



ACÓRDÃO
Seção Especializada em Dissídios Coletivos
GMCB/fmc

RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA.

VALIDADE DA CLÁUSULA 3ª, PARÁGRAFO ÚNICO, DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO REFERENTE AO PERÍODO 2015/2016. MUDANÇA DE FAIXA. PROGRESSÃO DE FUNÇÃO. PAGAMENTO DE SALÁRIO DA FUNÇÃO ANTERIOR POR UM PERÍODO MÁXIMO DE SEIS MESES. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO. IMPOSSIBILIDADE. NÃO PROVIMENTO.

Discute-se a validade da cláusula 3ª, parágrafo único, do ACT, segundo a qual o empregado é selecionado pela direção da sociedade empresária a progredir de função, mas não recebe aumento salarial durante o período de avaliação de desempenho. Segundo os critérios definidos pelo empregador, o trabalhador poderá auferir a remuneração correspondente a sua nova função após o intervalo máximo de 6 (seis) meses.

Consoante estabelece o artigo 461, *caput*, da CLT, os empregados terão salários equivalentes quando exercerem idêntica função em prol do mesmo empregador e esteja configurada a igualdade do valor do trabalho no mesmo estabelecimento empresarial. Dessa forma, o aludido dispositivo trata do princípio da equidade salarial, segundo o qual deve haver justiça na remuneração dos trabalhadores ao desempenharem atividades laborais análogas.

Impende salientar, ademais, que o artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal versa sobre o princípio da isonomia, cuja diretriz substancial é o tratamento dos iguais na medida de sua igualdade e dos desiguais de acordo com a sua desigualdade. Desse modo, ao serem submetidas a condições afins, as pessoas devem ser tratadas de maneira congruente, sob pena de configuração de discriminação.

No presente caso, o egrégio Tribunal Regional entendeu pela nulidade da cláusula ora impugnada, pois, conquanto preveja a progressão do empregado para uma função considerada superior em relação àquela ocupada anteriormente, a permanência no novo ofício está condicionada a uma avaliação de desempenho, durante um intervalo máximo de seis meses, sem aumento salarial nesse período, o que evidencia discriminação remuneratória.

É indubitável que somente o empregador é beneficiado pelas condições previstas na cláusula em exame, pois usufruirá das atividades laborais do empregado na progressão de função, sem qualquer acréscimo de suas despesas por um período de até seis meses. Assim, há um tratamento desigual entre os trabalhadores que exercem a mesma função, porquanto aqueles que estão submetidos ao prazo avaliativo recebem uma remuneração inferior em comparação aos outros.

Ressalte-se, ainda, que, uma vez selecionado para promoção, o empregado deve auferir remuneração correspondente a sua nova função, independentemente da apreciação de seu rendimento laboral por um determinado período. Na hipótese de seu desempenho ser considerado insuficiente, ele poderá retornar a sua função pretérita e receber seu antigo salário, conforme os critérios estabelecidos pelo empregador.

Irretocável, portanto, o v. acórdão regional, no sentido de reconhecer a nulidade da cláusula ora impugnada, visto que viola o princípio da equidade salarial ao propiciar tratamento discriminatório de trabalhadores que exercem a mesma função e recebem remuneração distinta, com base exclusivamente no período de avaliação de desempenho.

Recurso ordinário de que se conhece e ao qual se nega provimento.

VALIDADE DO ITEM 13.1 DA CLÁUSULA 13ª DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO REFERENTE AO PERÍODO 2015/2016.

READMISSÃO DO EMPREGADO PARA A MESMA FUNÇÃO. CELEBRAÇÃO DE UM NOVO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. ESTABELECIMENTO DO LIMITE TEMPORAL DE 12 MESES EM RELAÇÃO AO CONTRATO PRETÉRITO. POSSIBILIDADE. PROVIMENTO.

Discute-se a validade do item 13.1 da cláusula 13ª do ACT referente ao período 2015/2016, cujo teor versa sobre a possibilidade de nova contratação por experiência do empregado para exercer função equivalente à pretérita em favor da mesma sociedade empresária, contanto que seja ultrapassado o prazo de 12 meses após a extinção do contrato antecedente.

É cediço que a Constituição Federal, em seu artigo 7º, XXVI, prestigia os acordos e convenções coletivas de trabalho firmados em igualdade de condições pelos sujeitos coletivos, desde que observados os limites estabelecidos no próprio texto constitucional e no artigo 611-B da CLT.

Os atores sociais, por meio da negociação coletiva, estabelecerão as normas de natureza social ou econômica que regularão as condições coletivas de trabalho da categoria durante o período de vigência do instrumento coletivo. Desse modo, os entes coletivos celebrantes deverão pautar-se pela lealdade recíproca e colaboração mútua, observando, dessa forma, os ditames da boa-fé objetiva, tanto por ocasião da celebração do instrumento coletivo quanto da sua aplicação.

No tocante ao contrato de experiência, trata-se de uma modalidade de contrato por prazo determinado, de natureza precária e resolutória, por meio do qual o empregador e o empregado avaliam-se mutuamente com o intuito de verificar o alcance de seus objetivos na relação de emprego, como, por exemplo, aptidão profissional e condições satisfatórias de trabalho.

Na situação de o empregado não se adequar ao ambiente de trabalho ou ser considerado inapto para o ofício, ele poderá ter seu contrato rescindido por vontade própria ou a critério do empregador, sem o risco de o pacto tornar-se estável ou definitivo, tendo em vista o caráter de precariedade.

A partir dos efeitos decorrentes do aludido tipo contratual, verifica-se que a matéria é plenamente passível de negociação coletiva entre os interessados, porquanto não há violação de direito absolutamente indisponível nem previsão no rol das hipóteses elencadas no artigo 611-B da CLT. Sem olvidar, a celebração de um novo contrato por experiência para a mesma função mostra-se razoável quando transcorrido o período de 12 meses desde o último pacto laboral firmado entre o empregado e o empregador.

Conquanto o contratante e o contratado já detenham conhecimento recíproco sobre seus perfis, infere-se que o lapso temporal de 12 meses, a contar da extinção do contrato antecedente, permite que eles sejam submetidos a uma nova contratação por experiência. Isso porque o referido intervalo entre os pactos laborais possibilita o surgimento de situações inéditas na relação de trabalho, razão pela qual se revela viável outra avaliação mútua entre as partes, sem qualquer prejuízo.

No presente caso, o egrégio Tribunal Regional entendeu pela nulidade do item 13.1 da Cláusula 13ª do Acordo Coletivo de Trabalho, pois o perfil social e profissional do empregado é conhecido pelo empregador, o que torna desnecessária a celebração de um novo contrato de experiência, independentemente do prazo de 12 meses em relação à extinção do pacto laboral pretérito.

Evidencia-se, portanto, a necessidade de reforma do v. acórdão regional, visto que o item impugnado do Acordo Coletivo de Trabalho, ao dispor sobre a possibilidade de recontração por experiência após o período de 12 meses, aborda matéria passível de negociação coletiva, nos termos do artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, não ultrapassa os limites traçados pelo próprio texto constitucional e pelo artigo 611-B da CLT, bem como estabelece um prazo razoável entre os contratos.

Recurso ordinário de que se conhece e ao qual se dá provimento.

62.2016.5.08.0000, em que é Recorrente(s) **MATADOURO E MARCHANTERIA PLANALTO LTDA.** e são Recorrido(s) **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO e SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE CASTANHAL E REGIÃO - PARÁ.**

Cuidam os autos de Ação anulatória ajuizada pelo d. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO em face do MATADOURO E MARCHANTERIA PLANALTO LTDA e do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE CASTANHAL E REGIÃO - PARÁ, em que postula a declaração de nulidade das Cláusulas 3ª, parágrafo único, e 13ª do Acordo Coletivo de Trabalho com vigência no período 2015/2016.

Somente o MATADOURO E MARCHANTERIA PLANALTO LTDA apresentou contestação às fls. 166/170.

O egrégio Tribunal Regional, por meio do v. acórdão de fls. 175/180, **julgou procedente** a pretensão formulada pelo d. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.

Inconformado, o MATADOURO E MARCHANTERIA PLANALTO LTDA interpôs recurso ordinário (fls. 201/205), o qual foi admitido às fls. 206/207.

O d. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO apresentou contrarrazões (fls. 210/214) É o relatório.

V O T O

1. CONHECIMENTO

Atendidos os pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso ordinário.

2. MÉRITO

2.1. VALIDADE DA CLÁUSULA 3ª, PARÁGRAFO ÚNICO, DO ACT REFERENTE AO PERÍODO 2015/2016. MUDANÇA DE FAIXA. PROGRESSÃO DE FUNÇÃO. PAGAMENTO DE SALÁRIO DA FUNÇÃO ANTERIOR POR UM PERÍODO MÁXIMO DE SEIS MESES. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO. IMPOSSIBILIDADE.

No tocante ao tema, o egrégio Tribunal Regional assim decidiu:

“Aduz o autor que a cláusula terceira em seu parágrafo único estabelece, que o empregado por seu desempenho pode a critério da direção da empresa ser convidado, desde que por escrito, a exercer função superior a atual, percebendo salário da categoria anterior, por um período máximo de 06 (seis) meses, que terá caráter avaliador, quando então passará a perceber salário da faixa correspondente. O mesmo tratamento será dado ao empregado admitido doravante, que já possui CTPS assinada em determinada faixa salarial, por outras empresas do ramo.

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

(...)

PARÁGRAFO ÚNICO - MUDANÇA DE FAIXA - Fica acordado que o empregado por seu desempenho pode a critério da direção da empresa ser convidado, desde que por escrito, a exercer função superior a atual, percebendo salário da categoria anterior, por um período máximo de 06 (seis) meses, que terá caráter avaliador, quando então passará a perceber salário da faixa correspondente. O mesmo tratamento será dado ao empregado admitido doravante, que já possui CTPS assinada em determinada faixa salarial, por outras empresas do ramo.

Análise.

A cláusula terceira vulnera dispositivos constitucionais e da legislação trabalhista, uma vez que o trabalhador será obrigado a exercer novas atribuições e responsabilidades, entretanto, não receberá a remuneração correspondente, sendo este penalizado por um período de seis meses, até que venha a receber o salário de sua nova função. Observa-se claramente, que o único a ser beneficiado será o empregador, que contará com as novas atividades do trabalhador, sem que com isso, venha a ter qualquer aumento de despesas por um período de seis meses.

Entendo que a promoção obrigatoriamente deve implicar em melhoria salarial correspondente, caso contrário, está será prejudicial e, portanto ilícita, pois o trabalhador será obrigado a desenvolver diferentes atividades para as quais foi originalmente contratado, entretanto não será remunerado adequadamente.

Por tais fundamentos, é mesmo nula a cláusula de acordo coletivo de trabalho que estabelece que o empregado poderá exercer função superior a atual, percebendo salário da categoria anterior, por um período máximo de 06 (seis) meses.

Dou provimento” (sem grifos no original).

Nas razões do recurso ordinário, o recorrente sustenta que a cláusula ora impugnada não deveria ser considerada inválida, porquanto possibilitaria ao empregador avaliar a forma como o empregado exerce a função superior em comparação à função inferior, ainda que o seu salário não seja majorado durante o período da análise de desempenho.

Defende, então, que não haveria óbice legal para as partes negociarem prazo a fim de aferir o rendimento do empregado e, por conseguinte, verificar suas condições de exercer a nova função.

À análise.

Discute-se, no presente feito, a validade da Cláusula 3ª, parágrafo único, do ACT, a qual possui a seguinte redação:

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

(...)

PARÁGRAFO ÚNICO - MUDANÇA DE FAIXA - Fica acordado que o empregado por seu desempenho pode a critério da direção da empresa ser convidado, desde que por escrito, a exercer função superior a atual, percebendo salário da categoria anterior, por um período máximo de 06 (seis) meses, que terá caráter avaliador, quando então passará a perceber salário da faixa correspondente. O mesmo tratamento será dado ao empregado admitido doravante, que já possui CTPS assinada em determinada faixa salarial, por outras empresas do ramo.

Consoante estabelece o artigo 461, *caput*, da CLT, os empregados terão salários equivalentes quando exercerem idêntica função em prol do mesmo empregador e esteja configurada a igualdade do valor do trabalho no mesmo estabelecimento empresarial. Dessa forma, o aludido dispositivo trata do princípio da equidade salarial, segundo o qual deve haver justiça na remuneração dos trabalhadores ao desempenharem atividades laborais análogas.

Impende salientar, ademais, que o artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal versa sobre o princípio da isonomia, cuja diretriz substancial é o tratamento dos iguais na medida de sua igualdade e dos desiguais de acordo com a sua desigualdade. Desse modo, ao serem submetidas a condições afins, as pessoas devem ser tratadas de maneira congruente, sob pena de configuração de discriminação.

No presente caso, o egrégio Tribunal Regional entendeu pela nulidade da cláusula ora impugnada, pois, conquanto preveja a progressão do empregado para uma função considerada superior em relação àquela ocupada anteriormente, a permanência no novo ofício está condicionada a uma avaliação de desempenho, durante um intervalo máximo de seis meses, sem aumento salarial nesse período, o que evidencia discriminação remuneratória.

É indubitável que somente o empregador é beneficiado pelas condições previstas na cláusula em exame, pois usufruirá das atividades laborais do empregado na progressão de função sem qualquer acréscimo de suas despesas por um período de até seis meses. Assim, há um tratamento desigual entre os trabalhadores que exercem a mesma função, porquanto aqueles que estão submetidos ao prazo avaliativo recebem uma remuneração inferior em comparação aos outros.

Ressalte-se, ainda, que, uma vez selecionado para promoção, o empregado deve auferir remuneração correspondente a sua nova função, independentemente da apreciação de seu rendimento laboral por um determinado período. Na hipótese de seu desempenho ser considerado insuficiente, ele poderá retornar a sua função pretérita e receber seu antigo salário, conforme os critérios estabelecidos pelo empregador.

Irretocável, portanto, o v. acórdão regional, no sentido de reconhecer a nulidade da cláusula ora impugnada, visto que viola o princípio da equidade salarial ao propiciar tratamento discriminatório de trabalhadores que exercem a mesma função e recebem remuneração distinta, com base exclusivamente no período de avaliação de desempenho.

No tópico, **nego provimento** ao recurso ordinário.

2.2. VALIDADE DO ITEM 13.1 DA CLÁUSULA 13ª DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO REFERENTE AO PERÍODO 2015/2016. READMISSÃO DO EMPREGADO PARA A MESMA FUNÇÃO. CELEBRAÇÃO DE UM NOVO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. ESTABELECIMENTO DO LIMITE TEMPORAL DE 12 MESES EM RELAÇÃO AO CONTRATO PRETÉRITO. POSSIBILIDADE.

No que diz respeito ao tema, o egrégio Tribunal Regional assim decidiu:

“Aduz o autor que a cláusula décima terceira em seu parágrafo único, estabelece que, fica expressamente proibido a contratação na modalidade de experiência, quando o trabalhador já tiver sido empregado anteriormente na mesma função, e na mesma empresa, desde que a admissão ocorra no prazo de até 12 meses após a rescisão contratual.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - RECRUTAMENTO E CONTRATAÇÃO
No recrutamento e na contratação serão obedecidas as seguintes normas, no tocante a:
13.1 - **DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA** - Fica expressamente proibida a contratação na modalidade de experiência, quando o contratado já tiver sido empregado anteriormente na mesma função, e na mesma empresa, desde que a admissão ocorra no prazo de até 12 (doze) meses após sua rescisão contratual.
(...)

Analiso.

A cláusula décima terceira vulnera dispositivos constitucionais e da legislação trabalhista, quando impõe que um ex-trabalhador em caso de readmissão na empresa e na mesma função, tenha que novamente passar pelo contrato de experiência, caso o reingresso não ocorra no prazo de 12 meses do desligamento.

De certo que o contrato de experiência é importante na relação laboral, pois trata-se do momento em que o empregado e o empregador passam a se conhecerem reciprocamente, quando o empregador testa as aptidões do empregado para exercer a função para a qual foi selecionado, e de outra banda, o trabalhador verifica se consegue se adaptar com as condições de trabalho oferecidas pela contratante.

In casu, entendo que se o empregado já cumpriu anteriormente, um contrato de experiência integralmente, por óbvio que se torna desnecessária uma nova experimentação entre empregador e empregado, pois esta experiência já ocorreu quando da primeira contratação, sendo seu perfil profissional e social já conhecido pelo empregador.

Por tais fundamentos, é mesmo nula a cláusula de acordo coletivo de trabalho, que estabelece o cumprimento de novo contrato de experiência, para empregados recontratados para a mesma função, após um ano de seu desligamento da empresa, posto que afronta direito indisponível do trabalhador representando ainda burla à legislação trabalhista.

Dou provimento” (sem grifos no original).

Nas razões do recurso ordinário, o ora recorrente sustenta que, após o prazo de 12 meses, o contrato de experiência se justificaria pela necessidade de aferir se o empregado detém as mesmas aptidões técnicas para o exercício da função, ainda que ele já tenha desempenhado essas atividades laborais anteriormente.

À análise.

Discute-se a validade do item 13.1 da cláusula 13ª do ACT referente ao período 2015/2016, cujo teor versa sobre a possibilidade de nova contratação por experiência do empregado para exercer função equivalente à pretérita em favor da mesma sociedade empresária, contanto que seja ultrapassado o prazo de 12 meses após a extinção do contrato antecedente. Confira-se:

“CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - RECRUTAMENTO E CONTRATAÇÃO

No recrutamento e na contratação serão obedecidas as seguintes normas, no tocante a:

13.1 - **DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA** - Fica expressamente proibida a contratação na modalidade de experiência, quando o contratado já tiver sido empregado anteriormente na mesma função, e na mesma empresa, desde que a admissão ocorra no prazo de até 12 (doze) meses após sua rescisão contratual.

(...)”.

É cediço que a Constituição Federal, em seu artigo 7º, XXVI, prestigia os acordos e convenções coletivas de trabalho firmados em igualdade de condições pelos sujeitos coletivos, desde que observados os limites estabelecidos no próprio texto constitucional e no artigo 611-B da CLT.

Trata-se do respeito estatal à autonomia privada coletiva, princípio do Direito Coletivo do Trabalho que pode ser definido como *"o poder social de os grupos representados autorregulamentarem seus interesses gerais e abstratos, reconhecendo o Estado a eficácia plena dessa avença em relação a cada integrante dessa coletividade, a par e apesar do regramento estatal – desde que não afronte norma típica de ordem pública"* (TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**, v. II, p. 1189).

Os atores sociais, por meio da negociação coletiva, estabelecerão as normas de natureza social ou econômica que regularão as condições coletivas de trabalho da categoria durante o período de vigência do instrumento coletivo. Desse modo, os entes coletivos celebrantes deverão pautar-se pela lealdade recíproca e colaboração mútua, observando, dessa forma, os ditames da boa-fé objetiva, tanto por ocasião da celebração do instrumento coletivo quanto da sua aplicação.

A propósito, a Lei nº 13.467/2017 inseriu o artigo 611-A à CLT, por meio do qual foi estabelecida a prevalência das normas coletivas sobre as disposições contidas em lei, quando o objeto da negociação for um dos direitos nele previstos de forma exemplificativa. Não se pode olvidar, entretanto, que a autorização conferida aos entes coletivos para celebrar instrumentos coletivos não é ilimitada e irrestrita, ante a existência de direitos que, por sua natureza, são indisponíveis, além da impossibilidade de a norma coletiva regular interesses que ultrapassem o âmbito das representações dos sindicatos celebrante.

Ressalte-se, ademais, que o artigo 7º da Constituição Federal assegura aos trabalhadores diversos direitos com o fim de garantir-lhes a melhoria de sua condição social. Trata-se do patamar mínimo civilizatório que não pode ser objeto de transação, nem mesmo pelos entes coletivos, à exceção dos direitos relativos à redução salarial e jornada de trabalho.

De igual modo, o legislador ordinário estabeleceu no artigo 611-B os direitos que não podem ser objeto de supressão ou redução, sob pena de ser reconhecida a ilicitude do objeto da negociação. Confira-se:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII - salário-família;
- IX - repouso semanal remunerado;
- X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário

normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

No tocante ao contrato de experiência, trata-se de uma modalidade de contrato por prazo determinado, de natureza precária e resolutória, por meio do qual o empregador e o empregado avaliam-se mutuamente com o intuito de verificar o alcance de seus objetivos na relação de emprego, como, por exemplo, aptidão profissional e condições satisfatórias de trabalho.

Na situação de o empregado não se adequar ao ambiente de trabalho ou ser considerado inapto para o ofício, ele poderá ter seu contrato rescindido por vontade própria ou a critério do empregador, sem o risco de o pacto tornar-se estável ou definitivo, tendo em vista o caráter de precariedade.

A partir dos efeitos decorrentes do aludido tipo contratual, verifica-se que a matéria é plenamente passível de negociação coletiva entre os interessados, porquanto não há violação de direito absolutamente indisponível nem previsão no rol das hipóteses elencadas no artigo 611-B da CLT. Sem olvidar, a celebração de um novo contrato por experiência para a mesma função mostra-se razoável quando transcorrido o período de 12 meses desde o último pacto laboral firmado entre o empregado e o empregador.

Conquanto o contratante e o contratado já detenham conhecimento recíproco sobre seus perfis, infere-se que o lapso temporal de 12 meses, a contar da extinção do contrato antecedente, permite que eles sejam submetidos a uma nova contratação por experiência. Isso porque o referido intervalo entre os pactos laborais possibilita o surgimento de situações inéditas na relação de trabalho, razão pela qual se revela viável outra avaliação mútua entre as partes, sem qualquer prejuízo.

No presente caso, o egrégio Tribunal Regional entendeu pela nulidade do item

13.1 da Cláusula 13ª do Acordo Coletivo de Trabalho, pois o perfil social e profissional do empregado é conhecido pelo empregador, o que torna desnecessária a celebração de um novo contrato de experiência, independentemente do prazo de 12 meses em relação à extinção do pacto laboral pretérito.

Evidencia-se, portanto, a necessidade de reforma do v. acórdão regional, visto que o item impugnado do Acordo Coletivo de Trabalho, ao dispor sobre a possibilidade de recontração por experiência após o período de 12 meses, aborda matéria passível de negociação coletiva, nos termos do artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, não ultrapassa os limites traçados pelo próprio texto constitucional e pelo artigo 611-B da CLT, bem como estabelece um prazo razoável entre os contratos.

No tópico, **dou provimento** ao recurso ordinário para restabelecer o item 13.1 da cláusula 13ª do Acordo Coletivo de Trabalho referente ao período 2015/2016.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário e, no mérito, por maioria, dar-lhe parcial provimento para restabelecer o item 13.1 da cláusula 13ª do Acordo Coletivo de Trabalho ora impugnado. Vencido o Exmo. Ministro Mauricio Godinho Delgado que, divergindo parcialmente, votou no sentido de negar provimento ao recurso ordinário, mantendo a decisão do Tribunal Regional, que declarou a nulidade do item 13.1 da cláusula 13ª DO ACT 2015/2016. Os Exmos. Ministros Lélío Bentes Corrêa e Alexandre de Souza Agra Belmonte acompanharam a divergência.

Brasília, 15 de setembro de 2025.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

CAPUTO BASTOS

Ministro Relator

Firmado por assinatura digital em 24/09/2025 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.