionário **antes do término do contrato de experiência**, ele deverá pagar algumas verbas rescisórias e, em alguns casos, uma **multa** por rescisão antecipada.

As verbas a serem pagas são:

- **Saldo de salário:** Valor referente aos dias trabalhados no mês da rescisão.
- **13º salário proporcional:** O valor proporcional ao período trabalhado.
- **Férias proporcionais com 1/3 adicional:** Férias proporcionais ao tempo trabalhado no contrato de experiência, acrescidas de 1/3 de adicional constitucional.
- **Multa de 50% sobre o saldo do contrato:** Conforme o **artigo 479 da CLT**, se a rescisão é por parte do empregador, ele deve pagar uma multa correspondente a **50% dos dias restantes do contrato** de experiência. Exemplo: se o contrato era de 90 dias e o funcionário foi demitido após 60 dias, o empregador deve pagar 50% dos 30 dias restantes.

Exemplo de cálculo da multa:

- Período de experiência: 90 dias.
- Funcionário demitido no 60º dia.
- Dias restantes: 30 dias.
- Multa: 50% de 30 dias = 15 dias de salário.

Se o salário do funcionário era de R\$ 1.800,00 por mês (R\$ 60,00 por dia):

- Multa: 15 dias x R\$ 60,00 = R\$ 900,00.

2. Demissão por iniciativa do empregado (antes do fim do período de experiência)

Se o empregado pedir demissão **antes do término do contrato de experiência**, ele pode ser obrigado a indenizar o empregador, conforme o **artigo 480 da CLT**. Essa indenização será equivalente aos prejuízos causados ao empregador pela rescisão antecipada, mas o valor não pode ser superior ao que o trabalhador teria direito a receber até o final do contrato.

As verbas rescisórias a serem pagas ao funcionário são:

- **Saldo de salário:** Pelos dias trabalhados no mês.
- **13º salário proporcional.**
- **Férias proporcionais com 1/3 adicional.**

No entanto, o empregador pode descontar a **indenização** devida pelo funcionário, caso o prejuízo seja comprovado.

3. Fim natural do contrato de experiência (sem renovação)

Se o contrato de experiência termina e não há renovação ou continuidade, a rescisão ocorre de forma natural, e o empregador deve pagar as seguintes verbas:

- **Saldo de salário.**
- **13º salário proporcional.**
- **Férias proporcionais com 1/3 adicional.**

- **Depósito do FGTS:** O FGTS é depositado, mas **não há multa de 40%** sobre o saldo do FGTS no caso de término natural do contrato de experiência.

Observações Importantes:

- **FGTS:** Durante o período de experiência, o empregador deve recolher o FGTS normalmente. Em caso de demissão antes do término do contrato, o trabalhador pode sacar o FGTS e tem direito à multa de 40% sobre o saldo.
- **Contrato de experiência:** O contrato de experiência tem um prazo máximo de **90 dias** e pode ser renovado apenas uma vez.

Perguntas de Revisão:

1. Qual é o percentual da multa em caso de rescisão antecipada por parte do empregador no período de experiência?
2. O que o empregado recebe ao término natural do contrato de experiência?
3. O empregador pode descontar algum valor se o empregado pedir demissão durante o período de experiência?
4. O empregado tem direito à multa de 40% do FGTS se o contrato de experiência terminar naturalmente?
5. Qual é o prazo máximo para um contrato de experiência?

TAGS: #ContratoDeExperiência #Demissão #MultaRescisória #CLT #VerbasRescisórias

Dito por si:

Revisão #1

Criado 28 março 2025 13:52:03 por Joao Marcos

Atualizado 28 março 2025 13:52:04 por Joao Marcos