



Informe Estratégico – Cancelada cláusula coletiva com piso salarial diferenciado para contrato de experiência

1 – O Ministério Público do Trabalho (MPT) da 8ª Região/PA ingressou com uma ação anulatória no Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (PA/AP), em março de 2018, alegando **ilegalidade em cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2017** ajustada entre o Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de Marabá/PA e o Sindicato Patronal de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Marabá/PA.

Dentre as ilegalidades apontadas pelo MPT, consta a cláusula coletiva que **prevê diferenciação na percepção dos salários** de quem esteja em **contrato de experiência** em relação aos empregados com **contrato por prazo indeterminado**, como exposto abaixo:

CLÁUSULA TERCEIRA - DO REAJUSTE

Os empregados das empresas integrantes da categoria econômica abrangidos por esta norma serão admitidos com o piso salarial de R\$ 885,00 (oitocentos e oitenta e cinco reais). Após o término do **contrato de experiência** o salário registrado em CTPS será majorado para R\$ 914,00 (novecentos e quatorze reais). (Grifou-se)

Portanto, a cláusula coletiva prevê o salário de R\$ 914,00 para os empregados com contrato por prazo indeterminado e R\$ 885,00 para os com contrato de experiência.

Para o Ministério Público do Trabalho tal fato é inaceitável, visto que dá ensejo a **discriminação**, pois se um trabalhador exerce as **mesmas funções** e tem as mesmas responsabilidades, **tem o direito de receber o mesmo valor remuneratório**.

O MPT ressaltou na petição inicial que a **discriminação fixada pela cláusula é inconstitucional**, pois a Constituição Federal consagra o **princípio da isonomia**, do qual decorre a **igualdade salarial**, e estabelece, no [art. 7º, XXX](#), a **proibição de**

diferença de salários para aqueles que exercem a mesma função, e no “caput” do [art. 5º](#) prevê o **princípio da isonomia**, do qual decorrem o **princípio da igualdade de salários** e a impossibilidade de utilização de **critérios desproporcionais e discriminatórios** na fixação dos salários.

Com isso, o Ministério Público do Trabalho requereu a nulidade da referida cláusula coletiva, além de outras.

2 – Especificamente, quanto à cláusula terceira da Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2017, em outubro de 2018 foi **declarada nula** pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (PA/AP).

Para o TRT-8 tal cláusula é uma norma **ilegal** porque permite ao empregador **pagar de forma desigual os iguais**, denunciando visível tratamento discriminatório que afronta o [art. 7º](#), [XXX](#), da Constituição Federal, que assegura **idêntico salário aos trabalhadores que exercem função idêntica**, na mesma localidade e ao mesmo empregador.

3 – Irresignado, em novembro de 2018, o Sindicato Patronal de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Marabá/PA interpôs recurso para o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em Brasília, buscando a reforma da decisão do TRT-8.

No recurso, o sindicato patronal alegou ser possível a disposição, por meio de norma coletiva, de **piso salarial distinto** entre os empregados contratados por experiência e os com contrato por prazo indeterminado.

4 – No Tribunal Superior do Trabalho, em dezembro de 2023, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) **negou provimento** ao recuso do Sindicato Patronal de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Marabá/PA.

Na decisão o Relator, Ministro Caputo Bastos, ressaltou o seguinte:

[...] em sessão realizada no dia 2/6/2022, o excelso Supremo Tribunal Federal julgou o ARE 1.121.633 (Leading Case), por meio do qual fixou tese acerca do [Tema 1046](#), no sentido de **reconhecer a constitucionalidade dos acordos e das convenções coletivas de trabalho que pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, contanto que sejam respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.**

Na ocasião, a excelsa Suprema Corte **adotou parâmetros para elucidar a definição dos direitos absolutamente indisponíveis**, os quais são aqueles elencados, em linhas gerais, nas normas constitucionais, nos tratados e convenções internacionais incorporadas ao ordenamento jurídico brasileiro,

bem como nas normas infraconstitucionais que asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores.

No que concerne ao contrato de experiência, trata-se de uma modalidade de contrato por prazo determinado, de caráter precário e resolútorio, 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.

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 uniformidade 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, ainda que os empregados exerçam a mesma função, estabelece piso salarial diverso entre os contratados por experiência e aqueles cujo contrato vigora por prazo indeterminado, o que **evidencia discriminação remuneratória**.

Conquanto haja distinção do tipo contratual dos empregados, **o parâmetro objetivo para a fixação do piso salarial deve ser a função**, independentemente do rendimento laboral durante a vigência do contrato de experiência. 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.

É irrefutável a possibilidade de disposição por meio de norma coletiva sobre o piso salarial dos trabalhadores, nos termos do [artigo 7º](#), XXVI, da Constituição Federal. No entanto, ao exercerem idêntica função, a distinção remuneratória entre a contratação por experiência e por prazo indeterminado **configura afronta ao princípio da isonomia**, o qual, como está previsto no texto constitucional, **integra o rol de direitos absolutamente indisponíveis**.

Irretocável, portanto, o v. acórdão regional, no sentido de **reconhecer a nulidade da cláusula** ora impugnada, visto que proferido em consonância com a tese fixada pelo excelso Supremo Tribunal Federal no [Tema 1046](#). (Grifou-se e marcou-se)

Com isso, os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, **negaram provimento ao recurso** interposto pelo Sindicato Patronal de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Marabá/PA no Processo [RO-230-68.2018.5.08.0000](#), e mantiveram a **nulidade da cláusula terceira** da Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2017.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT