



É nula norma que prevê 2 anos de experiência em caso de promoção

É nula norma coletiva que determine que os trabalhadores promovidos fiquem ganhando o antigo salário até terem dois anos de experiência. Esse é o entendimento da Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho, que confirmou a nulidade de cláusula de acordo coletivo firmado entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas do Estado do Pará e uma empresa.

A norma previa período de experiência de até dois anos para empregados que fossem promovidos e continuariam recebendo a remuneração da função anterior. A SDC desproveu recurso da empresa, que sustentava a validade da cláusula, com o entendimento unânime de que o prazo de dois anos é desarrazoado e fora de um padrão mínimo legal.

A cláusula 12 do acordo coletivo 2015/2016 especifica que, “em virtude do avanço tecnológico”, fica assegurado ao empregado o seu deslocamento para outra função compatível com a sua capacitação profissional, sempre que possível. No parágrafo único, define que os empregados podem, a critério da direção da empresa, serem convidados a exercer função superior, recebendo salário da categoria anterior, por um período máximo dois anos, que terá caráter avaliador, quando então passarão a ganhar salário da faixa correspondente.

Em ação anulatória proposta pelo Ministério Público do Trabalho, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (PA/AP) considerou a cláusula ilegal porque viola o artigo 445, parágrafo único, da CLT, que determina que o contrato de experiência não poderá exceder 90 dias. Para o TRT, O parágrafo único institui um subcontrato interno ao contrato de emprego, dilatando o prazo experimental para além do legal e do razoável.

No recurso à SDC, postulando o restabelecimento da eficácia da cláusula, a JM defendeu a possibilidade de coexistência da norma coletiva e da legislação aplicável. Para a empresa, a cláusula não traz nenhum prejuízo ao trabalhador e, “embora tenha aparentemente limitado direito legalmente previsto, concedeu outras vantagens em seu lugar, por meio de manifestação de vontade válida da entidade sindical”.

Prazo insustentável

Para a ministra Kátia Magalhães Arruda, relatora do recurso no TST, o prazo estipulado de 90 dias previsto na CLT é suficiente para se testar e analisar as competências, a capacidade e as habilidades do empregado no exercício da nova função, e esse é o entendimento da SDC quanto à duração razoável do contrato de experiência.

“A exigência de um período tão longo para se aferir as aptidões do empregado em uma nova função, como apresentado na cláusula em discussão, não se mostra razoável”, avaliou. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Processo RO-631-72.2015.5.08.0000

Meta Fields