

REVISTA ELETRÔNICA



EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Expediente

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 9ª REGIÃO

CURITIBA - PARANÁ

ESCOLA JUDICIAL

PRESIDENTE

Desembargador ALTINO PEDROZO DOS SANTOS

VICE-PRESIDENTE

Desembargadora ANA CAROLINA ZAINA

CORREGEDORA REGIONAL

Desembargadora FÁTIMA TERESINHA LORO LEDRA MACHADO

CONSELHO ADMINISTRATIVO BIÊNIO 2014/2015

Desembargador Célio Horst Waldraff (Diretor)

Desembargador Cássio Colombo Filho (Vice-Diretor)

Juiz Titular Lourival Barão Marques Filho
(Coordenador)

Juiz Titular Fernando Hoffmann (Vice-Cordenador)

Desembargador Arion Mazurkevic

Desembargador Francisco Roberto Ermel

Juíza Titular Suely Filippetto

Juiz Titular Paulo Henrique Kretschmar e Conti

Juíza Substituta Fernanda Hilzendegeer Marcon

Juíza Substituta Camila Gabriela Greber Caldas

Juiz José Aparecido dos Santos (Presidente da AMATRA IX)

COMISSÃO DE EaD e PUBLICAÇÕES

Desembargador Cássio Colombo Filho

Juiz Titular Fernando Hoffmann

Juiz Titular Lourival Barão Marques Filho

GRUPO DE TRABALHO E PESQUISA

Desembargador Luiz Eduardo Gunther - Orientador

Adriana Cavalcante de Souza Schio

Angélica Maria Juste Camargo

Eloina Ferreira Baltazar

Joanna Vitória Crippa

Juliana Cristina Busnardo

Larissa Renata Kloss

Maria da Glória Malta Rodrigues Neiva de Lima

Simone Aparecida Barbosa Mastrantonio

Willians Franklin Lira dos Santos

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência

Serviço de Biblioteca e Jurisprudência

Assessoria da Direção Geral

Assessoria de Comunicação Social

FOTOGRAFIA

Assessoria de Comunicação

Acervos online (Creative Commons)

APOIO À PESQUISA

Maria Ângela de Novaes Marques

Daniel Rodney Weidman Junior

DIAGRAMAÇÃO

Patrícia Eliza Dvorak

Apresentação

Nesta edição a revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região aborda tema de ainda inquietante atualidade e importância: a equiparação salarial. A igualdade e a liberdade se encontram no centro do arcabouço jurídico e político da época moderna. Ideal e paradoxo do nosso tempo, não há campo da atividade humana em que questões relacionadas com essas duas entidades não sejam invocadas.

O critério da igualdade de todos no campo do trabalho humano possui especial relevância para o Direito: as necessidades e os desejos seriam iguais, segundo a projeção moderna, de modo que também as possibilidades dos homens e seu tratamento jurídico deveriam ser os mesmos. Da igualdade formal apregoada no campo jurídico para a igualdade substancial, almejada no campo social, principalmente nas relações trabalhistas, vai, entretanto significativa distância. A equiparação salarial é o mecanismo jurídico que procura aproximar a realidade desse ideal moderno.

É difícil, todavia, comparar o incomparável, o ser humano, pois se o trabalho é o próprio homem e a modernidade tem por pretensão extrema que cada indivíduo seja substancialmente diferente dos demais, cada ação humana seria intrinsecamente única. O trabalho, entretanto, também é coletivo, também é ação política no sentido mais amplo dessa palavra. Por isso, o que fazemos, a nossa função na sociedade, é também semelhante, é também igual, não somente no seu aspecto utilitário, mas principalmente nos efeitos que todos produzimos na nossa vida comum. Daí a importância do axioma: para igual função, igual salário; daí a dificuldade de obter consensos sobre o que seja igual função.

Para nos auxiliar nessa complexa tarefa de compreender o que seja “igual função”, os Drs. Eduardo Milléo Baracat e Luiz Eduardo Gunther oferecem o instigante texto “Isonomia salarial: análise do critério da identidade de função sob as perspectivas do fordismo e toyotismo”, no qual é repensando o conceito de identidade de função a partir das mudanças ocorridas no sistema produtivo. O texto abre importantes brechas para uma abordagem mais atualizada do que seja a igualdade de função.

O artigo “Isonomia sob enfoques constitucional e internacional: por uma releitura do artigo 461 da CLT”, da Dra. Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt, segue o mesmo percurso de revisão dos temas centrais da equiparação, mas por outra perspectiva: a constitucionalização do direito privado e de seus institutos, e da relação do ordenamento brasileiro com as normas internacionais. Com novos e sólidos argumentos, a autora nos oferece uma visão de máxima aplicação pelo Judiciário dos direitos fundamentais.

Com o texto intitulado “Os estreitos limites das condições para obtenção da igualdade salarial estipulados pelo artigo 461 da CLT e sua incompatibilidade material com a constituição federal e as convenções n. 100 e 111 da OIT”, o Dr. Igor de Oliveira Zwicker também faz uma crítica ao artigo 461 da CLT sob o enfoque da Constituição Federal e das normas internacionais, especialmente em relação aos requisitos “mesma localidade” e “diferença de tempo não superior a dois anos”.

O Dr. Ubirajara Carlos Mendes elabora análise vertical da diretriz do item VII da Súmula nº 6 do TST, na complexa esfera de avaliar a equiparação salarial no trabalho intelectual, a partir de critérios objetivos, com o artigo “Equiparação de trabalho intelectual: diretriz do item VII da Súmula nº 6 do TST e critérios objetivos para aferição de distinta perfeição técnica”.

O Dr. Júlio Ricardo de Paula Amaral, por sua vez, apresenta uma circunstanciada análise de todos os principais aspectos que cercam a jurisprudência do TST em relação à equiparação. Seu artigo “Equiparação Salarial: novas diretrizes após a Súmula nº 6 do TST e suas alterações posteriores” é uma análise ao mesmo tempo minuciosa e completa de aspectos relevantes desse importante aporte hermenêutico.

Um dos efeitos mais deletérios da exploração da mão-de-obra é a tendência de sua intensificação nas “franjas” pré-capitalistas, ou seja, nas relações ainda não totalmente submetidas à lógica da mercadoria. Por isso, as mulheres estão entre as mais afetadas pela tendência à desigualdade, principalmente no que diz respeito à remuneração. Muito oportuna, portanto, a reflexão que a Dra. Silvana Souza Netto Mandalozzo e a Mestre Lúcia Helena de Souza Doniak fazem em seu texto “Equiparação salarial: uma discussão de gênero”.

O Professor Gustavo Filipe Barbosa Garcia nos apresenta o artigo “Salários de professores não devem variar conforme a disciplina”, por meio do qual examina a controvertida possibilidade de diferenciação salarial entre professores conforme a disciplina ministrada.

O Juiz Felipe Rothenberger Coelho, por sua vez, no artigo “Equiparação salarial e indicação de múltiplos paradigmas: aspectos processuais” discute um tema recorrente nas ações trabalhistas, qual seja, a possibilidade de cumulação objetiva em um mesmo processo de pedidos de equiparação, ou seja, a indicação de vários paradigmas.

Além desses importantes aportes para reflexão sobre o instituto da equiparação salarial, o Dr. Luiz Eduardo Gunther preparou acuradas sinopses de relevantes obras jurídicas que tratam direta ou indiretamente sobre o tema: “Os trabalhadores: estudos sobre a história do operariado” e “Mundos do trabalho – novos estudos sobre história operária”, de Eric Hobsbawm; “Tratado jurídico do salário”, de José Martins Catarino; “Teoria jurídica do salário”, de Amauri Mascaro Nascimento; “Princípios gerais de equiparação salarial” e “Equiparação salarial”, de José Luiz Ferreira Prunes; “Equiparação Salarial”, de Fernando Américo Veiga Damasceno. Algumas dessas obras se tornaram verdadeiros “clássicos” no âmbito do Direito do Trabalho e todas elas contribuem para o estudo do tema.

Por fim, como se consolidou uma tradição de nossa revista, são oferecidos acórdãos e sentenças, dispositivos legais, referências bibliográficas e outros materiais para que o estudioso do tema tenha uma visão ampla dos principais aspectos e controvérsias ligados ao tema da equiparação. Tenho certeza de que será útil a toda a comunidade jurídica.

Parabenizo o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, a sua Escola Judicial pelo excelente trabalho realizado e a todos auguro uma boa leitura.

**JOSÉ APARECIDO DOS SANTOS
JUIZ DO TRABALHO**

Sumário

Artigos

Salários de professores não devem variar conforme a disciplina - Gustavo Filipe Barbosa Garcia	7
Isonomia Salarial: Análise do Critério da Identidade de Função sob as Perspectivas do Fordismo e Toyotismo - Eduardo Milléo Baracat e Luiz Eduardo Gunther	9
Isonomia sob Enfoques Constitucional e Internacional: por uma releitura do artigo 461 da CLT - Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt	20
Equiparação Salarial: novas diretrizes após a Súmula nº 6 do TST e suas alterações posteriores - Júlio Ricardo de Paula Amaral	33
Equiparação Salarial e Indicação de Múltiplos Paradigmas: Aspectos Processuais - Felipe Rothenberger Coelho	63
Equiparação Salarial: uma Discussão de Gênero - Silvana Souza Netto Mandalozzo e Lúcia Helena de Souza Doniak	71
Equiparação de Trabalho Intelectual: Diretriz do Item VII da Súmula 06 do TST e Critérios Objetivos para Aferição de Distinta Perfeição Técnica - Ubirajara Carlos Mendes	84
Os Estreitos Limites das Condições para Obtenção da Igualdade Salarial Estipulados pelo Artigo 461 da CLT e sua Incompatibilidade Material com a Constituição Federal e as Convenções N. 100 e 111 da OIT - Igor de Oliveira Zwicker	97

Acórdãos

Acórdão da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Relator Desembargador José Leone Cordeiro Leite, publicado no DJ 17/10/2014.	110
Acórdão da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relatora Desembargadora Nair Maria Ramos Gubert, publicado no DJ 21/09/2012.	124
Acórdão da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, Relator Desembargador Horácio Senna Pires, publicado no DJ 14/05/2010.	129
Acórdão da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, Relator Desembargador José Roberto Freire Pimenta, publicado no DJ 05/12/2014.	137
Acórdão da 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, Relator Ministro Lelio Bentes Corrêa , publicado no DJ 07/05/2010.	149

EMENTAS	152
Sentença da 1ª Vara do Trabalho de Apucarana- PR, publicada no DEJT 27/02/2014, Juíza do Trabalho Ana Paula Sefrin Saladini.	154
Sentença da 01ª Vara do Trabalho de Pato Branco - PR, publicada no DEJT 12/11/2012, Juiz do Trabalho Sandro Antonio Dos Santos.	158
Sentença da Vara do Trabalho de Cianorte - PR, publicada no DEJT 05/12/2014, Juíza do Trabalho Mayra Cristina Navarro Guelfi.	162
SÚMULAS E PRECEDENTES NORMATIVOS	167
CÓDIGOS E LEIS	
Convenção 100 da OIT	172
Recomendação 90 da OIT	177
Sinopses	
EQUIPARAÇÃO SALARIAL - Luiz Eduardo Gunther	180
EL SALARIO: ESTUDIOS EN HOMENAJE AL PROFESSOR AMÉRICO PLÁ RODRÍGUEZ - Luiz Eduardo Gunther	184
EQUIPARAÇÃO SALARIAL - Luiz Eduardo Gunther	187
MUNDOS DO TRABALHO – NOVOS ESTUDOS SOBRE HISTÓRIA OPERÁRIA - Luiz Eduardo Gunther ..	189
OS TRABALHADORES – ESTUDOS SOBRE A HISTÓRIA DO OPERARIADO - Luiz Eduardo Gunther	191
PRINCÍPIOS GERAIS DE EQUIPARAÇÃO SALARIAL - Luiz Eduardo Gunther	193
TEORIA JURÍDICA DO SALÁRIO - Luiz Eduardo Gunther	195
TRATADO JURÍDICO DO SALÁRIO - Luiz Eduardo Gunther	197
Bibliografia	200

SALÁRIOS DE PROFESSORES NÃO DEVEM VARIAR CONFORME A DISCIPLINA

Gustavo Filipe Barbosa Garcia

A equiparação salarial concretiza o princípio fundamental da igualdade no plano do Direito do Trabalho, mais especificamente quanto à matéria salarial. No Estado Democrático de Direito, que tem como um de seus objetivos “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais”, a mencionada igualdade não pode ser meramente formal, mas também em seu aspecto material e mesmo social.

A equiparação salarial também concretiza o princípio fundamental que veda a discriminação. No plano internacional, convenções da OIT (100, 111 e 117) e, no plano nacional, o artigo 461 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), estabelecem os requisitos do direito à equiparação salarial.

O tratamento igual exige a igualdade de condições, que se verifica quando presentes os requisitos legais da equiparação salarial. Nesse sentido, o art. 5º da CLT estabelece que a “todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”.

O critério fundamental para o direito à equiparação salarial é que a função exercida

pelos empregados seja a mesma. Faz-se necessária a efetiva identidade de funções, independentemente da denominação formal atribuída aos cargos, pois prevalece a realidade no âmbito das relações trabalhistas.

Além disso, não basta a mera semelhança de atribuições, sendo exigida a identidade nas tarefas e atividades desempenhadas entre os empregados, para que façam jus ao mesmo salário.

Questão difícil refere-se à equiparação salarial entre empregados que exercem funções intelectuais. Como a lei não veda a equiparação nesse caso, o Tribunal Superior do Trabalho adotou o entendimento de que se “atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos”.

Salários de docentes

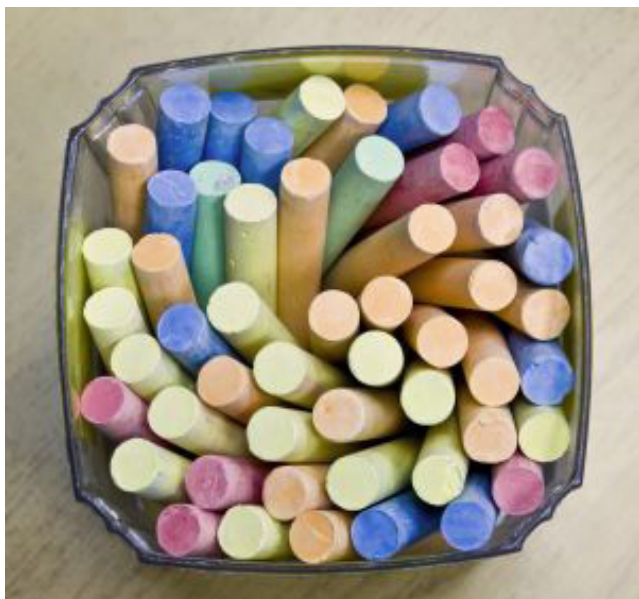
Cabe fazer menção à hipótese de equiparação salarial entre empregados que exerçam a mesma função de professor, do mesmo nível, ainda que lecionem disciplinas



Gustavo Filipe Barbosa Garcia

Advogado, consultor jurídico, livre-docente e doutor pela Faculdade de Direito da USP

ou matérias diversas, uma vez presentes os requisitos para a equiparação.



Apreciando caso envolvendo essa interessante questão, com fundamento no princípio da não discriminação, assim decidiu o Tribunal Superior do Trabalho: “Configura manifesta discriminação (...) tratamento remuneratório diferenciado em vista de fator injustamente desqualificante, tal como a mera circunstância de os professores de ensino médio lecionarem matérias distintas.”.

Entretanto, em sentido divergente e de forma mais recente, cabe fazer referência à seguinte decisão: “O art. 461 da CLT prevê a igualdade de salário na hipótese de ser idêntica a função exercida pelos empregados. É assim que, apesar de a aparente identidade de funções repousar no fato de autor e paradigma serem ambos professores do mesmo curso e das mesmas turmas, não há como reconhecer a identidade funcional se as disciplinas por eles ministradas são distintas. Se é certo, por um lado, que não cabe estabelecer juízo de valor quanto à importância de cada disciplina para a formação do aluno de determinado curso, por outro lado também não se pode concluir que sejam idênticas as funções

dos professores cujas atividades laborais apresentam objetos diversos.” (TST, 2ª T., RR - 100-39.2011.5.02.0017, Rel. Des. Conv. Gilmar Cavalieri, DEJT 05.09.2014).

Na realidade, defende-se o entendimento de que a simples diversidade de disciplinas ministradas não caracteriza, por si, fundamento para se afastar o direito à equiparação salarial, justamente porque, em termos objetivos, a identidade de funções está presente.

Autorizar o pagamento de salário diferenciado entre professores de mesmo curso, apenas em razão da diversidade de disciplinas lecionadas, pode significar discriminação entre empregados que se encontram na mesma situação de fato, especificamente para fins remuneratórios, não havendo diversidade lógica ou razoável que autorize o tratamento desigual.

Por ser a igualdade um direito de ordem fundamental, integrando os direitos humanos de segunda dimensão, e por ser o direito à equiparação salarial uma concretização da igualdade na esfera dos direitos sociais (no caso, trabalhistas), conclui-se que a equiparação salarial representa uma aplicação dos direitos humanos fundamentais no plano da relação jurídica de emprego.

O tema é de nítida relevância, pois está inserido na chamada eficácia horizontal dos direitos fundamentais, ou seja, na sua aplicação entre particulares, no caso, empregador e empregado, que figuram como sujeitos da relação jurídica de natureza de direito privado.

Artigo publicado no Portal UOL

<http://noticias.uol.com.br/opiniaocoluna/2014/10/18/salarios-de-professores-nao-devem-vari-conforme-a-disciplina-lecionada.htm> - acesso em 14/11/14

ISONOMIA SALARIAL: ANÁLISE DO CRITÉRIO DA IDENTIDADE DE FUNÇÃO SOB AS PERSPECTIVAS DO FORDISMO E TOYOTISMO

Eduardo Milléo Baracat
Luiz Eduardo Gunther

SUMÁRIO: *Introdução; 2 Elementos da Equiparação Salarial: Art. 461 da CLT; 3 Identidade de Função; 3.1 Conceito de Identidade de Função à Luz do Fordismo; 3.2 Conceito de Identidade de Função à partir do Toyotismo; 4 Considerações Finais; Referências.*

RESUMO: O entendimento dominante na jurisprudência trabalhista para efeito de se conceituar *identidade de função* – pressuposto para reconhecimento da equiparação salarial prevista no art. 461 da CLT - é o de que os empregados equiparados devem desenvolver identidade absoluta de tarefas. Este critério decorre da hegemonia do sistema fordista de produção por quase um século, onde o trabalhador normalmente desenvolve o mesmo conjunto de tarefas ao longo do contrato, tendo em vista rígido sistema hierárquico. No entanto, com o surgimento do toyotismo, passou-se a se exigir dos empregados tarefas e atribuições mais

flexíveis, podendo tomar decisões e resolver problemas imediatos. Assim, no sistema fordista, a rigor, nenhum empregado exerce rigorosamente as mesmas tarefas que outro, sendo as funções identificadas pela finalidade do conjunto de tarefas e atribuições realizadas pelos empregados. A utilização de critério concebido tendo em vista o sistema fordista em situação de empresa organizada a partir do sistema toyotista gera profundas iniquidades, com ofensa ao princípio da igualdade salarial.

PALAVRAS-CHAVE: Princípio da igualdade; Isonomia; Salário; Fordismo; Toyotismo.

EQUAL SALARIES: ANALYSIS OF THE FUNCTION IDENTITY CRITERION FROM THE POINT OF FORDISM AND TOYOTISM POINT OF VIEW

ABSTRACT: The predominant concept in labor jurisprudence to define function identity – the presupposition for the acknowledgement of



.....
Eduardo Milléo Baracat

Docente do Programa de Mestrado do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA; Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná – UFPR; Juiz Titular da 9ª Vara do Trabalho de Curitiba.



Luiz Eduardo Gunther

Docente do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA desde 1987; Doutor em Direito do Estado pela Universidade Federal do Paraná - UFPR; Desembargador Federal do Trabalho; Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho, do Instituto Histórico e Geográfico do Paraná e do Centro de Letras do Paraná.

equal salaries as conceived in Art 461 of the Brazilian Labor Law (CLT) – is foregrounded on the fact that employees with equal salaries should develop identical tasks. The criterion is derived from the hegemonic concept of the 100-year-old Ford production system in which workers normally developed the same set of tasks throughout their labor contract, coupled to adherence to strict hierarchic stratification. However, the rise of Toyotism brought forth more flexible tasks and functions with decision-taking and immediate problem solving. The strictly Ford system states that no two employees should have the same task and functions are identified through the finality of the tasks and attributions undertaken by the workers. The employment of the Ford system within an organized firm as from the point of view of Toyotism causes deep concern and is an offense to the principle of equality in salaries.

KEYWORDS: Equality principle; Isonomy; Salary; Fordism; Toyotism.

EQUIDAD DE SUELDOS: ANÁLISIS DEL CRITERIO DE LA IDENTIDAD DE FUNCION SOB PERSPECTIVAS DEL FORDISMO Y TOYOTISMO

RESUMEN: El entendimiento dominante en la jurisprudencia del trabajo para conceptuar identidad de función – presupuestos bases para el reconocimiento de la equiparación de sueldos prevista en el art. 461 de la CLT – es lo de que los empleados equiparados deben desarrollar identidad absoluta de tareas. Este criterio deriva de la hegemonía del sistema fordista de producción por casi un siglo, donde el trabajador normalmente desarrolla el mismo conjunto de tareas a lo largo del contrato, teniendo en

vista rígido sistema jerárquico. Sin embargo, con el surgimiento del toyotismo, se pasó a exigirse de los empleados tareas y atribuciones más flexibles, pudiendo tomar decisiones y resolver problemas inmediatos. Así que, en el sistema fordista, a principio, ningún empleado ejerce rigurosamente las mismas tareas que el otro, siendo las funciones identificadas por la finalidad del conjunto de tareas y atribuciones realizadas por los empleados. La utilización del criterio concebido teniendo en vista el sistema fordista en situación de empresa organizadas a partir del sistema toyotista genera profundas iniquidades, con agravios al principio de equidad de sueldos.

PALABRAS- CLAVE: Principio de Igualdad; Equidad; Sueldo; Fordismo; Toyotismo.

INTRODUÇÃO

A expressão igualdade possui diversos significados, podendo representar ideias, valores e sentimentos, inclusive antagônicos.

Pode-se falar de igualdade perante a lei – igualdade formal - ou da igualdade material entre as pessoas, no sentido de superação de desequilíbrios e diferenças sociais – igualdade material.

Do ponto de vista lógico, o conceito de igualdade significa coincidência ou equivalência parcial entre entes diferentes, não se confundindo com identidade – coincidência absoluta de um ente consigo mesmo - e de semelhança – afinidade ou aproximação entre diferentes entes.¹

1 LUÑO, Antonio Enrique P. *Dimensiones de la igualdad*.

A dimensão lógica da igualdade se desdobra em três outras: plural, relacional e comparativa.²

Assim, a igualdade pressupõe a existência de uma pluralidade de pessoas, objetos ou situações, em que se aferirá se são iguais.³

Por outro lado, o conceito de igualdade implica uma dimensão relacional, onde há um nexos entre vários entes que se comunicam e interagem.⁴

Por fim, a relação da igualdade se explica através da comparação entre os entes. Necessita-se, destarte, contar com um elemento que torne possível a comparação (*tertium comparationis*) que se traduz na necessidade de se estabelecer quais aspectos devem ser considerados relevantes para efeito da igualdade.⁵

Os pressupostos lógicos do conceito de igualdade possuem inquestionável relevância para precisar e clarificar a dimensão formal da igualdade, que é a que opera diretamente no âmbito das relações jurídicas.

No âmbito do contrato de trabalho, o salário é o direito que mais reclama a aplicação do princípio da igualdade.

Com efeito, o salário é o principal meio de subsistência do trabalhador subordinado e da respectiva família. Por outro lado, na vigência do contrato de trabalho, o poder de direção do empregador pode ser instrumento eficaz para discriminar o trabalhador através do salário.

A igualdade salarial significa que uma

vez verificadas as condições legais, não é lícito que dois ou mais trabalhadores que preencham estas condições recebam salário diferente, sob pena de discriminação salarial.

Tanto a expressão “igualdade salarial”, quanto a expressão “isonomia salarial”, traduzem a mesma ideia de equivalência perante a lei.

A expressão isonomia decorre da distinção feita pelos gregos de três espécies de igualdade: a *isonomia*, equivalente a igualdade ante a lei; a *isotimia*, correspondente ao igual direito dos cidadãos a aceder aos cargos públicos; e a *isegoria*, ou igual direito de exprimir com a palavra o próprio pensamento⁶.

A lei brasileira estabelece no art. 461 da CLT as condições necessárias para reconhecer o direito de dois ou mais trabalhadores ao mesmo salário. Dentre estas está a *identidade de função*.

Há duas correntes que procuram conceituar identidade de função: a da identidade absoluta de tarefas, atribuições e responsabilidades entre os empregados comparados para se reconhecer o direito ao mesmo salário; e aquela em que importa antes da rigorosa identidade de tarefas, atribuições e responsabilidades, que a finalidade da função seja idêntica, e não apenas as tarefas.

Objetiva-se, com este trabalho, investigar em que medida os dois principais sistemas de organização produtiva dos séculos vinte e vinte e um – fordismo e toyotismo – interferiram no conceito de *identidade de função* e, por consequência, na própria identificação legal da isonomia salarial.

.....
2. ed. Madrid: Dykinson, 2007, p. 17.

2 Ididem, 2007, p. 18;

3 Idem, p. 18.

4 Idem, p. 18.

5 Idem, p. 18.

.....
6 DRAY, Guilherme Machado. **O princípio da igualdade no direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 1999, p. 24.

2 ELEMENTOS DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL: ART. 461 DA CLT

A equiparação salarial decorre da aplicação do princípio da igualdade em tema salarial e significa comparar o trabalho de dois ou mais empregados para efeito do estabelecimento dos valores dos respectivos salários, com o objetivo de evitar práticas discriminatórias pelo empregador.⁷

O instituto da equiparação, por outro lado, permite fornecer elementos para verificar quando o empregador utiliza o salário para discriminar trabalhadores.

O legislador procurou estabelecer conceito de equiparação salarial, através da fixação de duas fórmulas insertas no *caput* e no § 1º do art. 461 da CLT.

Para se verificar a existência de equiparação salarial entre trabalhadores deve-se observar se todos os elementos das fórmulas estão presentes nas situações analisadas. A ausência de um único deles afasta a equiparação, enquanto a presença de todos atesta a existência da mesma.

A primeira fórmula está no *caput* do art. 461⁸ e possui a seguinte composição:

7 De acordo com Fernando Américo Veiga Damasceno: "O princípio 'trabalho igual, salário igual' tem em vista evitar a parcialidade na direção das empresas, vedando a diferença de tratamento aos empregados, no exercício de funções idênticas, com inegável fundamento equitativo. É a aplicação mais primária do princípio da igualdade de tratamento" (DAMASCENO, Fernando Américo. **Equiparação salarial**, 2. ed. São Paulo, SP: LTr, 1995, p. 28).

8 "Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma



equiparação salarial = idêntica função + trabalho de igual valor + prestado ao mesmo empregador + na mesma localidade.

A segunda, prevista no § 1º,⁹ procura especificar o conceito de trabalho de igual valor e possui a seguinte formação: trabalho de igual valor = igual produtividade + mesma perfeição técnica + diferença de tempo de serviço não superior a dois anos.

Além das duas fórmulas, o art. 461, nos §§ 2º e 3º, ainda estabelece a exceção à incidência da equiparação salarial, quando a empresa estiver organizada em quadro de carreira, observando, alternadamente, os critérios da antiguidade e do merecimento nas promoções, dentro de cada categoria profissional.

Para sistematizar o comentário e evitar a repetição de conceitos que serão necessários na análise de mais de um item, são imprescindíveis

localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo nacionalidade ou idade".

9 § 1º. Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos".

os conceitos de *tarefa*, *função* e *cargo*.

Tarefa é o ato ou atribuição do empregado, considerados unitariamente, no âmbito da relação de emprego. São exemplos de tarefas: digitar um documento, polir uma peça, costurar um botão¹⁰, cortar carne, pesar o produto.

Função, por outro lado, é o conjunto de tarefas e atribuições do empregado que se comunicam, sucedem-se, com vistas a uma determinada finalidade vinculada a atividade econômica. A delimitação das tarefas e atribuições permite “situar o trabalhador em um posicionamento específico no universo da divisão do trabalho dentro da empresa”.¹¹ Citem-se os seguintes exemplos: a função do empregado era atender aos clientes que chegavam ao balcão, devendo, para tanto, cortar carnes conforme solicitação do freguês, pesar os produtos na balança, embalá-los e calcular o preço de acordo com a tabela. Note-se que existem várias tarefas e atribuições sendo que uma está vinculada a outra e que, quando realizadas, atendem a um determinado fim que é vender a carne, conforme atividade econômica do empregador.

Cargo, por fim, é a designação da função, tendo em vista a nomenclatura utilizada no âmbito de cada empresa. Assim, para o empregado cuja função é atender aos clientes no balcão, cortando, pesando e embalando carnes, como também calculando o respectivo preço, pode receber a designação de balconista em uma empresa e de atendente em outra. Em outras palavras, na primeira empresa o cargo será de balconista, e na segunda de atendente.

Necessário, por conseguinte, clarear o

conceito de identidade de função.

3 IDENTIDADE DE FUNÇÃO

Existem duas correntes no direito brasileiro que procuram conceituar identidade de função.

A primeira, aparentemente refletida na Súmula nº 6, III, do TST, considera que haverá identidade de função quando os empregados desempenharem rigorosamente as mesmas tarefas.¹²

12 No sentido de que as tarefas devem ser absolutamente iguais, citam-se as seguintes ementas: “EQUIPARAÇÃO SALARIAL. A identidade de função pressupõe absoluta igualdade das atribuições efetivamente desempenhadas pelo equiparando e paradigma, não bastando simples semelhança, embora nítida, entre as tarefas executadas por ambos. Há funções idênticas quando dois empregados exercem permanentemente as mesmas atribuições de ordem técnica e administrativa, desempenhando os seus misteres com iguais intensidade e responsabilidade na organização de trabalho, segundo as normas regulamentares da empresa. SP, TRT/SP Nº 2002039967 1, 4ª T., julg. 6/5/2003, Rel. Juiz Carlos Orlando Gomes (www.trt2.jus.br, acesso em 24/4/2012); “EQUIPARAÇÃO SALARIAL. REQUISITOS DO ARTIGO 461 DA CLT Nos termos do artigo 461 da CLT, para o reconhecimento da equiparação salarial, é mister que se comprove idêntica produtividade e capacidade técnica. No caso, o próprio acórdão ora revisando reconhece a existência de pequenas diferenças no desempenho das atividades do paradigma e do paragonado, sendo que, se há diferenças, mesmo pequenas, há diferenças e não identidade, que significa igualdade, objetivamente considerada. Quando a lei fala em produtividade, não se refere à capacidade de produzir, mas à produção propriamente dita. Seria injusto remunerar-se um empregado que apresentasse produtividade inferior com idêntico salário daquele que, com a mesma perfeição técnica, na mesma função, no mesmo local de trabalho e cuja diferença de tempo de serviço não fosse superior a dois anos (§ 1º, 461, CLT), produzisse volume superior de trabalho. Revista conhecida e provida. **Processo:** RR - 546316-74.1999.5.17.5555 Data de Julgamento: 27/11/2002, Relator Ministro: Rider de Brito, 5ª Turma, Data de Publicação: DJ 19/12/2002”; “EQUIPARAÇÃO SALARIAL - IDENTIDADE DE FUNÇÕES - ART. 461 DA CLT. Diferentemente da regra contida no artigo 358 da CLT, que exige apenas que reclamante e paradigma exerçam funções meramente análogas, o artigo 461 da CLT tem, na identidade de funções, um dos requisitos indispensáveis à configuração do direito à equiparação salarial. Não basta, portanto, que sejam as funções simplesmente análogas ou equivalentes. Urge que

10 DAMASCENO, op. cit., 1995, p. 5; DELGADO, Maurício G. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo, SP: LTr, 2002, p. 767.

11 Idem, p. 767

A segunda corrente, por outro lado, entende que não há necessidade de os empregados realizarem rigorosamente as mesmas tarefas, mas, sim, que a função seja idêntica, ou seja, o mais importante não é que se realizem rigorosamente as mesmas tarefas, mas, sobretudo, aquelas, mais importantes, que permitam a consecução da finalidade da função.¹³

.....
os dois empregados confrontados desempenhem as mesmas tarefas, pouco importando a nomenclatura conferida pela empresa ao cargo por eles ocupado. Violação do art. 461 da CLT não configurada. **Recurso de revista não conhecido.** TST, Brasil, RR - 528389-15.1999.5.02.5555 **Data de Julgamento:** 04/06/2003, **Relator Ministro:** Milton de Moura França, 4ª Turma, **Data de Publicação:** DJ 27/06/2003” (www.tst.jus.br, acesso em 24/4/2012).

13 No sentido de que não é necessária a absoluta identidade de tarefas: “EQUIPARAÇÃO SALARIAL. IDENTIDADE DE FUNÇÃO. SÚMULA Nº 6, ITEM III, DO TST. I - Para reconhecimento da equiparação salarial é necessária demonstração inequívoca da identidade de função, a qual não há de ser necessariamente plena. A sistemática laboral de hoje se caracteriza pela pluralidade de tarefas afins entre empregados, sendo prescindível a ocorrência de igualdade absoluta. O essencial é que as atividades sejam substancialmente idênticas. II - De outro lado, não se pode emprestar ultratividade a esta interpretação. O fato de as atuais relações de trabalho exigirem multiplicidade de tarefas, não exonera a parte de demonstrar o requisito legal - vale dizer - ainda é necessário o exercício da mesma função e o desempenho das mesmas tarefas para que se reconheça a equiparação salarial, ainda que seja prescindível a demonstração da identidade absoluta. III - Também sobreleva registrar que a nomenclatura comum empresta- da a cargos dos quais são titulares dois empregados, gera, quando muito, uma presunção de identidade de funções; mas se estas, na realidade, são as mesmas, pouco importa que sejam desempenhadas por cargos distintos (CATHARINO). Nesse sentido é que, se os empregados possuem o mesmo cargo, mas integram seções diferentes, com funções diversas, indevida é a isonomia (SÚSSEKIND). IV - Hipótese em que a autora e o paradigma exerciam atividades ontologicamente diferentes. Enquanto este realizava arrecadação e cobrança - atividade dirigida ao público externo -, aquela exercia o controle de ponto e cobrava o cumprimento de prazos. V - Segundo entendimento consagrado na Súmula nº 6, III, do TST, -a equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação-. VI - recurso conhecido e provido. Brasil, TST, RR - 107140-71.2007.5.04.0015 Data de Julgamento: 02/09/2009, Relator Ministro: Antônio

Saliente-se que a prática de alguns empregadores de designar a mesma função com nomenclaturas diferentes (*cargos*) para efeito de pagar salários diversos, caracteriza ato discriminatório afrontando o princípio da igualdade.

Importante ressaltar que a equiparação dá-se na função, e não no cargo. Assim, a jurisprudência sumulada do TST reconhece que as designações dadas aos cargos, por si sós, não são hábeis a impedir o reconhecimento da identidade de função.

De fato, lembrando-se os conceitos de *cargo* e *função* acima elaborados, o *cargo* é meramente a denominação no âmbito de uma empresa de determinada *função*. Por exemplo, a *função* correspondente às tarefas e atribuições de organizar arquivos, digitar ofícios, atender balcão e atender telefonemas pode, na empresa X ser denominada de auxiliar administrativo, enquanto que na empresa Y, de escriturário. A *função* é a mesma, mas os cargos são distintos.

O problema, em verdade, surge quando, na mesma empresa empregadora, denominam-se *cargos* diferentes para a mesma *função*.

.....
José de Barros Levenhagen, 4ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 11/09/2009”; “RECURSO DE REVISTA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. IDENTIDADE DE FUNÇÕES. Nos termos do artigo 461 da CLT, a identidade de função, para fins de equiparação salarial, não há que ser absoluta. Revela-se razoável, legítimo e sério o tratamento conferido pelo Regional ao paradigma e ao equiparando, porque ficou constatado que ambos exerciam iguais funções, sem prova conclusiva que o modelo exercitasse suas atividades com maior perfeição técnica e superior produtividade. A identidade de funções repousa em dados relativos, pois a absoluta e completa igualdade seria impossível, considerando as características dos indivíduos e a variedade e instabilidade dos fatos sociais. Recurso de revista conhecido e não provido. Brasil, TST, RR - 652983-94.2000.5.01.5555 Data de Julgamento: 12/11/2003, Relatora Juíza Convocada: Eneida Melo Correia de Araújo, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 28/11/2003” (www.tst.jus.br, acesso em 24/4/2012).

Ora, evidentemente, esta prática não obsta o reconhecimento da *identidade de função*, tratando-se, em verdade, de ato que visa a fraudar a aplicação do art. 461 da CLT, sendo, portanto, nulo, nos termos do art. 9º da CLT.

Reitere-se que se equipara a *função* e não o *cargo*, de modo que, tendo em vista o princípio da primazia da realidade, irrelevantes os *cargos*, mas, sim, as *funções* desempenhadas.

Pois bem. Identificada a divergência jurisprudencial acerca do conceito de *identidade de função*, impõe-se a identificação da causa e as soluções possíveis.

A Súmula nº 6, III, do TST, em verdade, não auxilia na pacificação desta divergência, na medida em que se limita a afirmar que, para o reconhecimento da identidade de função, paragonado e paradigma devem desempenhar as mesmas tarefas.

Há dois fundamentos que sustentam a corrente que exige a absoluta identidade de tarefas. O primeiro estaria na impossibilidade de “aferir a equivalência da qualidade em trabalhos de natureza diferente”, além da dificuldade de não se poder “comparar as expressões quantitativas de volume, por se tratar de unidades heterogêneas”¹⁴. O segundo, porque quando a lei pretendeu utilizar a mera analogia, o fez expressamente, como no caso do art. 358 da CLT, que trata da equiparação entre empregados brasileiros e estrangeiros, de modo que, na hipótese do art. 461, deve-se exigir a identidade de tarefas.¹⁵

14 DAMASCENO, op. cit., 1995, p. 30-31.

15 Nesse sentido: “EQUIPARAÇÃO SALARIAL - IDENTIDADE DE FUNÇÕES - ART. 461 DA CLT. Diferentemente da regra contida no artigo 358 da CLT, que exige apenas que reclamante e paradigma exerçam funções meramente análogas, o artigo 461 da CLT tem, na identidade de funções, um dos requisitos indispensáveis à configuração do direito à equiparação salarial. Não basta, portanto, que sejam as funções

Existe, ainda, uma terceira razão para explicar a corrente comentada. Pela análise das decisões que exigem a identidade absoluta das tarefas, observa-se, ainda, confusão entre os conceitos de *função* e *tarefa*, quando aludem à “absoluta identidade de funções e tarefas”.¹⁶ De fato, tendo-se por sinônimas as expressões *função* e *tarefa*, é inevitável que se conclua, a partir da própria redação do art. 461, que devem ser absolutamente idênticas as funções e tarefas para se reconhecer a identidade de função.

Note-se que quando se faz a distinção dos vocábulos *tarefa* e *função*, a mera afirmação de que as tarefas são idênticas já permite concluir pela existência de identidade da função. Observe-se que, na equiparação salarial, avalia-se se dois ou mais empregados exercem *função* idêntica. Logo, está em foco a análise de uma única *função* (ex.: motorista). O reconhecimento da existência de *funções* – no plural - permite a conclusão de que não havia identidade, pois cada empregado exercia função diferente.

A corrente que distingue *função* de *tarefa* permite reconhecer que a identidade de função não dependerá do exercício de tarefas

.....
simplesmente análogas ou equivalentes. Urge que os dois empregados confrontados desempenhem as mesmas tarefas, pouco importando a nomenclatura conferida pela empresa ao cargo por eles ocupado. Violação do art. 461 da CLT não configurada. Recurso de revista não conhecido. TST, Brasil, RR - 528389-15.1999.5.02.5555 Data de Julgamento: 04/06/2003, Relator Ministro: Milton de Moura França, 4ª Turma, Data de Publicação: DJ 27/06/2003” (www.tst.jus.br, acesso em 24/4/2012).

16 “(...) Havendo diversidade na nomenclatura dos cargos (docs. 1/3 e 149 da defesa), ao reclamante incumbia a prova quanto à absoluta identidade de funções e tarefas, a teor do disposto nos arts. 818 da CLT e 333, I do CPC, de cujo encargo desvincilhou-se satisfatoriamente (...)” (SP, TRT PROCESSO TRT/SP Nº: 00211200501902009, ACÓRDÃO Nº: 20100176016, 19/3/2010, Nº de Pauta:172, Rel. Des. Lilian Gonçalves, www.trt2.jus.br, acesso em 25/4/2012).

idênticas.

A doutrina majoritária distingue *função* de *tarefa*, não reconhecendo, em decorrência, a absoluta identidade de tarefas para o reconhecimento da identidade de função.

Fernando Américo Damasceno, para a análise da identidade de função, sugere que a função possui um objeto, que são os resultados que a função deve produzir, e os atos realizados para atingir o objeto, sustentando que a função será idêntica quando houve absoluta identidade entre o objeto, ou seja, os resultados que a função deve produzir. Argumenta o autor que os atos ou tarefas necessários para a realização do objeto não necessitam ser absolutamente idênticos.¹⁷

Maurício Godinho Delgado, por seu turno, embora reconheça a revogação tácita do art. 358 da CLT, por incompatibilidade vertical com o preceito antidiscriminatório previsto art. 5º, *caput*, da Constituição, propõe uma análise sistemática, ao argumento de que o art. 358 ajuda a compreender que a ordem jurídica não considera relevante, para efeito de aferição da identidade de função, a simples aproximação ou semelhança de funções, exigindo a efetiva identidade funcional. Assevera o autor que apenas “se o conjunto unitário de tarefas, identificador do trabalho no universo empresarial, surgir como idêntico (a mesma função, portanto), é que caberá falar-se no cumprimento do tipo legal do art. 461 da CLT”¹⁸. As divergências doutrinária e jurisprudencial acerca da compreensão da dicção legal *identidade funcional* é explicada pelas alterações nos sistemas de organização da produção, mais especificamente da transição

do fordismo/taylorismo para o toyotismo.

3.1 CONCEITO DE IDENTIDADE DE FUNÇÃO À LUZ DO FORDISMO

Com efeito, o fordismo/taylorismo foi “a expressão dominante do sistema produtivo e de seu respectivo processo de trabalho, que vigorou na grande indústria ao longo praticamente de todo o século XX”, baseando-se “na produção em massa de mercadorias, que estruturava a partir de uma produção mais homogeneizada e enormemente verticalizada”.¹⁹

Ricardo Antunes esclarece que o fordismo/taylorismo “estruturou-se com base no trabalho parcelar e fragmentado, na decomposição das tarefas, que reduzia a ação operária a um conjunto repetitivo de atividades cuja somatória resultava no trabalho coletivo produtor dos veículos”, de forma que a atividade do trabalhador “reduzia-se a uma ação mecânica e repetitiva”.²⁰

O taylorismo constituiu a técnica adequada a uma situação em que cada trabalhador limitava-se a realizar sempre a mesma tarefa de forma repetitiva. O trabalhador da linha de montagem tinha apenas uma tarefa, de modo que “não comandava componentes, não preparava ou reparava equipamentos, nem inspecionava qualidade”, sequer entendia o que seu colega fazia²¹. Paralelamente a isto,

17 Idem, p. 31.

18 DAMASCENO, op. cit., 1195, p. 768.

19 ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, SP: Boitempo, 1999. p. 36-37.

20 Idem, p. 37.

21 WOOD JÚNIOR, Thomas. Fordismo, Toyotismo e Volvismo: os caminhos da indústria em busca do tempo perdido. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 32, n. 4, p. 6-18, set./out.1992, p. 6.

havia um mútuo entendimento tácito entre as classes trabalhadora e empresária. Os capitalistas aceitavam como legítimos tanto o movimento social quanto os fatos sociais do Estado, enquanto os assalariados não se opunham as regras do lucro e a reprodução ampliada do sistema capitalista. Explica Carlos Estevan Martins que tudo isto junto “redundava num círculo virtuoso retroalimentado pelos valores ascendentes do sistema de variáveis socioeconômicas: tudo subia, produtividade, lucros, salários, padrão de vida, segurança, estabilidade, harmonia social, prosperidade em geral”²².

Percebe-se, desse modo, que no sistema taylorista/fordista fazia sentido a primeira corrente que exigia a identidade absoluta de tarefas, já que o trabalhador, via de regra, desenvolvia apenas uma tarefa. A identidade de função correspondia, evidentemente, a identidade de tarefas.

Com a grande crise do petróleo de 1973, o círculo virtuoso de prosperidade que vinha desde 1945 ruiu. A exorbitante alta do petróleo imposta pelos países da OPEP como resposta ao apoio dos países ocidentais a Israel na guerra contra o Egito fez com que as grandes companhias tivessem que repensar sua estrutura organizacional, sobretudo o modelo taylorista/fordista. As empresas traçaram estratégias competitivas em escala mundial (globalização) e se intensificou o processo de acumulação de capital com as fusões e incorporações. Acresça-se também o crescente desenvolvimento tecnológico que contribuiu

para a mudança do modelo produtivo.

3.2 CONCEITO DE IDENTIDADE DE FUNÇÃO A PARTIR DO TOYOTISMO

A nova realidade que se apresentou no início dos anos 70 abriu as portas do Ocidente para um novo modelo de produção, vindo do Japão e conhecido como Sistema Toyota de Produção ou Produção Flexível que possui como características principais:

- formação de grupos de trabalhadores em torno de um líder, conferindo-lhes responsabilidades sobre uma série de tarefas;
- dentre as responsabilidades dos trabalhadores compreendiam-se conservação da área, pequenos reparos e inspeção de qualidade;
- o mesmo trabalhador opera mais de uma máquina;
- reuniões periódicas entre os trabalhadores e os líderes para discussão de melhorias nos processos de produção;
- o fluxo de componentes era coordenado com base num sistema que ficou conhecido como Just-in-Time, através do qual se operava com redução dos estoques intermediários, obrigando cada trabalhador que participasse do processo produtivo a antecipar os problemas e evitar que ocorressem.²³

O toyotismo representou, portanto, importante alteração no sistema de produção das empresas contemporâneas.

O surgimento de um novo sistema de organização produtiva repercutiu no conceito

22 MARTINS, Carlos Estevam. Da globalização da econômica à falência da democracia. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 6, p. 1-23, jun. 1996.

23 WOOD JUNIOR, op. cit., 1992, p. 12-14.

de *identidade de função* para efeito de equiparação salarial.

Pois bem. Esta breve análise permite verificar que a identidade de função deve ter um enfoque se o sistema produtivo é o taylorista/fordista, e outro se o sistema é o toyotista.

Com o toyotismo a existência de identidade absoluta de tarefas perdeu o sentido, na medida em que o mesmo trabalhador passou a deter uma variedade de competências e responsabilidades, incentivando-o a tomar decisões e a detectar problemas.

Percebe-se que, pelo sistema de produção toyotista, todos os empregados da mesma equipe possuem as mesmas competências e responsabilidades, embora não desempenhem necessariamente as mesmas tarefas.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O capitalismo globalizado impõe às empresas uma competitividade desenfreada em busca do lucro e da própria sobrevivência.

O salário, sob o enfoque empresarial, é custo de produção, mormente porque serve de base de cálculo de diversos encargos sociais.

As empresas, em decorrência, utilizam o poder de direção para criar mecanismos de estipulação de salário que privilegiam a competitividade entre os trabalhadores em prol da produtividade. Estas práticas ensejam distorções que proporcionam violação ao princípio da igualdade.



A isonomia salarial – expressão do princípio da igualdade frente à lei, especificamente ao art. 461 da CLT – possui como um dos elementos a *identidade de função* dos trabalhadores equiparados.

O conceito de *identidade de função* não passa ao largo dos principais sistemas dominantes de organização produtiva.

As divergências de interpretação sobre o conceito de *identidade de função* decorrem, portanto, destes sistemas, particularmente fordismo e toyotismo.

Prevalece o entendimento jurisprudencial de que a identidade de função caracteriza-se pela identidade de tarefas, o que decorre da hegemonia do sistema fordista por quase um século.

Parte da doutrina e jurisprudência trabalhistas percebeu, contudo, que, com o fim da hegemonia fordista a partir da década de setenta, a aplicação do entendimento dominante enseja profundas iniquidades, permitindo discriminação salarial ilícita. Isto se dava, porque se aplicava entendimento forjado a partir do sistema fordista em situações vividas no âmbito de empresas organizadas com base no método toyotista.

Por isso, não se trata, simplesmente, de mudar cegamente de critério, mas de atentar qual o sistema predominante na empresa empregadora para permitir verificar se é possível a utilização do critério de identidade absoluta de tarefas – próprio para o sistema fordista -, ou se se deve aplicar o critério de que o principal elemento para se investigar a identidade de função é a finalidade do conjunto de tarefas e atribuições do empregado – próprio para o sistema toyotista.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, RS: Boitempo, 1999.

DAMASCENO, Fernando Américo. **Equiparação salarial**. 2. ed. São Paulo, SP: LTr, 1995.

DELGADO, Maurício G. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo, SP: LTr, 2002

DRAY, Guilherme Machado. **O Princípio da igualdade no direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 1999.

LUÑO, Antonio Enrique P. **Dimensiones de la igualdad**. 2. ed. Madrid: Dykinson, 2007.

MARTINS, Carlos Estevam. Da globalização da econômica à falência da democracia. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 6, p. 1-23, jun. 1996.

WOOD JÚNIOR, Thomas. Fordismo, Toyotismo e Volvismo: os caminhos da indústria em busca do tempo perdido. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 32, n. 4, p. 6-18, set./out.1992.

Publicado originalmente n 78 Revista Jurídica Cesumar - Mestrado, v. 12, n. 1, p. 77-91, jan./jun. 2012 - ISSN 1677-6402

ISONOMIA SOB ENFOQUES CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL: por uma releitura do artigo 461 da CLT

Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt

Resumo:

O artigo 461 da CLT deve ser interpretado à luz da Carta Magna e dos Tratados Internacionais sobre o tema, os quais, versando sobre Direitos Humanos, têm força hierárquica pelo menos supralegal, quiçá, constitucional, como já reconheceu o Supremo Tribunal Federal; de outro lado, esses tratados, preservando o princípio da isonomia no trabalho, são internacionalmente reconhecidos como fundamentais desde a Declaração de 1988 da Organização Internacional do Trabalho.

Ora, os rígidos critérios objetivos traçados pelo artigo 461 da CLT não podem restringir a aplicação das diretrizes constitucional e internacional. Uma releitura de seu vetusto texto se impõe. Para harmonizar os textos infraconstitucional, constitucional e internacional, sugerimos a perspectiva de visão de que a CLT define uma presunção de ordem apenas relativa para aferição do trabalho de igual valor, em parâmetros que deverão ser sopesados diante do caso concreto. A isonomia deve, pois, se pautar no trabalho de igual valor,

em leitura teleológica, ampliativa, evolutiva e concreta da lei, em detrimento da aplicação literal, formal e inflexível do texto do artigo 461 da CLT.

Não há nisso qualquer violação ao princípio da reserva de plenário, conforme já decidiu o E. STF. Essa proposição – que liberta o juiz do papel de “bouche de la loi”, ao mesmo tempo em que prestigia a interpretação sistêmica e dinâmica do Direito – visa extrair a máxima eficácia possível dos preceitos garantidores das liberdades civis e dos direitos sociais fundamentais, o que se constitui em uma das mais importantes funções políticas do Poder Judiciário.

Sumário:

- 1 - Introdução
- 2 - Algumas convenções internacionais e a isonomia no trabalho
- 3 - O direito constitucional e a isonomia salarial
- 4 - Conclusão



.....
Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt

Doutora em Direito pela Universidade de Paris II (Panthéon-Assas), diploma revalidado pela UFMG. Master em Direito Social e Especialista em Direito do Trabalho e Previdência Social, pela Université de Paris II - Panthéon-Assas. Professora de cursos de graduação e pós-graduação. Juíza Titular da 3ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora.

1 - Introdução

Um gerente de empresa, com 20 anos de carreira nela prestados, tem direito à equiparação salarial com outro gerente, em análogo serviço prestado à mesma empresa, com 24 anos de serviço nela prestados? A interpretação literal do artigo 461 da CLT afastaria a pretensão, já que o tempo de serviço na função é superior a dois anos.

E se esses gerentes tivessem diferença de tempo de serviço de apenas um ano, mas trabalhassem em localidades distintas e distantes, com custo de vida equivalente? A mesma interpretação literal do dispositivo afastaria a pretensão.

Com efeito, o artigo 461 da CLT, caput e § 1º, com a redação dada pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952, dispõem que:

Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos

A equiparação salarial, tal como assentada na Constituição e nos tratados internacionais ratificados pelo Brasil – tratados esses de direitos humanos – deve se limitar às hipóteses previstas no artigo 461 da CLT? A propósito, cuidam os dispositivos de proteção contra a discriminação no salário verdadeiramente de direitos humanos?

A segunda pergunta deste último parágrafo é mais fácil de ser respondida. É sabido que a Organização Internacional do Trabalho, desde os primeiros anos de sua constituição, preocupa-se com a igualdade de tratamento em matéria salarial. A Convenção 19 de 1925 já dispunha sobre esse tema. A OIT, desde sempre, cuida da proteção dos direitos humanos, embora muitas vezes sem dizê-lo expressamente. No sistema internacional de direitos humanos, o artigo 23º da Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, trouxe a disposição, pelo menos 23 anos após a OIT, no sentido de que “(...) 2. *Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.*” O direito internacional do trabalho é, pois, certamente, parte da proteção dos direitos humanos universais no trabalho.

Já as primeiras perguntas constituem o ponto de partida deste trabalho. A partir da inquietude que essas indagações geraram no espírito da autora é que a reflexão se desenvolveu, a ponto de considerar que o artigo 461 da CLT estabelece presunção apenas relativa para afastar a equiparação salarial, quando ausente algum de seus elementos (igual produtividade e mesma perfeição técnica, na mesma localidade e cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos).

Essa presunção, todavia, poderá ser elidida, caso haja alguma circunstância específica que torne despropositada a aplicação inflexível dos critérios objetivos do artigo 461. Essa análise, que somente poderá ocorrer diante do caso concreto, levará em conta a aplicação dos princípios-regra de maior importância, de índole constitucional e internacional, com valor superior à legislação infraconstitucional, já que os tratados internacionais de direitos humanos – onde se situam os de isonomia salarial – ratificados pelo Brasil têm *status* pelo menos supralegal – quiçá constitucional.

Propõe-se assim um novo enfoque jurisprudencial a respeito da equiparação salarial, levando-se em conta não só a norma infraconstitucional, mas também a adoção das perspectivas constitucional e internacional de direitos humanos de índole trabalhista neste campo de aplicação do princípio da não discriminação.

Passemos breve revista em algumas convenções internacionais do trabalho, antes de visitarmos a evolução constitucional neste importante tema da isonomia salarial.

2 - Algumas convenções internacionais e a isonomia no trabalho:

A partir da constituição da OIT em 1919, no final da 1ª Guerra Mundial, as convenções internacionais do trabalho tinham por objetivo estabelecer o equilíbrio assegurador da paz universal e durável, por meio da melhoria da condição social do ser humano.

Em matéria de isonomia, vigoram algumas convenções no plano jurídico internacional. Baseadas no princípio da igualdade de remuneração para um trabalho de igual valor, têm por objetivo a equiparação salarial. Para atingir essa equiparação salarial, é preciso, segundo o direito internacional do trabalho, assegurar igual remuneração para empregos idênticos ou similares e para – aqui está o grande salto em relação à atual redação do artigo 461 da CLT – empregos que não sejam idênticos ou similares, mas cujo valor do trabalho é igual.

A Convenção 100 da OIT versa sobre “Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual



Valor”.¹ Aprovada logo após o término da Primeira Guerra Mundial, teve o contexto do trabalho desenvolvido pelas mulheres durante o conflito. A igualdade de remuneração entre homens e mulheres é considerada uma das primeiras etapas do processo de instauração de melhor equidade na sociedade. Mais de 60 anos após sua adoção pela comunidade internacional, ainda hoje é considerada importante instrumento de inspiração e de repercussão do princípio da igualdade de tratamento no mundo.

Em 1958, foi adotada a mais ampla Convenção 111 da OIT, que trata da “Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação”.² Em seu artigo 1º, “a” e “b”,

1 Aprovada na 34ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra - 1951), entrou em vigor no plano internacional em 23/05/1953 e foi ratificada no Brasil em 25/04/1958 e promulgada pelo Decreto 41.721, de 25/06/1957, com vigência nacional a partir de 25 de abril de 1958.

2 Aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra - 1958), entrou em vigor no plano

compreende no termo “discriminação”, respectivamente, *“toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”* e *“qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados”*.

Observe-se, pois, que não há *numeros clausus*: a enumeração é exemplificativa, diante da cláusula aberta a *“toda e qualquer outra distinção, exclusão ou preferência...”*

Mais de 90% dos Estados membros da OIT ratificaram essas duas convenções fundamentais, o que demonstra o grande nível de aceitação e de quase consenso sobre os valores sociais e humanos que delas emanam.

Estas duas convenções são consideradas fundamentais pela Declaração da OIT de 1998, relativa aos princípios direitos fundamentais no trabalho, dentre os quais se encontra a eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão. A Declaração de 2008 sobre a justiça social para uma mundialização equitativa afirma que a igualdade entre homens e mulheres e a não discriminação devem ser consideradas como questões transversais na agenda do Trabalho Decente da OIT.

.....
internacional em 15/06/1960 e foi promulgada, no Brasil, por meio do Decreto Legislativo 104, de 24/11/1964 (ratificado em 26 de novembro de 1965), e Decreto 62.150, de 19/01/1968.

Igualmente a Convenção 168 da OIT, “Promoção do Emprego e Proteção Contra o Desemprego”.³ No art. 6º, estabelece: *“1. Todo Membro deverá garantir a igualdade de tratamento para todas as pessoas protegidas, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional, nacionalidade, origem étnica ou social, invalidez ou idade.”*

A propósito, a interpretação dos órgãos de controle da OIT tem considerado que cabe remuneração quando há exercício de mesmo trabalho ou trabalho idêntico, mas também quando os equiparandos “realizam trabalho que, mesmo sendo diferentes, são de igual valor”.

A Comissão de Peritos examinou o exemplo da Irlanda, onde o âmbito da noção de “trabalho similar” foi definido como abrangendo desde o “mesmo trabalho” ao “trabalho de mesmo valor”, levando-se em conta o que for preciso em áreas tais como aptidões, esforço físico ou mental, responsabilidade e condições de trabalho.⁴

Garantias desse jaez, é indubitável, em alguns casos, têm sofrido franco retrocesso no ordenamento jurídico pátrio, a exemplo da disciplina em discussão, atinente à rígida interpretação que vem sendo conferida ao art. 461 da CLT, se considerado em sua literalidade.

.....
3 Aprovada na 75ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra -1988), entrou em vigor no plano internacional em 17/10/1991, promulgada, no Brasil, por meio do Decreto Legislativo 89, de 10/12/1992, do Congresso Nacional (ratificado em 24 de março de 1993) e Decreto 2.682, de 22/07/1998.

4 “Direito Internacional do Trabalho e Direito Interno: manual de Formação para Juizes, Juristas e Docentes em Direito”. Editado por Xavier Beaudonnet. Turim: Centro Internacional de Formação da OIT, 2011. Edição para a Língua Portuguesa pela ANAMATRA, p. 168.

É preciso então indagar a respeito do lugar do direito internacional no ordenamento jurídico interno. A evolução da internalização do direito internacional dos direitos humanos revela que, até 1977, a tradição jurisprudencial no Supremo Tribunal Federal era de preponderância do direito internacional sobre o direito interno.⁵

De 1977 até 2008, manteve-se o reconhecimento do *status* de lei ordinária aos tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil e prevalência da Constituição sobre os tratados ratificados.⁶

Ocorre que, com o advento da ordem constitucional de 1988, as instituições políticas passaram a ter novos desenhos, o que revelou a necessidade de novos posicionamentos acerca de alguns temas jurídicos, mais adequados aos novos paradigmas constitucionais.

Com efeito, a Constituição da República de 1988 elegeu como princípios fundamentais da nova ordem jurídica a dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III); a prevalência dos

direitos humanos (artigo 4º, II).

O art. 5º, § 1º, da Constituição Brasileira de 1988, dispõe que os direitos e garantias fundamentais têm aplicabilidade imediata, vinculando os poderes públicos independentemente do reconhecimento expresso por lei infraconstitucional.

Por sua vez, o art. 5º, parágrafo 2º da Constituição estabelece que *“Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.”*

A Emenda Constitucional nº 45 de 2004 acrescentou o § 3º ao art. 5º, o qual dispõe que *“Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.”*

Em 2008, houve, então, importante modificação de jurisprudência de nossa Corte Constitucional. O *leading case* foi o Recurso Extraordinário 466.343-1, em cujo seio houve profunda reflexão acerca da necessidade de reconhecimento de lugar privilegiado na hierarquia das normas aos tratados de direitos humanos ratificados antes da Emenda Constitucional nº 45/2004, que incorporou o § 3º ao art. 5º da Constituição da República.

A tese então prevalecente foi a da supralegalidade dos tratados internacionais de direitos humanos ratificados até a introdução do *quorum* qualificado do par. 3º do art. 5º da Constituição. Todavia, é preciso ressaltar que importante voto da lavra do Ministro Celso de Mello pregava a equiparação desses

5 Ac. de 23-7-1952 do Ministro Laudo de Camargo, *Habeas Corpus* n. 24.637, in *Jurisp.*, v. 6, p. 1, 1934 (D.J. 10-1-1934), citado no RE n. 80.004/SE, de relatoria do Ministro Xavier de Albuquerque (julgado em 1.6.1977; DJ 29/12/1977), que restou o único vencido. A maioria entendeu que *“ato normativo internacional - no caso, a Convenção de Genebra, Lei Uniforme sobre Letras de Câmbio e Notas Promissórias - poderia ser modificado por lei nacional posterior, ficando consignado que os conflitos entre duas disposições normativas, uma de direito interno e outra de direito internacional, devem ser resolvidos pela mesma regra geral destinada a solucionar antinomias normativas num mesmo grau hierárquico: lex posterior derogat legi priori”*, tendo prevalecido o voto do Ministro Leitão de Abreu (trecho do voto do Ministro Gilmar Mendes, no Recurso Extraordinário 466.343-1), disponível em <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444>, acesso em 28/09/2014.

6 Na decisão da ADInMC 1.480, onde se cuidou do controle de constitucionalidade da Convenção 158 da OIT, o STF reiterou sua posição, declarando o conteúdo meramente programático da mencionada convenção.

tratados à norma constitucional. Para chegar a essa conclusão, valeu-se o Ministro da noção de **bloco de constitucionalidade**, para concluir que, mesmo não sendo formalmente constitucionais (porque inexistente o quorum qualificado de que trata o par. 3º do art. 5º da CF), tais tratados “revestem-se de caráter materialmente constitucional”.⁷

Não sendo possível, no nosso modesto entender, a divisão dos tratados de direitos humanos em dois níveis hierárquicos (constitucional e supralegal), temos que a concepção mais adequada é a que os reconhece como materialmente constitucionais, independentemente dos critérios formais de ratificação.

A concepção de bloco de constitucionalidade é salvo-conduto para essa conclusão, na medida em que concebe o texto constitucional não somente como aquele objetivado na Constituição escrita, mas também abrange os textos que visam adicionar, expandir, complementar e integrar os parâmetros normativos fixados na própria Constituição, como é o caso dos tratados internacionais de direitos humanos até aqui conhecidos.

Ainda que se outorgue a esses tratados

7 O “bloco de constitucionalidade” é expressão oriunda do direito francês (Louis Favoreu e decisão do Conselho Constitucional de 1971, sobre a liberdade de associação), onde as normas constitucionais passaram a ser concebidas não apenas como aquelas inscritas no texto constitucional, mas o conjunto dos princípios e disposições que as leis devem respeitar: os artigos da Constituição de 1958, mas também o preâmbulo da Constituição anterior de 1946, a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, a carta de meio-ambiente (que institui o princípio da precaução), os princípios fundamentais reconhecimentos pelas leis da República francesa e os princípios e objetivos de valor constitucional. Fonte: <http://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Guide-de-legistique/l.-Conception-des-textes/1.3.-Hierarchie-des-normes/1.3.1.-Differentes-normes>

o valor apenas supralegal, uma conseqüência ressalta: o poder-dever do juiz de controlar a conformidade das leis aos tratados ratificados, em autêntico exercício de **controle de convencionalidade**.⁸ Isso significa que um jurisdicionado pode contestar perante o juiz a aplicação de uma lei por afronta a uma convenção internacional. Como no controle de constitucionalidade difuso, trata-se de uma aferição *a posteriori* e concreta, cujos efeitos somente serão sentidos inter partes.

O controle de convencionalidade, com assento constitucional, constitui, pois, grande inovação na aplicação dos direitos fundamentais no âmbito do direito privado, em especial no campo da isonomia salarial.

Uma vez lembrada a evolução do direito internacional do trabalho e sua aplicação nacional, visitemos agora a evolução constitucional neste importante tema da isonomia salarial.

3 - O direito constitucional e a isonomia salarial

O princípio da isonomia consagrado constitucionalmente é densificado em regras específicas, as quais, no tocante às questões salariais, encontram nas figuras da equiparação salarial e do salário equitativo alguns de seus prismas.

A partir da Constituição de 1934, os direitos sociais do homem (decorrentes

8 Tradução livre da autora. No original: “habilitation implicitement aux juges pour contrôler la conformité des lois aux traités”, in Olivier Dutheillet de Lamothe, in “Contrôle de Constitutionnalité et Contrôle de Conventionnalité.” Texto publicado em « Mélanges en l’honneur de Daniel Labetoulle », Dalloz 2007, disponível em http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/root/bank_mm/pdf/Conseil/cccc.pdf

do direito natural) foram progressivamente inseridos no texto constitucional brasileiro, convertendo-se em direitos fundamentais, juridicamente institucionalizados em direito vigente.⁹ O direito à igualdade salarial é contemplado desde então.

A Lei Maior de 1934 assim regulou a questão: “Art 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País. § 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador: a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil”.

Princípio ignorado na Carta de 1937, foi parcialmente albergado em 1946, em conformidade com o disposto no inciso II do artigo 157: “Art. 157 - A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão aos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores: (...) II - proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil”. Em comparação ao artigo 121 da Carta de 1934, suprimiu-se o *caput* do artigo, o que poderia ser interpretado como retrocesso.

9 BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. Malheiros: São Paulo, 2010, p. 577. Adota-se aqui a distinção entre direitos humanos e direitos fundamentais, entendidos estes como “direitos jurídico-positivamente vigentes numa ordem constitucional.” (CANOTINHO, J.J. Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 7ª ed.. 10ª reimp.. Almedina: Coimbra, p. 377). O mesmo autor, citando Habermas, indica: “se se deseja falar de direitos no sentido de direito positivo é preciso distinguir entre *droits de l’homme* na qualidade de normas de acção moralmente justificadas e *droits de l’homme* enquanto normas constitucionais dotadas de valor de direito positivo” (*idem, ibidem*, p. 377).

Quanto à isonomia de salários, pontuou a Constituição de 1967, mas somente após a edição da Emenda Constitucional nº 1, de 1969, a teor do artigo 165: “A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria de sua condição social: III - proibição de diferença de salários e de critérios de admissões por motivo de sexo, côr e estado civil”.

A superveniência da Constituição Federal de 1998 trouxe expressivas e contundentes mudanças, entretantes, apresenta timidez diante do texto da Convenção 111 da OIT, que maior amplitude ostenta, diante da cláusula de redação aberta pela enumeração meramente exemplificativa.

Especificamente quanto ao princípio em estudo, inseriu a Lei Maior a proibição não apenas de diferença de salários, mas de exercício de funções, *ex vi* do disposto no artigo 7º, XXX: “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”. Note-se que o legislador constituinte utilizou a conjunção coordenativa “e”, aditiva, ligando duas orações independentes e estabelecendo uma relação de soma, adição; inexistente alternância, mediante o emprego de conjunção alternativa, como “ou”.

Ora, os rígidos critérios objetivos traçados pelo artigo 461 da CLT não podem restringir a aplicação das diretrizes constitucional e internacional. Uma releitura de seu vetusto texto se impõe diante da ordem constitucional vigente.

Com efeito, a função é definida de acordo com o feixe peculiar de atribuições incumbidas ao empregado, que concretamente demandam, na dinâmica da prestação de serviços, a execução de atividades necessárias ao desempenho da responsabilidade inerente

ao cargo.

Ainda que considerada a plena vigência do artigo 461 da CLT, é preciso abrir sua interpretação. Para que se verifique identidade funcional entre dois empregados, há que se perquirir se desempenham as mesmas atribuições, ainda que se identifiquem variações no contexto, na forma ou no objeto das atividades realizadas.

Os parâmetros definidos no art. 461 da CLT, para aferição do “**trabalho de igual valor**”, inclusive os requisitos temporal e espacial, devem ser, pois, sopesados diante da análise do caso concreto, não sendo possível aplicá-los de forma inflexível, sob pena de esvaziar o sentido igualitário privilegiado pela norma.

Propõe-se então a perspectiva de visão de que a CLT define uma presunção de ordem apenas relativa quando estabelece que trabalho de igual valor seria aquele desempenhado entre pessoas, com igual produtividade e perfeição técnica, que labutam na mesma localidade e cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos.

Isso porque a isonomia constitucionalmente prevista e a decorrente dos ordenamentos internacionais ratificados deve se pautar no trabalho de igual valor, não necessariamente, em côm com a limitação expressa no plano infraconstitucional, na identidade de funções (*caput* do artigo 461 da CLT), e independentemente, ainda, de eventual diferença de dois anos no exercício e da existência de plano de cargos e salários, os quais devem ser considerados como parâmetros a serem avaliados diante do caso concreto.

A isonomia tem, pois, como norte o trabalho humano digno. E o significado de trabalho é sem dúvida por demais abrangente,

compreendendo gama diversa de atribuições e funções, com variantes que vão desde o desenvolvimento de atividades braçais até o “trabalho remoto”, sem qualquer necessidade de comparecimento às dependências do empregador.

A propósito, o trabalho, em seu largo conceito, e até mesmo o exercício de específica e determinada função, pode ou não ser desenvolvido em uma mesma localidade, sem que isso influencie a sua identidade. Exemplos concretos se identificam com atividades altamente intelectuais - que sequer dependem de metas e diretrizes específicas próprias que imponham às empresas atuação mais direta na forma de execução do mister - mais e mais praticadas em sistemas de *home office*, notadamente na cultura globalizada hoje vivenciada, à qual tem se rendido o sistema corporativo mundial.¹⁰

Pontue-se, ainda, que francamente colidem os preceitos do art. 6º, também da Consolidação das Leis do Trabalho - “*Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego*” - com o conceito de “mesma localidade” inserido no caput do art. 461, do mesmo diploma normativo.

Como inserir as vetustas restrições expressas no art. 461 Consolidado (“idêntica função”, “mesma localidade”), na cultura

10 Em artigo publicado na revista Exame de novembro de 2012, noticiou-se que, atualmente, no Brasil, 64% das empresas já permitem o trabalho em casa (teletrabalho). Disponível em <http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/areas-que-mais-contratam-em-esquema-de-home-office>.

globalizada que hoje se vivencia, é tarefa que, mais cedo ou mais tarde, todos os operadores de Direito haverão de enfrentar.

Como priorizado desde a Carta de 1934, deve-se vedar a discriminação e garantir a igualdade, por meio da leitura teleológica e evolutiva dos conceitos que se inserem no art. 461 Consolidado e no texto Constitucional inscrito no artigo 7º, caput e XXX, como também preceituado no artigo 5º da CLT: “A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”.

Pelo exposto, entendemos que devem ser sopesados os rígidos critérios do artigo 461 da CLT, a exemplo da diferença na função superior a dois anos ou a “mesma localidade”, diante do caso concreto, já que não mais têm o condão de afastar a isonomia pretendida, quando provada a identidade funcional.

O raciocínio que prega a interpretação evolutiva da lei infraconstitucional cuida, antes de tudo, de reconhecimento da superioridade da Constituição e dos tratados internacionais reconhecedores de direitos humanos fundamentais no trabalho, em face da rigidez infraconstitucional, que, por sua vez, se submete a mutações legislativas, com alteração do significado, do alcance e do sentido de suas regras, sempre dentro dos limites da Constituição.

Essa autorização interpretativa dos Magistrados, oriunda do pós-positivismo, constitui, na realidade, reconhecimento do caráter evolutivo e dinâmico do Direito, que não está perfeito e acabado, mas deve sempre interagir com a realidade e com os fatos sociais.

Cuida-se, no dizer de renomados doutrinadores, de eficácia horizontal dos direitos fundamentais sociais, a qual autoriza concluir

pela aplicação direta e imediata dos dispositivos constitucionais que os instituem, sempre com o objetivo de assegurar a máxima efetividade possível para os direitos fundamentais.

Para Luís Roberto Barroso e Ana Paula de Barcellos, *“O discurso acerca dos princípios, da supremacia dos direitos fundamentais e do reencontro com a Ética – ao qual, no Brasil, se deve agregar o da transformação social e o da emancipação – deve ter repercussão sobre o ofício dos juízes, advogados e promotores, sobre a atuação do Poder Público em geral e sobre a vida das pessoas. Trata-se de transpor a fronteira da reflexão filosófica, ingressar na dogmática jurídica e na prática jurisprudencial e, indo mais além, produzir efeitos positivos sobre a realidade”*.¹¹

Não há, nessa atividade de interpretação ampliativa, qualquer violação ao princípio da reserva de plenário, conforme já decidiu o E. STF: *“Controle incidente de inconstitucionalidade: reserva de plenário (CF, art. 97). ‘Interpretação que restringe a aplicação de uma norma a alguns casos, mantendo-a com relação a outros, não se identifica com a declaração de inconstitucionalidade da norma que é a que se refere o art. 97 da Constituição.’ (cf. RE 184.093, Moreira Alves, DJ de 5-9-1997)”*.¹²

Da mesma forma, o órgão fracionário teria até mesmo competência para estabelecer se a Constituição recepcionou ou não lei anterior à sua promulgação, no caso, eventual declaração

11 BARROSO, Luís Roberto. O controle de constitucionalidade no direito brasileiro: exposição sistemática da doutrina e análise crítica da jurisprudência. 3ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 337.

12 RE 460.971, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, julgamento em 13-2-2007, Primeira Turma, DJ de 30-3-2007.) No mesmo sentido: ARE 676.006-AgR, Rel. Min. Luiz Fux, julgamento em 22-5-2012, Primeira Turma, DJE de 6-6-2012.

de não recepção do art. 461 da CLT, por restrição à norma constitucional mais abrangente. Nesse caso, segundo a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, a questão se resolve no plano intertemporal e não no da validade da norma.¹³

A interpretação ampliativa da regra inserida no art. 461 da CLT parece ser, pois, a solução que melhor atende aos valores positivados nas normas princípio da Constituição e à necessidade de concretizar, com a maior efetividade possível, o direito à igualdade de tratamento contido no art. 5º da CLT (*"A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual ..."*), assim como o direito fundamental à isonomia inscrito no inciso XXX, do art. 7º da Lei Maior (*"proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil"*), e nas Convenções

Internacionais 100 e 111 da OIT, ratificadas pelo Brasil e consideradas fundamentais por aquele órgão das Nações Unidas (Declaração de 1998), além de manifestar aderência à vedação do retrocesso social (art. 7º, caput) e à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III).¹⁴

13 Cf. BARROSO, Luís Roberto, *op. cit.*, p. 89. Nesse sentido: "Vê-se, portanto, na linha de iterativa jurisprudência prevalente nesta Suprema Corte e em outros tribunais (RTJ 82/44 – RTJ 99/544 – RTJ 124/415 – RTJ 135/32 – RT 179/922 – RT 208/197 – RT 231/665, v.g.), que a incompatibilidade entre uma lei anterior (como a norma ora questionada inscrita na Lei 691/1984 do Município do Rio de Janeiro/RJ, p. ex.) e uma Constituição posterior (como a Constituição de 1988) resolve-se pela constatação de que se registrou, em tal situação, revogação pura e simples da espécie normativa hierarquicamente inferior (o ato legislativo, no caso), não se verificando, por isso mesmo, hipótese de inconstitucionalidade (RTJ 145/339 – RTJ 169/763). Isso significa que a discussão em torno da incidência, ou não, do postulado da recepção – precisamente por não envolver qualquer juízo de inconstitucionalidade (mas, sim, quando for o caso, o de simples revogação de diploma pré-constitucional) – dispensa, por tal motivo, a aplicação do princípio da reserva de Plenário (CF, art. 97), legitimando, por isso mesmo, a possibilidade de reconhecimento, por órgão fracionário do Tribunal, de que determinado ato estatal não foi recebido pela nova ordem constitucional (RTJ 191/329-330), além de inviabilizar, porque incabível, a instauração do processo de fiscalização normativa abstrata (RTJ 95/980 – RTJ 95/993 – RTJ 99/544 – RTJ 143/355 – RTJ 145/339, v.g.)." (AI 582.280 AgR, voto do Rel. Min. Celso de Mello, julgamento em 12-9-2006, Segunda Turma, DJ de 6-11-2006.) No mesmo sentido: RE 495.370-AgR, Rel. Min. Joaquim Barbosa, julgamento em 10-8-2010, Segunda Turma, DJE de 1º-10-2010.

14 Nesse sentido: TRT – 3ª Região, 02071-2012-109-03-00-8 RO, Setima Turma, Relator(a): Juíza Convocada Martha Halfeld F. de Mendonca Schmidt, Revisor(a): Des. Fernando Luiz G. Rios Neto, publicação 03/10/2014. Também o acórdão cuja ementa segue: EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. ISONOMIA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. INTERPRETAÇÃO TELEOLÓGICA, AMPLIATIVA, EVOLUTIVA E CONCRETA DA LEI, EM DETRIMENTO DA APLICAÇÃO LITERAL, FORMAL E INFLEXÍVEL DO ARTIGO 461 DA CLT. MUTAÇÃO LEGISLATIVA. APLICAÇÃO CONCOMITANTE DE NORMAS - PRINCÍPIO CONSTITUCIONAIS, INTERNACIONAIS SUPRALEGAIS E LEGAIS INFRACONSTITUCIONAIS. EFICÁCIA HORIZONTAL OU PRIVADA E MÁXIMA EFETIVIDADE POSSÍVEL DE DIREITOS FUNDAMENTAIS. A isonomia deve se pautar no trabalho de igual valor, em leitura teleológica, ampliativa, evolutiva e concreta da lei, em detrimento da aplicação literal, formal e inflexível do texto do artigo 461 da CLT, sob pena de esvaziar o sentido igualitário privilegiado pela norma. O artigo 461 da CLT deve, pois, ser interpretado à luz da Carta Magna e dos Tratados Internacionais sobre o tema, os quais, versando sobre Direitos Humanos, têm força hierárquica supra legal. Como vem decidindo o E. STF (v.g. HC 87585/TO - Relator Ministro Marco Aurélio, Tribunal Pleno, Julgamento: 03/12/2008, DJe-118, divulg. 25.06.2009), quando aprovados em definitivo pelo Congresso Nacional e promulgados por decreto presidencial, os Tratados Internacionais estão situados hierarquicamente acima das leis, mas abaixo da Constituição Federal, afastando a eficácia da legislação infraconstitucional, quando conflitante. A interpretação do art. 461 da CLT não deve, pois, se atrelar à literalidade da diferença temporal no exercício da função ou ao duvidoso e ultrapassado conceito de "mesma localidade", em autêntica restrição do conceito constitucional e internacional mais amplo de isonomia, mas clama por ampliação para além da mera identidade de tarefas ou de localidade de prestação do trabalho, da diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador ou da existência de plano de cargos e salários, os quais devem ser considerados meros parâmetros a serem avaliados diante do caso concreto, sempre inspirados pela leitura do preceituado no artigo 5º, da CLT (*"A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual ..."*) e no inciso XXX, do artigo 7º da Lei Maior (*"proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil"*), assim como nas Convenções Internacionais 100 e 111 da OIT, ratificadas pelo Brasil e consideradas fundamentais por aquele órgão das Nações Unidas (Declaração de 1998). Os rígidos critérios objetivos traçados pelo artigo 461 da CLT não podem restringir a aplicação das diretrizes constitucional e

4 - Conclusão:

O desenvolvimento da “constitucionalização do direito privado”¹⁵, de um lado, e a evolução do “constitucionalismo global”, de outro, têm felizmente adotado a perspectiva dos direitos humanos como pressuposto. No rico contexto internacional e constitucional, o grande desafio do Judiciário trabalhista, no que toca aos direitos humanos, é

.....
internacional. Uma releitura de seu vetusto texto se impõe. Não há nisso qualquer violação ao princípio da reserva de plenário, conforme já decidiu o E. STF: "Controle incidente de inconstitucionalidade: reserva de plenário (CF, art. 97). 'Interpretação que restringe a aplicação de uma norma a alguns casos, mantendo-a com relação a outros, não se identifica com a declaração de inconstitucionalidade da norma que é a que se refere o art. 97 da Constituição.' (cf. RE 184.093, Moreira Alves, DJ de 5-9-1997)." (RE 460.971, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, julgamento em 13-2-2007, Primeira Turma, DJ de 30-3-2007.) No mesmo sentido: ARE 676.006-AgR, Rel. Min. Luiz Fux, julgamento em 22-5-2012, Primeira Turma, DJE de 6-6-2012. A jurisprudência do Excelso STF admitiria até mesmo a declaração de não recepção, por órgão fracionário, pelo texto constitucional de lei anterior à sua promulgação, resolvendo-se a questão no plano intertemporal e não no da validade da norma: "a incompatibilidade entre uma lei anterior ... e uma Constituição posterior (como a Constituição de 1988) resolve-se pela constatação de que se registrou, em tal situação, revogação pura e simples da espécie normativa hierarquicamente inferior (o ato legislativo, no caso), não se verificando, por isso mesmo, hipótese de inconstitucionalidade" (AI 582.280 AgR, voto do Rel. Min. Celso de Mello, julgamento em 12-9-2006, Segunda Turma, DJ de 6-11-2006.) No mesmo sentido: RE 495.370-AgR, Rel. Min. Joaquim Barbosa, julgamento em 10-8-2010, Segunda Turma, DJE de 1º-10-2010. (TRT da 3.ª Região; Processo: 01643-2012-019-03-00-0 RO; Data de Publicação: 08/08/2014; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator: Convocada Martha Halfeld F. de Mendonca Schmidt; Revisor: Fernando Luiz G. Rios Neto; Divulgação: 07/08/2014. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 213). Em sentido semelhante, já se manifestara a Quarta Turma do TRT Regional: TRT da 3.ª Região; Processo: 01786-2012-098-03-00-4 RO; Data de Publicação: 21/10/2013; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Convocada Martha Halfeld F. de Mendonca Schmidt; Revisor: Convocada Maria Cristina Diniz Caixeta; Divulgação: 18/10/2013. DEJT. Página 150.

15 SARLET, Ingo Wolfgang. Notas Introdutórias – 1ª edição, in “Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado”, org. Ingo Wolfgang Sarlet, 3ª ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010, p. 9.

extrair a máxima eficácia possível dos preceitos garantidores das liberdades civis e dos direitos sociais fundamentais. Essa é uma das mais importantes funções políticas do Poder Judiciário.¹⁶

A respeito da evolução jurisprudencial constitucional e das funções do juiz na sociedade atual, extrai-se significativa passagem do voto proferido pelo Ministro Celso de Mello no célebre Recurso Extraordinário 466.343-1:

A interpretação judicial desempenha um papel de fundamental importância, não só na revelação do sentido das regras normativas que compõem o ordenamento positivo, mas, sobretudo, na adequação da própria Constituição às novas exigências, necessidades e transformações resultantes dos processos sociais, econômicos e políticos que caracterizam a sociedade contemporânea. Daí a precisa observação de FRANCISCO CAMPOS (“Direito Constitucional”, vol. II/403, 1956, Freitas Bastos), cujo magistério enfatiza, corretamente, que, no poder de interpretar os

.....
16 Em seu voto no Recurso Extraordinário 466.343-1, o Ministro Celso de Mello registrou, a propósito, que o Poder Judiciário constitui o instrumento concretizador das liberdades civis, das franquias constitucionais e dos direitos fundamentais assegurados pelos tratados e convenções internacionais subscritos pelo Brasil. Essa alta missão, que foi confiada aos juízes e Tribunais, qualifica-se como uma das mais expressivas funções políticas do Poder Judiciário. (...) É dever dos órgãos do Poder Público – e notadamente dos juízes e Tribunais – respeitar e promover a efetivação dos direitos garantidos pelas Constituições dos Estados nacionais e assegurados pelas declarações internacionais, em ordem a permitir a prática de um constitucionalismo democrático aberto ao processo de crescente internacionalização dos direitos básicos da pessoa humana.

textos normativos, inclui-se a prerrogativa judicial de reformulá-los, em face de novas e cambiantes realidades sequer existentes naquele particular momento histórico em que tais regras foram concebidas e elaboradas. Importante rememorar, neste ponto, a lição desse eminente publicista, para quem “O poder de interpretar a Constituição envolve, em muitos casos, o poder de formulá-la. A Constituição está em elaboração permanente nos Tribunais incumbidos RE 466.343 / SP de aplicá-la (...). Nos Tribunais incumbidos da guarda da Constituição, funciona, igualmente, o poder constituinte.

O juiz não tem mais o simples papel de “bouche de la loi”¹⁷, nem deve se reprimir doravante em papel passivo de aplicação estrita da lei, mas tem função de boca interpretativa (“boca criativa”) do seu caráter polissêmico, no contexto do direito vivo. Nos dizeres do Procurador Geral junto à Corte de Cassação francesa, em novembro de 2011, “Foi-se o tempo em que os controles de normatividade encontravam sua plena expressão na rigorosa e confortável estrutura piramidal da hierarquia kelseniana das normas.”¹⁸

17 A expressão vem de Montesquieu, em “O Espírito das Leis” (1748), quem assim definia a atividade do juiz: “Os juízes da nação não são mais do que a boca que pronuncia as palavras da lei, são seres inanimados, que não podem moderar nem a sua força, nem o seu rigor.” O Código Civil napoleônico de 1804 também enquadrava rigorosamente a atividade do juiz, em seu artigo 5º: “é defeso aos juízes pronunciar por disposição geral e regularmentar sobre os casos que lhes são submetidos”.

18 Discurso de Jean-Claude Marin, intitulado “Le juge est-il toujours la bouche de la loi ?” (O juiz é ainda a boca da lei?), na Conferência-debate “Club du Châtelet”, em 23 novembro de 2011. Disponível em http://www.paris.notaires.fr/sites/default/files/club_du_chatelet_novembre_2011_discours

Nesse ponto, os métodos da hermenêutica constitucional contemporânea e a visão pós-positivista e neoconstitucionalista levam a produzir interpretações inovadoras e com maior grau de efetividade do ponto de vista da concretização dos direitos fundamentais sociais-trabalhistas.

No que toca à aplicação do princípio da não discriminação em matéria de salário, defende-se a adoção conjunta das perspectivas infraconstitucional, constitucional e internacional, de modo sistêmico e dinâmico, na insegura e estimulante articulação dos diferentes controles de fundamentalidade. A interpretação está mais do que nunca no coração do ofício jurisdicional!

5 – Referências bibliográficas

- 1 – BARROSO, Luís Roberto. *O controle de constitucionalidade no direito brasileiro: exposição sistemática da doutrina e análise crítica da jurisprudência*. 3ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008.
- 2 - BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. Malheiros: São Paulo, 2010.
- 3 – CANOTILHO, J.J. Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 7ª ed., 10ª reimpressão. Coimbra: Almedina, 2003.
- 4 – MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Augusto Gonet. *Curso de Direito Constitucional*. 2ª ed. rev. e atual.. São Paulo: Saraiva, 2008.
- 5 - OIT. *Direito Internacional do Trabalho e Direito Interno: manual de Formação para Juízes, Juristas e Docentes em Direito*. Editado

.....
de jean-claude marin le juge est-il toujours la bouche de la loi discours.pdf, acesso em 05/10/2014.

por Xavier Beaudonnet. Turim: Centro Internacional de Formação da OIT. Edição para a Língua Portuguesa pela ANAMATRA, 2011.

6 - SARLET, Ingo Wolfgang. Notas Introdutórias – 1ª edição, *in* *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*, org. Ingo Wolfgang Sarlet, 3ª ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010.

Sítios Internet:

www.conseil-constitutionnel.fr

<http://exame.abril.com.br>

www.ilo.org

www.legifrance.fr

www.oitbrasil.org

www.paris.notaires.fr

www.trt3.jus.br

www.stf.jus.br

Entre Juiz de Fora e Belo Horizonte-MG,
primavera de 2014.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL: NOVAS DIRETRIZES APÓS A SÚMULA Nº 6 DO TST E SUAS ALTERAÇÕES POSTERIORES

Júlio Ricardo de Paula Amaral

1. Introdução

Originariamente a Súmula nº 06 foi editada pela Resolução Administrativa nº 28/1969, com publicação no Diário Oficial em 21 de agosto de 1969. A sua redação foi alterada pela Resolução nº 104/2000, publicada no Diário da Justiça em 18 de dezembro de 2000. Posteriormente, por meio da Resolução nº 129/2005, com publicação no Diário da Justiça em 20 de abril de 2005, alterou-se a sua redação, incorporando-se as disposições contidas nas Súmulas nºs 22, 68, 111, 120, 135 e 274, e, ainda, aquelas constantes das Orientações Jurisprudenciais nºs 252, 298 e 328 da Seção de Dissídios Individuais 1 do Tribunal Superior do Trabalho.

Depois disso, exclusivamente com relação ao item VI – equiparação salarial em cadeia –, esta súmula sofreu mais uma alteração pela Resolução nº 172/2010, publicada no em 19 de novembro de 2010. E, por fim, também relativamente ao mesmo item VI, a Súmula

nº 06 teve a sua última alteração, a qual foi promovida pela Resolução nº 185/2012, a qual foi publicada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 25 de setembro de 2012, chegando-se, assim, à redação atualmente vigente.

A presente súmula se mostra como sendo quase uma espécie de *regulamentação* de grande parte das questões atinentes à equiparação salarial prevista no art. 461 da CLT. Trata-se, na verdade, de uma interpretação às disposições contidas na lei, em que pese, em vários instantes, pode-se dizer que a súmula vai além do conteúdo da lei. Há de se ressaltar, porém, que serão tratadas apenas as questões expressamente contempladas na súmula, sob pena de se desvirtuar o trabalho ora desenvolvido, e, ainda, embrenhar-se em empreitada infundável, em face da grande diversidade do tema ora abordado.

Segundo a lição de MAURÍCIO GODINHO DELGADO, a equiparação salarial “é a figura



Júlio Ricardo de Paula Amaral

Doutor em Direito Social pela Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM - Espanha), Mestre em Direitos Sociais (Máster) com Diploma de Estudos Avançados obtido na Universidad de Castilla-La Mancha, Mestre em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina (PR) - UEL. Juiz do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR).

jurídica mediante a qual se assegura ao trabalhador idêntico salário ao do colega perante o qual tenha exercido, simultaneamente, função idêntica, na mesma localidade, para o mesmo empregador¹.

Há de se mencionar que o direito à igualdade de salários para trabalho de igual valor decorre do *princípio da igualdade de tratamento ou da não discriminação*, conforme estampado no art. 5º da CLT, art. 5º, *caput* e art. 7º, incisos XXX e XXXI da Constituição Federal². Os requisitos da equiparação salarial estão contidos no art. 461 da CLT.

Ao comentar os requisitos necessários para a configuração da equiparação salarial, MOZART VICTOR RUSSOMANO afirma que são necessários: “a) trabalho prestado ao mesmo empregador, o que exclui a equiparação entre empregados de empresas diversas; b) na mesma localidade, sendo impossível alegar-se a isonomia entre trabalhadores de lugares diversos, embora a serviço da mesma empresa; c) inexistência de quadro de carreira, em que as promoções sejam feitas alternadamente, por merecimento e por antiguidade (§§ 2º e 3º); d) inexistência, entre equiparando e paradigma, de diferença de tempo de serviço superior a dois anos, contando esse tempo na ‘função’ e, não, na ‘empresa’”³.

1 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 788.

2 Costuma-se compreender que a questão relativa à equiparação salarial, em face de sua derivação do princípio da igualdade, seria uma forma de aplicação dos direitos fundamentais no âmbito do contrato de trabalho. Acerca desta questão, confira outro estudo realizado: AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. **Eficácia dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014.

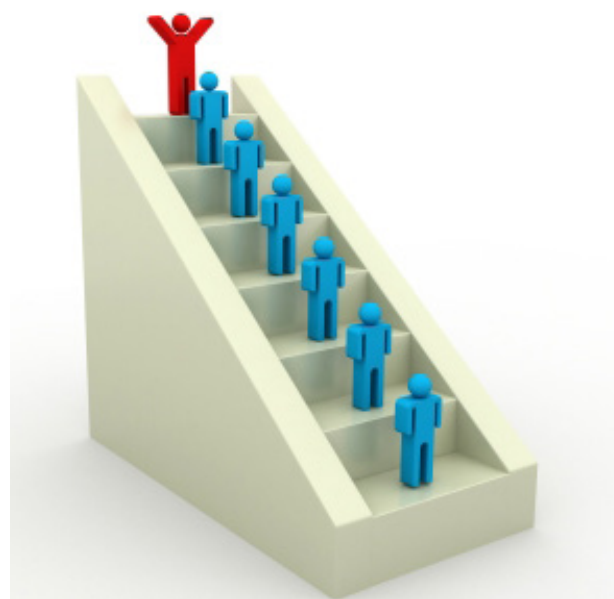
3 RUSSOMANO, Mozart Victor; RUSSOMANO

Reunindo-se os requisitos acima mencionados, conforme previsto no art. 461 da CLT, o empregado equiparando fará jus ao mesmo salário pago ao paradigma, a fim de que sejam evitadas distorções ou ofensas ao princípio da igualdade, em razão da prestação de serviços idênticos, com a mesma produtividade e perfeição técnica em benefício do mesmo empregador.

Vejamos, portanto, cada um dos itens constantes desta súmula.

2. Quadro organizado de carreira

O item I, da Súmula nº 06, teve a sua redação atribuída por meio da Resolução nº 104/2000, publicada no Diário da Justiça em 18 de dezembro de 2000. O presente item se refere às condições necessárias à validade do quadro de carreira no âmbito de empresas privadas, e, também, entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional.



JÚNIOR, Victor; ALVES, Geraldo Magela. **Consolidação das leis do trabalho anotada**. 5 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003. p. 118.

Há de se ressaltar que a existência de quadro organizado de carreira se mostra como um impeditivo à constituição do direito à equiparação salarial, visto que “os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento” (CLT, art. 461, § 2º). Ressalva-se, ainda, que “as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional” (CLT, art. 461, § 3º). Em face disso, para que seja válido o quadro de carreira e possa produzir os seus efeitos, devem-se observar determinadas condições.

Note-se, portanto, que o simples fato de existir quadro de carreira no âmbito da empresa, por si só, não impede o direito à equiparação salarial, sendo necessário que o referido instrumento seja homologado pelo Ministério do Trabalho, e, ainda, que as promoções ocorram de forma alternada, por merecimento e antiguidade.

A doutrina compreende que *homologação administrativa* do quadro de carreira das empresas privadas e a submissão ao órgão administrativo próprio, no caso de entes de direito público, na verdade, tem a finalidade de evitar abusos pelo empregador, tendo em vista que “o que importa ao Direito do Trabalho, para fins de inviabilização da equiparação salarial, é saber-se se o quadro de carreira ‘prevê efetiva e eficaz sistemática de promoções alternadas por merecimento e antiguidade’, de modo a neutralizar eventuais

discriminações salariais entre empregados”⁴.

É importante lembrar, ainda, que o referido item I da Súmula nº 6, de maneira expressa, para a finalidade prevista no § 2º do art. 461 da CLT, exclui dessa exigência “o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente”. Desta forma, para que seja plenamente válido e produza os seus efeitos, o quadro de carreira das empresas privadas necessariamente deve estar homologado pelo Ministério do Trabalho, ao passo que aquele relativo às entidades públicas não possui esta exigência.

Neste sentido, o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, por meio de julgamento da 1ª Turma, proferiu a seguinte decisão:

QUADRO DE CARREIRA.
HOMOLOGAÇÃO. EQUIPARAÇÃO
SALARIAL.

Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional, aprovado por ato administrativo da autoridade competente (Súmula nº 6/TST).

(TRT 2ª R – 1ª T – Processo nº 01576-2002-058-02-00-0 – Acórdão nº 20040541996 – Relator Desembargador

4 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 798.

Plínio Bolívar de Almeida – DOESP
26.10.2004)

Por outro lado, costuma-se entender que “o critério relativo ao merecimento para fins de promoção do empregado deve ser adotado de forma objetiva, pois essa promoção não deve estar condicionada ao livre arbítrio do empregador, já que não se trata de cargo de confiança, ainda que as promoções façam o empregado ascender a altos cargos de chefia, que por este motivo, serão sempre técnicos”⁵. Isso, embora seja perfeitamente possível o reconhecimento da existência de posicionamentos em sentido contrário⁶, tendo em vista que “quem avalia o merecimento do empregado é o próprio empregador, de forma discricionária e subjetiva. O empregado não tem qualquer direito à promoção, por considerar-se mais habilitado que outro colega, uma vez que o empregador levará em conta apenas critérios de natureza eminentemente subjetiva, no uso de seu poder de comando”⁷.

Não há, portanto, a obrigatoriedade na adoção do quadro de carreira na empresa, mas, ao instituí-lo, deverá ocorrer a sua estrita observância, sendo certo que isso, de maneira evidente, mostra-se como uma espécie de “autolimitação que o empregador se impõe, eis que as promoções, que poderiam ser de seu arbítrio exclusivo, passam obedecer a regras

invioláveis: promoção por antiguidade (fator objetivo) e por merecimento (fator subjetivo)”⁸.

A alternância das promoções por antiguidade e merecimento é imprescindível para a validade do quadro organizado de carreira. Tratando exatamente desta questão, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por meio de julgamento da 4ª Turma, proferiu a seguinte decisão:

BRASIL TELECOM S.A. – PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS – EQUIPARAÇÃO SALARIAL – PROMOÇÕES.

O entendimento desta e. Turma é no sentido de que, não observada pela Reclamada a necessária alternância entre as promoções por antiguidade e por merecimento, nos termos do artigo 461, o 3º, da CLT, não se presta o Plano de Cargos e Salários instituído pela mesma para afastar virtual direito à equiparação salarial, tampouco o pedido de promoções previsto em norma interna da ré.

(TRT 9ª R – 4ª T – Processo nº 17854-2003-652-09-00-5 – Acórdão nº 12033/2006 – Relator: Desembargador Sergio Murilo Rodrigues Lemos – DJPR 02.05.2006)

Faz-se importante lembrar que, em que pese a finalidade seja evitar abusos e arbitrariedades pelo empregador, na prática o que se visa é garantir a igualdade dos empregados para fins de ascensão profissional, e, conseqüentemente, a obtenção de melhor remuneração por seu trabalho, por meio de promoções alternadas por merecimento e

5 MARQUES, Fabíola. **Equiparação salarial por identidade no direito do trabalho brasileiro**. São Paulo: LTr, 2002. p. 126.

6 Em sentido contrário, confira-se: CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 1999. p. 329.

7 DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. **Igualdade de tratamento no trabalho – Isonomia salarial**. Barueri: Manole, 2004. p. 96.

8 DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. **Igualdade de tratamento no trabalho – Isonomia salarial**, pp. 96-97.

antiguidade, embora seja necessário ressaltar que a jurisprudência se inclina no sentido de que se deva manter a formalidade ligada à homologação do quadro de carreira.

3. Trabalho igual e tempo de serviço

O item II, da Súmula nº 06, fazia parte da Súmula nº 135, editada através da Resolução Administrativa nº 102/1982, publicada no Diário da Justiça em 11 de outubro de 1982, e republicada em 15 de outubro de 1982. Ocorre que, por meio da Resolução nº 129/2005, com publicação no Diário da Justiça em 20 de abril de 2005, houve o cancelamento da Súmula nº 135, incorporando-se a sua disposição à súmula ora comentada.

O presente item faz referência à necessidade de contagem de tempo de serviço na *função*, e não no *emprego*, para fins de equiparação salarial entre empregados que exerçam trabalho idêntico ou de igual valor. Ressalta-se, entretanto, que trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos” (CLT, art. 461, § 1º).

Percebe-se que a legislação faz utilização de diversos conceitos vagos, visto que se trata de difícil definição ou verificação na prática, tais como “trabalho de igual valor” e “perfeição técnica”.

Conforme SÉRGIO PINTO MARTINS, “o trabalho de igual valor é medido pela identidade quantitativa, no sentido de se verificar quem detém maior produtividade entre modelo e equiparando. Produtividade quer dizer capacidade de produzir. Todas as circunstâncias

que possam influir no resultado da produção devem ser verificadas”. Prosseguindo, o referido autor afirma que “outro requisito para a ocorrência de equiparação salarial é a identidade qualitativa, consistente na verificação da perfeição técnica, reveladora do trabalho idêntico entre reclamante e paradigma. São obras bem acabadas, feitas com esmero, ou com qualidades inerentes ao ofício da pessoa”⁹.

Por sua vez, ao comentar tais conceitos, JOSÉ AUGUSTO RODRIGUES PINTO e RODOLFO PAMPLONA FILHO afirmam que a igualdade de valor do trabalho “não se confunde com a igualdade da função, pois diz respeito ao ‘resultado do trabalho’ produzido pelo ‘equiparando’ e pelo ‘paradigma’”. Sustentam, ainda, que “essa igualdade tem dois parâmetros de medição: o ‘quantitativo’, relacionado com a ‘produtividade’ de cada um, que vem a ser a ‘capacidade de produzir’, e não a ‘produção’, simples ‘resultado’ do trabalho, e o ‘qualitativo’, relacionado com o apuro técnico da produção”¹⁰.

Percebe-se que a principal questão atinente à análise da equiparação salarial diz respeito justamente à identidade de funções. Não raras vezes, no cotidiano, nota-se que o empregado subordinado, em face do exercício de algumas funções semelhantes, tem a pretensão de se ver equiparado ao seu superior hierárquico. É comum ver um mecânico, ainda que com grande experiência anterior, buscar a equiparação salarial com o mecânico-chefe da oficina. Talvez isso decorra do inconformismo

9 MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 407.

10 PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Repertório de conceitos trabalhistas – Direito individual**. v. I São Paulo: LTr, 2000. p. 243.

de sempre crer que não lhe dão a devida valorização. Mas as coisas nem sempre são como descritas na petição inicial!

Além do trabalho de igual valor, aquele dotado de igual produtividade e perfeição técnica, não poderá haver a diferença de tempo no exercício da *função*, e não na *empresa*, superior a 2 (dois) anos, entre o equiparando e o paradigma. Durante determinada época, houve a uma grande divergência doutrinária acerca da interpretação no sentido de que a diferença de tempo era de *emprego*, e não de *função*¹¹, mas essa exegese certamente não atendia à finalidade buscada pela lei.

Nesse sentido, ARNALDO SÜSEKIND afirma que “se a diferença entre o tempo de serviço dos dois empregados, que empreendem trabalho de igual valor, for inferior a dois anos, a maior antiguidade não justificará, por si só, o salário mais elevado. O fator ‘tempo de serviço’ concerne à ‘função’ e não ao emprego. E os tribunais, depois de algumas divergências, acabaram por firmar jurisprudência neste sentido”¹². Acerca desta questão, o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, por

11 Nesse sentido, mesmo reconhecendo que tal posicionamento seja vencido, em face da reiterada jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, MOZART VICTOR RUSSOMANO afirma que “o tempo de serviços dos trabalhadores (equiparando e paradigma) deveria ser contado, genericamente, **na empresa**. A finalidade da norma seria atribuir certa **autonomia** ao empregador, no sentido de remunerar melhor os trabalhadores mais antigos e mercedores, por isso, de sua maior consideração. Para esse fim, naturalmente, influiria o tempo **total** de trabalho na empresa e, não, especificamente, o período de serviço realizado **em certa função**”. *in Curso de direito do trabalho*. 9 ed. Curitiba: Juruá, 2004. pp. 409-410.

12 SÜSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. v. I 24 ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 430.

meio de julgamento da 1ª Turma, proferiu a seguinte decisão:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL.
IDENTIDADE FUNCIONAL.

Sendo a equiparação salarial um processo comparativo, a diferença de tempo de serviço não superior a 2 anos entre os comparandos deve ser entendida como tempo na função idêntica, pouco importando o tempo de casa de cada empregado.

(TRT 2ª R – 1ª T – Processo nº 02960505748/1996 – Acórdão nº 02980018117 – Relator Desembargador Braz Jose Mollica – DOESP 27.01.1998)

Comentando situação semelhante, relativa à equiparação salarial entre brasileiro e estrangeiro (CLT, art. 358, alínea “a”), perfeitamente adaptável a essa hipótese, JOSÉ MARTINS CATHARINO entende que “o fator tempo de serviço justifica a desigualdade de salário”. Prossegue afirmando que “na realidade, sob o ponto de vista salarial, tem pleno cabimento. Presume-se que o empregado, já com dois anos na empresa, trabalhe com mais eficiência que outro empregado recém-admitido, ainda mais se este estiver sujeito a período de experiência. Assim, nos termos em que foi acolhida, a exceção legal é justa”¹³.

Note-se, portanto, que, mesmo havendo respeitáveis posicionamentos em direção contrária, a doutrina e a jurisprudência mais moderna acerca do tema, inclinam-se no sentido de que, a interpretação que se

13 CATHARINO, José Martins. **Tratado jurídico do salário**. 2ª tiragem (edição fac-similada) São Paulo: LTr, 1997. p. 362.

busca dar à disposição contida no art. 461, § 1º da CLT, é aquela segundo a qual, para fins de impedimento à equiparação salarial, deve-se computar o tempo de serviço na função desempenhada, e não o tempo de duração do contrato de trabalho.

4. Identidade de função e nomenclatura do cargo

Por sua vez, o item III, da Súmula nº 06, em face da Resolução Administrativa nº 129/2005, publicada no Diário da Justiça em 20 de abril de 2005, trata-se de reprodução da disposição contida na já cancelada Orientação Jurisprudencial nº 328 da Seção de Dissídios Individuais 1 do Tribunal Superior do Trabalho, publicada em 9 de dezembro de 2003.

Esse item dispõe que, independentemente da nomenclatura atribuída à função, haverá a equiparação salarial entre os empregados que desempenharem as mesmas tarefas ou atividades. Isso se dá em face do *princípio da primazia da realidade* que vigora no Direito do Trabalho, visto que se deve dar prevalência à *realidade de fato* em detrimento de uma suposta *realidade formal*¹⁴.

Importa mencionar, antes de adentrar ao tema propriamente dito, que o primeiro pressuposto para a existência do direito à equiparação salarial é a identidade de funções, ou seja, o equiparando e o paradigma devem

possuir as mesmas atribuições, exercendo as mesmas atividades. Trata-se, pois, de *conditio sine qua non* para o reconhecimento do direito.

Ao comentar essa situação, ARNALDO SÜSSEKIND afirma que “o empregado só pode reivindicar o mesmo salário do seu colega se ambos exercerem a mesma função, isto é, quando desempenharem os mesmos misteres ou tarefas, com igual responsabilidade na estrutura e funcionamento da empresa”¹⁵. Por sua vez, SÉRGIO PINTO MARTINS entende que “as atividades do modelo e do equiparando devem ser as mesmas, exercendo os mesmos atos e operações. É desnecessário, contudo, que as pessoas estejam sujeitas à mesma chefia ou trabalhem no mesmo turno, mas, sim, que executem as mesmas tarefas”¹⁶.

A condição necessária para que seja possível a equiparação salarial, portanto, é o desempenho de funções idênticas, com as mesmas atribuições e atividades, independentemente da nomenclatura atribuída ao cargo dos empregados, tendo em vista que a lei dispõe acerca de *identidade de função*, e não *identidade de cargos* (CLT, art. 461, *caput*).

Diante disso, é que “cumpre não confundir ‘cargo’ e ‘função’: dois empregados podem ter o mesmo cargo e exercer, de fato, tarefas dessemelhantes ou de níveis de responsabilidade diferentes; ou, inversamente, executar a mesma função, sem que os respectivos cargos possuam a mesma designação”¹⁷.

14 Segundo AMÉRICO PLÁ RODRIGUEZ, “o princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos”. in **Princípios de direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 339.

15 SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. v. I 24 ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 426.

16 MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 406.

17 SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio;

Neste sentido, o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, por meio de julgamento da 3ª Turma, proferiu a seguinte decisão:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL – CARGOS COM A MESMA DENOMINAÇÃO – EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DISTINTAS – IMPOSSIBILIDADE DE EQUIPARAÇÃO.

1 – De acordo com o disposto no art. 461 da CLT, para a configuração da equiparação salarial é necessário que reclamante e paradigma exerçam as mesmas funções, com igual produtividade e perfeição técnica e a diferença de tempo no exercício da função seja inferior a dois anos, incumbindo ao reclamante a prova dos fatos constitutivos de seu direito e ao empregador os fatos impeditivos, modificativos e extintivos.

2 – A denominação dos cargos não é fator essencial para a apreciação do pedido equiparatório, devendo haver coincidência das funções exercidas e, assim, o que se deve ter em foco, não é a igualdade formal dos cargos, mas a igualdade substancial entre as tarefas desempenhadas, não importando se os cargos têm ou não a mesma denominação (Súmula 06, III/TST).

3 – Muito embora os cargos tivessem a mesma denominação “Supervisor”, as atribuições da reclamante e paradigma eram distintas, não havendo como estabelecer isonomia das funções para fins de equiparação salarial.

(TRT 3ª R – 3ª T – Processo nº

02766-2006-137-03-00-0 – Relatora Desembargadora Maria Lúcia Cardoso de Magalhães – DJMG 21.07.2007)

Arrematando a questão, JOSÉ MARTINS CATHARINO sustenta que “o ‘cargo tem um caráter formal e a função um aspecto real’. Daí nem sempre corresponderem ‘funções idênticas a cargos idênticos’. A nomenclatura comum emprestada a cargos dos quais são titulares dois empregados gera, quando muito, ‘uma presunção de identidade das funções’, mas se estas, na realidade, são as mesmas, pouco importa que sejam desempenhadas por ocupantes de ‘cargos distintos’”¹⁸.

Há de se ressaltar, entretanto, que essas disposições – *identidade de funções* – são aplicáveis aos trabalhadores nacionais, tendo em vista que, em se tratando de equiparação salarial de brasileiro com trabalhador estrangeiro, basta o desempenho de *função análoga* (CLT, art. 358)¹⁹.

5. Simultaneidade na prestação de serviços

O item IV, da Súmula nº 06, integrava o conteúdo da Súmula nº 22, editada através da Resolução Administrativa nº 57/1970,

18 CATHARINO, José Martins. **Tratado jurídico do salário**. 2ª tiragem (edição fac-similada) São Paulo: LTr, 1997. p. 368.

19 Explicando a diferença de conceitos – *identidade de função* e *função análoga* –, JOSÉ MARTINS CATHARINO afirma que, “partindo-se do pressuposto que, segundo a intenção legal, ‘função’ significa a mesma coisa que ‘trabalho’, conclui-se que, em tese, a ‘analogia’ não se confunde com a ‘identidade’. Aquela é gênero, do qual esta é espécie. As funções podem ser ‘análogas’ sem que sejam idênticas, mas desde que sejam ‘idênticas’ também serão, logicamente, ‘análogas’. in **Tratado jurídico do salário**. 2ª tiragem (edição fac-similada) São Paulo: LTr, 1997. p. 359.

VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. v. I 24 ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 426.

publicada no Diário Oficial em 27 de novembro de 1970. Vale ressaltar, porém, que, por meio da Resolução nº 129/2005, com publicação no Diário da Justiça em 20 de abril de 2005, ocorreu o cancelamento da Súmula nº 22, sendo que houve a sua incorporação à súmula ora abordada.

Nesse ponto, a súmula dispõe não haver a necessidade de que, na época do ajuizamento da ação trabalhista visando à equiparação salarial, o equiparando e o paradigma esteja prestando o seu serviço à empresa ou ao mesmo estabelecimento, desde que a pretensão deduzida esteja relacionada com situação do passado. O elemento essencial aqui é a *simultaneidade* na prestação de serviços, mesmo que já não mais trabalhem juntos.

Não será possível afirmar que houve discriminação entre trabalhadores, no que tange ao aspecto salarial, se não houve a prestação de serviços de forma simultânea entre eles. Costuma-se entender que a ideia de simultaneidade compreende a “coincidência temporal no exercício das mesmas funções pelos empregados comparados. É óbvio que a coincidência temporal tem de assumir, ainda que por curto período, o caráter de permanência, não podendo ser meramente eventual – sob pena de não se caracterizar a simultaneidade”²⁰.

20 Aprofundando a questão, o referido autor afirma que “embora não se tenha parâmetro muito preciso acerca dessa fronteira (caráter permanente ‘versus’ caráter meramente eventual), pode-se dizer que coincidência inferior a 30 dias não tem, de fato, aptidão para ensejar a concretização do requisito da simultaneidade. É que esse lapso temporal mínimo (30 dias) já tem sido comumente exigido pela jurisprudência para diferenciar substituições provisórias de substituições meramente eventuais (art. 450, CLT; Súmula nº 159, TST), podendo, desse modo,

Por sua vez, com a mesma intenção, MOZART VICTOR RUSSOMANO utiliza-se do vocábulo *contemporaneidade*, afirmando ser imprescindível, para que haja o reconhecimento da equiparação salarial, que os “trabalhadores devem estar ou ter estado exercendo as suas funções simultaneamente, durante certo período”²¹.

Neste sentido, o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por meio de julgamento da 2ª Turma, proferiu a seguinte decisão:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL.
AUSÊNCIA DE CONTEMPORANEIDADE.
NÃO-CABIMENTO.

Inexistindo contemporaneidade entre o equiparando e o paradigma, ou seja, se ambos não se encontrarem na mesma situação, num mesmo momento do desenrolar do contrato de trabalho, não estão presentes os requisitos identificados no art. 461 da CLT, quais sejam: função idêntica e de igual valor (mesma perfeição técnica e com igual produtividade) e diferença de tempo de serviço não superior a dois anos.

(TRT 12ª R – 2ª T – Processo nº 01103-2005-012-12-00-4 – Acórdão nº 05447/2007 – Relator Desembargador Amarildo Carlos de Lima – DOESC 18.10.2007)

Asimultaneidade ou contemporaneidade na prestação de serviços entre o paradigma

ser também aplicado à análise da presente situação”. In DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 792.

21 RUSSOMANO, Mozart Victor; RUSSOMANO JÚNIOR, Victor; ALVES, Geraldo Magela. **Consolidação das leis do trabalho anotada**. 5 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003. p. 119.

e a parte reclamante é imprescindível para a caracterização da equiparação salarial. Por outro lado, a substituição de um empregado por outro, de forma sucessiva, não ofende o Princípio da Igualdade, e, por conseguinte, não gera direito às diferenças salariais. Exatamente desta maneira, o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, por meio de julgamento da 11ª Turma, proferiu a seguinte decisão:

ART. 461, DA CLT – SUBSTITUIÇÃO – SUCESSÃO NO CARGO – EQUIPARAÇÃO SALARIAL.

O acesso de um empregado a cargo anteriormente ocupado por empregado que deixou a empresa não configura substituição, mas sucessão de cargo. A equiparação salarial exige, entre outros requisitos, a simultaneidade no exercício das funções. Tampouco é aplicável o princípio da isonomia, considerado em amplitude.

(TRT 2ª R – 11ª T – Processo nº 00736200604302009 – Acórdão nº 20070193740 – Relator Desembargador Carlos Francisco Berardo – DOESP 03.04.2007)

Note-se, portanto, que não haverá direito à equiparação salarial no caso de ter havido a *sucessividade* no cargo, ou seja, naqueles casos em que um empregado assume o posto que anteriormente fosse ocupado por outro trabalhador, tendo em vista que, nessa hipótese, estará ausente exatamente o requisito da contemporaneidade na prestação de serviços, conforme disposição contida no item II, da Súmula nº 159, do Tribunal Superior do Trabalho²².

22 Nesse sentido, AMAURI MASCARO NASCIMENTO

6. Cessão de empregados

O item V, da Súmula nº 06, integrava a Súmula nº 111, que teve a sua edição por meio da Resolução Administrativa nº 102/1980, publicada no Diário da Justiça em 25 de setembro de 1980. A Resolução nº 129/2005, com publicação no Diário da Justiça em 20 de abril de 2005, porém, cancelou a Súmula nº 111, incorporando-se a sua disposição à súmula ora comentada.

O presente item faz menção àquelas situações em que, mesmo em se tratando de empregados de diferentes órgãos governamentais, havendo a cessão do trabalhador, de um órgão para outro da administração pública, haverá o direito à equiparação salarial, desde que preenchidos os requisitos previstos na lei (CLT, art. 461). O fato de o reclamante e o paradigma prestar serviços vinculados formalmente a órgãos distintos, por si só, não afasta a possibilidade de haver entre eles a isonomia salarial.

Há de se ressaltar, contudo, que existe uma exceção prevista pelo Decreto-Lei nº 855, de 11 de setembro de 1999, tendo em vista que “os empregados de empresas concessionárias de serviços público federais, estaduais ou municipais, que, por força de encampação ou transferência desses serviços tenham, a

.....
afirma que “o direito não é conferido se a substituição é eventual. Só o é em se tratando de substituições não eventuais, que se prolongam e que não são por alguns dias apenas. A substituição do chefe pelo subordinado durante as férias não é eventual. Se o chefe não comparece ao serviço em um ou alguns dias, a substituição será eventual”. *in Curso de direito do trabalho*. 18 ed. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 751.

qualquer tempo, sido absorvidas por empresa pública ou sociedade de economia mista, constituirão quadro especial, a ser extinto à medida que se vagarem os cargos ou funções” (art. 1º), sendo que “os empregados de que trata o artigo 1º não servirão de paradigma para aplicação do disposto no artigo 461 e seus parágrafos da Consolidação das Leis do Trabalho” (art. 2º).

Uma questão semelhante que se coloca, é aquela pertinente à possibilidade de equiparação salarial nos casos de empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico. Então, será admitida a isonomia salarial entre empregados pertencentes a empresas que compõe um mesmo grupo econômico? Como ficaria a questão relativa ao *mesmo empregador* descrita no *caput* do art. 461 da CLT? A questão se mostra controversa no âmbito doutrinário e jurisprudencial.

Para que seja possível dirimir essa controvérsia, faz-se necessário tecer comentários acerca da natureza jurídica da solidariedade existente no caso de grupo econômico, *passiva* ou *ativa*²³.

Assim, se se entender que o grupo econômico possui solidariedade apenas

passiva, nesse caso, não seria possível a equiparação salarial entre empregados de empresas distintas, mas componentes de um mesmo conglomerado de empresas. Por outro lado, caso o entendimento seja no sentido da existência de uma solidariedade *dual*, ou seja, tanto passiva como ativa, no sentido de se considerar os integrantes do mesmo grupo econômico como um *empregador único*, tese atualmente dominante em sede doutrinária e jurisprudencial (TST, Súmula nº 129), será perfeitamente possível a isonomia de salários, havendo o preenchimento dos requisitos contidos no art. 461 da CLT. A controvérsia, porém, existe!

Segundo o entendimento de ARNALDO SÜSSEKIND, “não poderá haver direito à isonomia quando diversos forem os empregadores. Por isso mesmo, no caso de ‘grupo empregador’ de que cogita o § 2º do art. 2º da CLT, o empregado de uma empresa não pode servir de paradigma para o empregado de outra empresa do grupo, que preste serviço de igual valor em função idêntica”²⁴.

Por outro lado, sustentando tal possibilidade, SÉRGIO PINTO MARTINS entende que será “possível a equiparação entre empresas do mesmo grupo, pois o grupo de empresas é o empregador, segundo o § 2º do artigo 2º da CLT”, mas isso somente será admissível,

23 “Também, embora haja opiniões contrárias. Realmente a própria noção unitária de grupo empresário implica existência de ‘solidariedade integral’, instituto bilateral. A lei, determinando ‘para os efeitos da relação de emprego’, contratual ou não, não permite outro entendimento. As empresas integradas têm solidariedade ‘passiva’ e ‘ativa’. Equiparadas, cada uma delas, ao empregador, com ‘personalidade jurídica própria’, trata-se de sujeito de direitos e obrigações solidários, nos termos da lei civil. Todas, isoladamente e em conjunto, direta ou indiretamente, são credoras e devedoras, ao mesmo tempo, em tudo que se refere à relação de emprego”. in COSTA, Marcus Vinícius Americano da. **Grupo empresário no direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 144.

24 SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. v. I 24 ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 426. Também em sentido contrário, confira-se: CATHARINO, José Martins. **Tratado jurídico do salário**. 2ª tiragem (edição fac-similada) São Paulo: LTr, 1997. p. 368; e ABDALA, Vantuil. Equiparação salarial: empregado readmitido – quadro de carreira – grupo econômico – sucessão. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, ano 10, nº 54, mar./abr., 1985. pp. 54-55.

“desde que o empregado e paradigma prestem serviços na mesma localidade e as empresas tenham a mesma atividade econômica e, portanto, estejam enquadradas no mesmo ramo econômico para fins sindicais, atendidos, ainda, os demais requisitos do artigo 461 da CLT”²⁵.

Em síntese, embora haja posicionamento em sentido contrário, tendo em vista que a doutrina e a jurisprudência majoritária consideram a existência de um *empregador único* (TST, Súmula nº 129), não há óbice ao reconhecimento do direito à equiparação salarial entre empregados de empresas que compõe um mesmo conglomerado, desde que preenchidos os demais requisitos contidos no art. 461 da CLT.

Neste sentido, o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, por meio de julgamento da 4ª Turma, proferiu a seguinte decisão:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL – GRUPO ECONÔMICO – TRABALHO PRESTADO DENTRO DA JORNADA PARA EMPRESAS CONSORCIADAS – POSSIBILIDADE.

O art. 461 da CLT define regras para o reconhecimento do direito à equiparação salarial, quais sejam, identidade de funções, com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, prestados ao mesmo empregador e no mesmo local de trabalho. É ônus do reclamante a prova

quanto ao fato constitutivo de seu direito, cumprindo-lhe, portanto, demonstrar o exercício de função idêntica àquela exercida pelo paradigma. Lado outro, cumpre à reclamada a prova da efetiva desigualdade das atribuições e de quaisquer outros fatos modificativos e impeditivos do direito do autor, de forma a se afastar a procedência do pleito equiparatório. Em que pese a identidade de função deva ser observada em relação ao empregador comum, se o paradigma labora para outra empresa, do mesmo grupo econômico, resta atendido o requisito da mesmidade de empregador, inexistindo óbice a equiparação salarial. (tese jurídica da d. maioria).

(TRT 3ª R – 4ª T – Processo nº 00604-2007-018-03-00-2 – Relator Desembargador Júlio Bernardo do Carmo – DJMG 16.02.2008)

Ressalte-se, por fim, no que tange aos trabalhadores temporários, que este trabalhador tem assegurado a “remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário-mínimo regional”, em face da disposição contida no art. 12, aliena “a”, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

7. Diferenças salariais decorrentes de decisão judicial

O item VI, da Súmula nº 06, integrava o conteúdo da Súmula nº 120, com redação atribuída pela Resolução nº 100/2000, publicada no Diário de Justiça em 18 de setembro de 2000. Há de se mencionar, entretanto, que a Resolução

25 MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 408. Neste mesmo sentido, confira-se: MAGANO, Octavio Bueno. **ABC do direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000. p. 56.

nº 129/2005, com publicação no Diário da Justiça em 20 de abril de 2005, cancelou a Súmula nº 120, ocorrendo a sua incorporação à súmula ora comentada. É relevante relatar que, depois disso, as duas únicas alterações posteriores desta súmula ocorreram para exclusiva modificação do conteúdo do item VI. Estas alterações ocorreram por conta da Resolução nº 172/2010, publicada no em 19 de novembro de 2010, e, mais adiante, em razão da Resolução nº 185/2012, a qual foi publicada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 25 de setembro de 2012, o que culminou com a atual redação deste item.

Esse item faz menção ao fato de que, desde que preenchidos os requisitos apresentados no art. 461 da CLT, não há importância que a diferença salarial tenha a sua origem em decisão judicial que trouxe benefício ao paradigma, salvo se decorrer de vantagem de caráter pessoal, ou, ainda, nos casos de tese jurídica já superada pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

Neste sentido, o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, por meio de julgamento da 7ª Turma, proferiu a seguinte decisão:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL – DESNÍVEL SALARIAL DECORRENTE DE DECISÃO JUDICIAL QUE BENEFICIOU A PARADIGMA – CADEIA EQUIPARATÓRIA.

Nos termos da Súmula 06, VI, do TST, que dispõe acerca da equiparação salarial, uma vez presentes os pressupostos do artigo 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se decorrente de vantagem

pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior. Ao contrário de certos posicionamentos acerca da interpretação da referida súmula, os requisitos para o deferimento da equiparação salarial não têm que estar igualmente presentes em relação a todos os paradigmas envolvidos na cadeia equiparatória. Isso porque, mormente no que tange à diferença de tempo de serviço na função, se A obteve equiparação salarial com B, não se pode exigir que C, ao pleitear a equiparação com A, tenha prestado serviços concomitantemente com B (ou com diferença de tempo de serviço inferior a dois anos), sob pena de se estabelecer um termo final à cadeia equiparatória sem qualquer amparo jurídico, abrigando enorme desigualdade no ambiente de trabalho, em prejuízo de empregados que exercem a mesma função, porém estão sujeitos à percepção de salários diferentes.

(TRT 3ª R – 7ª T – Processo nº 00662-2007-143-03-00-4 – Relatora Juíza (convocada) Wilméia da Costa Benevides – DJMG 14.02.2008)

Não há qualquer óbice para a equiparação salarial o fato de o paradigma ter sido beneficiado por decisão judicial, ainda que esse pronunciamento do órgão jurisdicional tenha sido acerca de isonomia salarial entre o paradigma e outro empregado que anteriormente prestou serviços para o mesmo empregador. Por outro lado, não haverá direito à equiparação salarial nos casos em que a diferença decorrer de uma situação pessoal ou vantagem particular do paradigma, como, por exemplo, a integração de horas extras e do

adicional por tempo de serviço²⁶. A matéria, entretanto, deve ser analisada com muita cautela, a fim de que não sejam promovidas situações esdrúxulas com a aplicação do direito, beneficiando-se a quem não possui o direito material²⁷.

A fim de evitar distorções desta natureza, entretanto, a súmula passou a dispor que, havendo a presença dos requisitos legais (CLT, art. 471), não é relevante que a diferença

26 MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 409.

27 Neste sentido, AMAURI MASCARO NASCIMENTO faz menção à seguinte hipótese: “Suponhamos que ‘Joaquim’, contínuo que presta serviços a instituição financeira mediante salário de R\$ 500,00, obteve, em razão de revelia, equiparação salarial a ‘Jordano’, único gerente regional daquela empresa e detentor do salário de R\$ 8.000,00. É notório que ‘Joaquim’ não exercia as mesmas atividades que ‘Jordano’. No entanto, para aquele processo, em razão da revelia, ficou declarado que ambos deveriam receber o mesmo salário.

Imaginemos agora que ‘Manuel’, também contínuo, ajuíze demanda pleiteando equiparação salarial com ‘Joaquim’ e a aplicação dos efeitos do inciso VI, da Súmula 6 do C. TST. Com efeito, se partirmos da atual redação da referida Súmula, bastará ‘Manuel’ fazer prova de seu direito com ‘Joaquim’ para alcançar os elevados ganhos de ‘Jordano’, sem ter que, a qualquer tempo, fazer prova de identidade de funções em relação a esse último, topo da cadeia equiparatória.

Por esse absurdo, mas plausível exemplo, chega-se à equivocada conclusão de que todo e qualquer contínuo que provar identidade de função com ‘Joaquim’ ou ‘Manuel’ fará jus aos proventos daquele gerente regional (Jordano), tão-somente em razão da revelia ocorrida em um único processo porque, segundo o inciso VI, ‘é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma’”.

/.../

“Em suma, a atual redação do inciso VI, da Súmula 6, TST, permite o deferimento da equiparação salarial em casos nos quais não há identidade de função ou trabalho de igual valor, desvirtuando-se, assim, a finalidade da norma que é evitar discriminação”. In NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Equiparação salarial e inciso VI da Súmula nº 6 do C. TST. **Revista LTr**, São Paulo, ano 71, nº 09, setembro, 2007, pp. 1032-1033.

de salários tenha origem em decisão judicial em favor do paradigma, exceto quando decorrente de vantagem pessoal ou tese superada por Corte Superior e, no caso de equiparação em cadeia, quando a questão for apresentada na peça de defesa e, ainda, “se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto”. Em síntese, a atual redação deste item teve exatamente a preocupação de evitar distorções, sobretudo permitindo a instauração de um amplo contraditório com relação à questão nos casos de equiparação salarial em cadeia, facultando ampla produção de provas sobre equiparações anteriores.

8. Trabalho intelectual e perfeição técnica

Por sua vez, o item VII, da Súmula nº 06, em face da Resolução Administrativa nº 129/2005, publicada no Diário da Justiça em 20 de abril de 2005, trata de reprodução da disposição contida na já cancelada Orientação



Jurisprudencial nº 298 da Seção de Dissídios Individuais 1 do Tribunal Superior do Trabalho, publicada em 11 de agosto de 2003.

Esse item dispõe que, havendo a observância dos requisitos previstos no art. 461 da CLT, será possível o reconhecimento do direito à equiparação salarial nos casos de trabalho intelectual, podendo ser avaliada a perfeição técnica, através de requisitos de natureza objetiva.

Em sua obra acerca do tema ligado à equiparação salarial, FABÍOLA MARQUES afirma que “a perfeição técnica relaciona-se à boa realização da obra ou serviço, o cuidado e capricho com que é executado, as habilidades para a sua concretização, a superação das dificuldades inerentes ao trabalho e a boa conclusão do serviço”²⁸.

Segundo a lição de SÉRGIO PINTO MARTINS, embora reconheça tal possibilidade, sustenta que a equiparação salarial em atividade intelectual é muito difícil de ser aplicada, em face da trabalhosa tarefa de estabelecer a diferença de produtividade e perfeição técnica, tendo em vista que essa análise ocorre de forma subjetiva²⁹.

Abordando a questão da possibilidade de equiparação salarial entre trabalhadores que desenvolvem atividades intelectuais, o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por meio de julgamento da 3ª Turma, proferiu a seguinte decisão:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL
– TRABALHO INTELLECTUAL –
POSSIBILIDADE.

O só fato de o empregado exercer trabalho de evidente viés intelectual não serve como óbice ao acolhimento de pedido de equiparação salarial, porquanto a prestação de serviços, em situações que tais, pode ser aferida no sentido de perfeição técnica, nos termos do o 1º, do art. 461, da CLT. Pode-se cogitar de obstáculo neste sentido apenas quando resultar evidente que o paradigma possui maior prestígio no meio profissional, em vista da elevada participação em palestras, seminários, publicação de livros ou artigos, ou mesmo atuação no magistério, ou ainda por possuir mais elevada titulação acadêmica. No entanto, ainda assim, no plano dos fatos, afigura-se difícil constatar, em vista de seu caráter valorativo, logo, de alta carga de subjetividade, a diferenciação de perfeição técnica. É necessária que esta evidente superioridade de qualificação profissional tenha repercussão direta no contrato de trabalho, o que implica trabalho diferenciado para o empregador. O ônus da prova é do empregador, porquanto se trata de fato desconstitutivo do direito da parte adversa. Incidência do Enunciado n. 68 do C. TST.

(TRT 9ª R – 3ª T – Processo nº 02013-2002-002-09-00-7 – Acórdão nº 06330/2005 – Relator Desembargador Célio Horst Waldruff – DJPR 15.03.2005)

Utilizando-se do exemplo de professores universitários, reconhecendo essa mesma dificuldade, EMÍLIO GONÇALVES, afirma que “o princípio da identidade de funções exigido

28 MARQUES, Fabíola. **Equiparação salarial por identidade no direito do trabalho brasileiro**. São Paulo: LTr, 2002. p. 72.

29 MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 408.

pelo art. 461 da CLT deve ser interpretado, no tocante aos professores, em consonância com as particularidades que apresenta o exercício do magistério. Neste particular, não é possível pretender a aplicação rígida do princípio da equiparação salarial. Mister se faz imprimir-lhe certa flexibilidade, adaptando-o às condições especiais do trabalho dos professores”. Mais adiante, sustenta que “deixará, entretanto, de ter aplicação o princípio da equiparação salarial, quando se trate de professores que lecionam no mesmo nível de ensino, mas pertencentes a categorias diferentes, como ocorre no magistério superior: professores assistentes, professores adjuntos e professores titulares. É que, no caso, a classificação do professor numa das citadas categorias decorre do preenchimento de requisitos especiais, alguns dos quais previstos na própria legislação do ensino”³⁰.

Quanto à possibilidade de distinção remuneratória entre professores, especialmente pelo fato de se levar em consideração o nível de responsabilidade atribuído e a complexidade da disciplina ministrada, o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, por meio de julgamento da 2ª Turma, proferiu a seguinte decisão:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL.
PROFESSORES.

A equiparação entre professores que ministram disciplinas diferentes não pode ser generalizada na regra do art. 461/CLT. Embora a função seja idêntica,

não há necessariamente o trabalho de igual valor, notadamente, quando se trata de uma disciplina que atua como suporte para as atividades acadêmicas dos alunos, não atuando diretamente na sua formação. Não se trata de fazer pouco caso do profissional da área, nem da disciplina em si, mas há que se considerar o volume e a responsabilidade do trabalho que envolvem uma e outra situação. Há que se prestigiar o poder diretivo do empregador, que assume o risco do negócio, sem implicar em ofensa ao art. 461/CLT. Os professores podem até ter o mesmo nível cultural, intelectual e até pedagógico, mas há que se levar em conta o tipo de disciplina ministrada especificamente e as atividades inerentes a cada uma. É fato que o professor que ministra matéria que integra o currículo obrigatório tem muito mais responsabilidade, envolvimento. Ele deve, efetivamente, ministrar aulas de nível teórico para classes regulares de alunos e desenvolver as demais atividades inerentes ao trabalho docente, como a aplicação e correção de exames e provas, obedecendo às normas curriculares expedidas pelo MEC. Ganha mais, mas também é mais cobrado pelos alunos, pelos pais destes e pela própria escola.

(TRT 3ª R – 2ª T – Processo nº 00103-2005-043-03-00-4 – Relator Juiz (convocado) Luís Felipe Lopes Boson – DJMG 20.07.2005)

Por sua vez, ARNALDO SÜSSEKIND afirma que, embora a Seção de Dissídios Individuais 1 do Tribunal Superior do Trabalho tenha reconhecido tal possibilidade, não será possível a equiparação salarial entre dois

30 GONÇALVES, Emílio. Professores universitários – equiparação salarial e quadro de carreira. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, ano 11, nº 61, mai./jun., 1986. pp. 48-56.

advogados de uma mesma empresa, dois cantores de uma emissora de rádio, ou, ainda, dois atletas profissionais de uma equipe de futebol. O eminente autor sustenta que, “não obstante de aplicação geral, certo é que, na prática, a regra do salário igual para trabalho de igual valor dificilmente poderá determinar a equiparação salarial entre empregados cujo trabalho seja de natureza ‘intelectual ou artística’. É que o valor das prestações de serviços intelectuais ou artísticos não pode ser aferido por critérios objetivos, dificultando, se não impossibilitando, a afirmação de que dois profissionais empreendem suas tarefas com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica”³¹.

Arrematando a questão, MOZART VICTOR RUSSOMANO entende que “é impossível, via de regra, a equiparação salarial no tocante a funções intelectuais e artísticas, face à impossibilidade prática de aferição da igualdade de valor dos serviços prestados. Esta não é, contudo, regra absoluta, porque se há de decidir o contrário se, na ação trabalhista, excepcional e concretamente, aquele requisito for preenchido mediante prova hábil”³².

Tratando acerca da questão ligada ao trabalho desenvolvido pelo artista ou o atleta profissional, LUIZ OTÁVIO LINHARES RENAULT sustenta que “pouquíssimos seriam os casos de absoluta, de completa igualdade, uma vez que,

sendo uma atividade psicofísica, o resultado do labor humano está sempre impregnado pelos traços da personalidade e do modo de ser único e ímpar de cada prestador de serviços”. Prosseguindo, afirma que criar com o intelecto e trabalhar com o corpo, com as mãos, com os pés ou com a voz, de modo que, em algumas profissões, que constituem exceção, a desigualdade salarial é admitida, como ocorre, por exemplo, entre os atletas profissionais de futebol e os artistas de televisão”. A justificativa para tal posicionamento se assenta no fato de que “trabalho e arte transitam numa fronteira extremamente tênue, difícil de serem dissociados, ainda que por ficção do Direito do Trabalho, que almeja a dignidade do ser humano em todas as dimensões, seja à luz do trabalho técnico, científico, manual, intelectual ou artístico”³³.

Analisando-se os posicionamentos acima trazidos, percebe-se que, no campo teórico, seria perfeitamente possível a equiparação salarial entre trabalhadores com atividade intelectual, o que, aliás, foi reconhecido pelo Tribunal Superior do Trabalho por meio do item VII da Súmula nº 06. Isso, ainda, desde que sejam estabelecidos critérios objetivos para a aferição da perfeição técnica do trabalho desenvolvido.

Ocorre, entretanto, que, mesmo tendo sido admitida a sua possibilidade no campo teórico, no aspecto prático se mostra praticamente impossível o reconhecimento da equiparação salarial entre empregados que desenvolvam atividades intelectuais,

31 SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. v. I 24 ed. São Paulo: LTr, 2003. pp. 427-428.

32 RUSSOMANO, Mozart Victor; RUSSOMANO JÚNIOR, Victor; ALVES, Geraldo Magela. **Consolidação das leis do trabalho anotada**. 5 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003. p. 119.

33 TRT 3ª R – 4ª T – Processo nº 01841-2006-147-03-00-3 – Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault – DJMG 14.07.2007

tendo em vista que, nessas situações, em que pese entendimentos em sentido contrário (TST, Súmula nº 06, item VII), é muito difícil estabelecer *critérios objetivos* para a aferição da perfeição técnica do trabalho realizado.

9. Ônus da prova

O item VIII, da Súmula nº 06, era a disposição contida na Súmula nº 68, instituída pela Resolução Administrativa nº 09/1977, publicada no Diário da Justiça em 11 de fevereiro de 1977. Com o advento da Resolução Administrativa nº 129/2005, publicada no Diário da Justiça em 20 de abril de 2005, houve a incorporação do seu conteúdo à súmula ora comentada.

Esse item trata acerca da prova em relação à equiparação salarial, dispondo que, em tal matéria, o ônus de provar os fatos impeditivos, modificativos ou extintivos incumbe ao empregador. Percebe-se que a presente disposição nada mais é que uma repetição do art. 333, inciso II do Código de Processo Civil, à medida que determina ao réu a prova dos fatos impeditivos, modificativos ou extintivos à constituição do direito do autor³⁴.

34 Para WAMBIER, ALMEIDA e TALAMINI, “o ônus da prova pode ser conceituado como a conduta que se espera da parte, para que a verdade dos fatos alegados seja admitida pelo juiz e possa ele extrair daí as consequências jurídicas pertinentes ao caso”. Prosseguindo, afirmam que “fato constitutivo é aquele que tem o condão de gerar o direito postulado pelo autor e que, se demonstrado, leva à procedência do pedido. Fato impeditivo, modificativo ou extintivo é todo aquele que leva ao não reconhecimento do direito alegado pelo autor. Impeditivo, porque obsta um ou alguns dos efeitos que naturalmente ocorreriam da relação jurídica. Modificativo, porque demonstra alteração daquilo que foi expresso no pedido. Extintivo, porque fulminam no todo o pedido, fazendo cessar a relação jurídica original”. in *Curso avançado de processo civil*.

Segundo o entendimento de CARLOS ALBERTO REIS DE PAULA, o fato base da equiparação salarial é a identidade de função, razão pela qual se mostra com natureza constitutiva do direito. Por outro lado, os demais fatos necessários ao reconhecimento do direito, tais como o trabalho de igual valor (produtividade e perfeição técnica), mesma localidade, existência de quadro organizado de carreira e a diferença de tempo na função inferior a dois anos, mostram-se como fatos que impedem a aquisição do direito, pelo que, o ônus da prova incumbirá ao empregador. Arrematando, afirma que “se o empregado ocupa o mesmo cargo ou desempenha a mesma função do paradigma a presunção ‘*juris tantum*’ é que o trabalho seja igual, cabendo ao empregador a prova da desigualdade”³⁵.

Em sua lição, MAURÍCIO GODINHO DELGADO afirma que “a distribuição do ônus probatório em lides concernentes a equiparação salarial não é distinta das demais situações genericamente percebidas no contexto trabalhista”. Prosseguindo, ressalta “que ‘os fatos constitutivos são aqueles que, no seu conjunto, formam o tipo legal construído pela norma’. No que diz respeito à equiparação, trata-se de requisitos (ou elementos) constitutivos: identidade de função; identidade de empregador; identidade de localidade; simultaneidade no exercício funcional”. Mais adiante, o referido autor assinala que “os demais fatos são aqueles que atuam sobre o tipo legal já

v. I 2 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999. pp. 486-487.

35 PAULA, Carlos Alberto Reis de. **A especificidade do ônus da prova no processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001. p. 169.

concretamente configurado, quer modificando seus efeitos jurídicos originariamente cabíveis, quer impedindo esses efeitos, quer extinguindo tais efeitos jurídicos originariamente cabíveis”³⁶.

Neste sentido, o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por meio de julgamento da 3ª Turma, proferiu a seguinte decisão:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL.

Demonstrando o empregado que desempenhava as mesmas atividades desenvolvidas pelo paradigma, caberia à ré comprovar a existência de fatores impeditivos, modificativos ou extintivos do direito à equiparação salarial postulada, consoante disciplina a Súmula nº 06, VIII, do TST.

(TRT 12ª R – 3ª T – Processo nº 00537-2006-018-12-0-6 – Acórdão nº 05604/2007 – Relator Desembargador Gérson Paulo Taboada Conrado – DOESC 04.05.2007).

Em síntese, conforme o conteúdo desta Súmula, percebe-se que incumbe ao reclamante/empregado a prova dos chamados fatos constitutivos do direito à equiparação salarial, tais como o (a) desempenho da mesma função, a (b) contemporaneidade na prestação de serviços com o paradigma, o (c) trabalho prestado ao mesmo empregador, e, ainda, (d) na mesma localidade em que o paradigma. Por sua vez, à reclamada/empregadora incumbe a prova dos fatos impeditivos, modificativos e extintivos, tais como a (e) diferença de produtividade e perfeição técnica, a (f) existência

de quadro organizado de carreira, e, também, a (g) diferença de tempo na função superior a dois anos entre reclamante e paradigma. Basicamente, é esta a regra do ônus da prova no que tange à equiparação salarial.

10. Prescrição parcial

O item IX, da Súmula nº 06, integrava a Súmula nº 274, que teve a sua edição através da Resolução nº 7/1988, publicada no Diário da Justiça em 1º de março de 1988. Posteriormente, a Resolução nº 121/2003, com publicação no Diário da Justiça em 21 de novembro de 2003, atribuiu nova redação à Súmula. Por fim, através da Resolução nº 129/2005, publicada no Diário da Justiça em 20 de abril de 2005, houve o cancelamento da Súmula nº 274, em face da incorporação do seu texto à ora comentada.

Esse item trata acerca da espécie de prescrição aplicável às ações trabalhistas cujo conteúdo tenha por objeto a equiparação salarial. Em face da disposição contida no presente item, haverá a aplicação da prescrição parcial, e, por tal razão, alcança apenas as diferenças vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento da respectiva ação que visava a cobrança de tais créditos.

Veja-se, antes do prosseguimento, o quem vem a ser a prescrição parcial.

Segundo ODONEL URBANO GONÇALES, ao formular comentários acerca da disposição contida no art. 119 da CLT, afirma que “o legislador trabalhista instituiu a prescrição parcial. Prosseguindo, entende que não prescreve o ‘fundo do direito’, mas tão-somente parcelas não reivindicadas dentro de cinco anos

36 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2004. pp. 796-797.

(vigente o contrato de emprego), contados do vencimento de cada uma delas”. Mais adiante, sustenta que “a partir da data da ocorrência da ilegalidade, tem o obreiro o direito de postular o restabelecimento da condição legal. Todavia, se não o fizer dentro do prazo de cinco anos, isto não significa que prescreve seu direito de acionar o empregador e de recolocar o pacto dentro daquilo que preceitua a lei. A irregularidade não convalida, na medida em que a prescrição não atingirá, na espécie, o direito de debater a ‘*quaestio*’, mas apenas os efeitos do proceder ilegal (ou seja, as prestações anteriores ao quinquênio da propositura da ação). Prescrição, pois, parcial e não do denominado ‘fundo do direito’”³⁷.

Em sua lição, EMÍLIO GONÇALVES afirma que “a prescrição parcial atinge apenas as prestações vencidas que extrapolem o prazo prescricional, contado da data da propositura da ação, e não da exigibilidade do direito”. Posteriormente, sustenta que “em face do Enunciado nº 294 não há mais falar em ato único do empregador ou ato repetido, mas sim em violação contratual e violação não contratual (decorrente de norma legal ou convencional). A prescrição se encontra limitada às parcelas quando a violação se renova constantemente por decorrer de norma legal ou convencional. Em se tratando, porém, de violação de natureza contratual, prescreve o direito, ou seja, a exigibilidade do direito, juntamente com as parcelas que do mesmo decorrem”³⁸.

Importa ressaltar, entretanto, que o conteúdo do presente item IX tem por fundamento a disposição contida na Súmula nº 294 do Tribunal Superior do Trabalho, no sentido de que em se “tratando de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei”.

A regra, portanto, é no sentido de que sempre será aplicável a prescrição total, exceto naqueles casos em que o direito à parcela tenha previsão legal, ou seja, ocorrendo lesão de direito de natureza trabalhista cuja parcela esteja prevista em lei, haverá a incidência da prescrição parcial, sendo que, nesse caso, somente estarão fulminadas pelo instituto da prescrição as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que antecederam ao ajuizamento da ação que visava o reconhecimento da existência das respectivas diferenças.

Observando tal entendimento, o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, por meio de julgamento da 2ª Turma, proferiu a seguinte decisão:

PRESCRIÇÃO – EQUIPARAÇÃO SALARIAL.

A controvérsia relativa à prescrição do direito de reclamar diferenças salariais pela equiparação foi devidamente espancada pela Súmula nº 6, IX, do C. TST, que deu nova redação ao Enunciado nº 274/TST (Resolução

37 GONÇALVES, Odonel Urbano. **Manual de direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1999, p. 246.

38 GONÇALVES, Emílio. **Manual de prática**

.....
processual trabalhista. 6 ed. São Paulo: LTr, 2001, pp. 145-146.

129/2005, DJ 20/4/2005). *Tratando-se, portanto, de isonomia salarial, está pacificado o entendimento de que a lesão renova-se periodicamente, mês a mês, com o pagamento do salário. Assim, a situação revela-se como de trato sucessivo, sendo a prescrição incidente a parcial.*

(TRT 2ª R – 2ª T – Processo nº 00045-2000-007-02-00-6 – Acórdão nº 20071124025 – Relatora Desembargadora ROSA MARIA ZUCCARO – DOESP 22.01.2008)

É exatamente o que ocorre no caso das diferenças salariais decorrentes da equiparação, tendo em vista que são resultantes de disposição cujo conteúdo se encontra inserido em lei, nos termos do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho³⁹.

11. Alcance da expressão “mesma localidade”

Por fim, o item X, da Súmula nº 06, em face da Resolução Administrativa nº 129/2005, publicada no Diário da Justiça em 20 de abril de 2005, trata de reprodução da disposição contida na já cancelada Orientação Jurisprudencial nº 252 da Seção de Dissídios Individuais 1 do Tribunal Superior do Trabalho, com publicação em 13 de março de 2002.

Esse item estende o conceito de “mesma localidade”, conforme conteúdo do art. 461 da CLT, tendo em vista que, num primeiro momento, deve ser compreendido como sendo o “mesmo município”, bem como a “municípios distintos”, desde que, de maneira comprovada,

sejam pertencentes a uma mesma região metropolitana.

Há de se mencionar, porém, que a doutrina não diverge acerca do direito à equiparação salarial entre os trabalhadores que prestem serviços na mesma localidade, desde que preenchidos os demais requisitos contidos no art. 461 da CLT. Mas, por outro lado, existe grande divergência doutrinária acerca do alcance da expressão “*mesma localidade*”, para fins do reconhecimento ao direito.

Em sua lição, MAURÍCIO GODINHO DELGADO sustenta que, para fins de equiparação salarial, o conceito de *mesma localidade* não pode ser analisado de forma absoluta, a ponto de se entender como tal, apenas o mesmo setor de trabalho do empregado/reclamante e paradigma ou o mesmo estabelecimento, mas, por outro lado, não pode ser tão amplo a ponto de se compreender em tal conceito como sendo a mesma unidade da federação ou mesmo país⁴⁰. É evidente que nenhuma das duas interpretações mencionadas alcança o verdadeiro sentido da norma jurídica.

Segundo o entendimento de AMAURI MASCARO NASCIMENTO, em face de o legislador não ter definido na lei o que vem a ser “mesma localidade, os autores, em geral, entendem como mesma localidade o município ou então a região econômica em que o serviço for prestado. A localidade vem a ser o lugar onde o empregado presta o seu serviço”. Mais adiante, o referido autor complementa, afirmando que “os autores, ao precisar o sentido da expressão “mesma localidade” usada pelo art. 461 da

39 Mais acerca do tema, consulte-se: BARACAT, Eduardo Milléo. **Prescrição trabalhista e a súmula nº 294 do TST**. São Paulo: LTr, 2007.

40 DELGADO, Maurício Godinho. **Salário: teoria e prática**. 2 ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2002. pp. 222-223.

CLT, levam em consideração principalmente o aspecto geográfico (município, cidade), mas também o econômico (regiões econômicas e de salário mínimo), porém, por questões práticas, e como em matéria de equiparação salarial a interpretação deve ser restritiva, o limite geográfico a ser observado é o da ‘cidade’ onde a prestação de serviços é desenvolvida e não do município ou região econômica”⁴¹.

Por sua vez, SÉRGIO PINTO MARTINS apregoa que “não se pode dizer que mesma localidade signifique mesmo estabelecimento”. Afirma, também, que “mesma localidade significa mesmo município, mesma cidade, não podendo ser entendida como região geoeconômica, em que podem existir condições de vida diversas. A mesma localidade é adotada em função das mesmas condições de vida diversas, como aluguel, custo do transporte, etc. Na mesma região geoeconômica, podem aquelas condições ser diferentes”⁴².

Verificando-se o posicionamento de respeitável parcela da doutrina, percebe-se que o conceito da expressão legal “mesma localidade” deveria ficar circunscrito à *cidade* ou

município, sendo que, em regra, os fundamentos utilizados para justificar o entendimento estão ligados ao mesmo custo de vida e transporte dentro de um mesmo município, e, ainda, em face da interpretação restritiva que deve ser aplicada em matéria de equiparação salarial.

Com o devido respeito que se deve a essa parcela da doutrina, o posicionamento não reflete a melhor interpretação da legislação, e, por tal razão, certamente não se coaduna com a intenção do legislador. Esse não é o verdadeiro sentido da norma jurídica!

Primeiramente, há de se mencionar que é frágil o argumento de que se deve levar em consideração o mesmo município, como sendo a *mesma localidade*, para fins de reconhecimento da equiparação salarial, tendo em vista que o custo de vida pode ser variável, e certamente o é, até mesmo dentro de um mesmo município. Os preços de aluguéis, refeição e transporte são variáveis, conforme as diversas regiões de um mesmo município. Para tanto, basta tomar como exemplo as várias localidades do Município de São Paulo, pois morar e comer no bairro do Morumbi ou Itaim Bibi tem um custo muito diferente daquele que se teria em bairros periféricos, e, no entanto, ainda assim estaria na circunscrição de um mesmo município.

De igual sorte, o que se dizer em relação a trabalhadores que prestam serviços em empresas cujas filiais estejam localizadas em municípios próximos, cuja realidade social seja semelhante, como no chamado ABCD Paulista – *Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul e Diadema*?

Eventualmente poderá haver trabalhadores para um mesmo empregador, em municípios distintos, mas que as suas filiais sejam separadas por poucos metros, em

41 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 18 ed. São Paulo: Saraiva, 2003. pp. 749-750. Nesse mesmo sentido, confira-se: RUSSOMANO, Mozart Victor; RUSSOMANO JÚNIOR, Victor; ALVES, Geraldo Magela. **Consolidação das leis do trabalho anotada**. 5 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003. p. 119. MAGANO, Octavio Bueno. **ABC do direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000. p. 57.

42 O autor traz o seguinte exemplo: “há possibilidade de equiparação salarial entre duas pessoas que trabalhem para uma mesma empresa, embora em estabelecimentos distintos (um trabalha em Pirituba, outro labora em Santo Amaro), pois o trabalho é prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade (São Paulo)”. in MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 409.

municípios contíguos. Não haverá, nesse caso, direito à equiparação salarial, apenas pelo fato de não pertencerem a um mesmo município? Certamente, nessa hipótese, a área urbana e as condições de vida serão as mesmas, o que não impede a isonomia de salários, sob pena de afronta ao princípio da igualdade, e, até mesmo, ao princípio da razoabilidade que vigora no Direito do Trabalho.

Tratando exatamente acerca da questão ora apresentada, o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, por meio de julgamento da 4ª Turma, proferiu a seguinte decisão:

EQUIPARAÇÃO. LOCALIDADE DIVERSA. CIDADES DA REGIÃO METROPOLITANA. DIREITO ÀS DIFERENÇAS.

Metrópole ('mater' + 'polis'= cidade-mãe) significa cidade principal ou capital de província ou Estado, e região metropolitana tem por conceito "região densamente urbanizada constituída por municípios que, independentemente de sua vinculação administrativa, fazem parte de uma mesma comunidade socioeconômica e cuja interdependência gera a necessidade de coordenação e realização de serviços de interesse comum" (Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa, 2ª Edição, editora Nova Fronteira, pg. 1474). É de notório conhecimento a identidade de interesses socioeconômicos no âmbito das metrópoles. Daí porque, forçoso concluir que o fato de o reclamante ter trabalhado em São Paulo e o paradigma na Região do ABC - Santo André, São Caetano e São Caetano do Sul não afasta a equiparação salarial, posto que tais municípios pertencem à mesma região metropolitana, que se insere no conceito

de mesma localidade contido no art. 461 da CLT, conforme entendimento perfilhado na Súmula 6, X, do C.TST. Provada a igualdade funcional, prestigia-se, no particular, sentença de origem que deferiu a equiparação pretendida.

(TRT 2ª R – 4ª T – Processo nº 02790200504902006 – Acórdão nº 20080545488 – Relator Desembargador Ricardo Artur Costa e Trigueiros - DOE 27.06.2008)

De igual sorte, também se mostra frágil o argumento de que, em matéria de equiparação salarial, a interpretação deva ocorrer de forma restritiva, até porque, se tal entendimento fosse adotado, certamente haveria afronta aos mais basilares princípios de Direito do Trabalho, como, por exemplo, o princípio da proteção, através da regra do *in dubio pro operario*. Há de se ressaltar que essa regra “aconselha o intérprete a escolher, entre duas ou mais interpretações viáveis, a mais favorável ao trabalhador, desde que não afronte a nítida manifestação do legislador, nem se trate de matéria probatória”⁴³.

Nesse mesmo sentido, enfatizando a concepção segundo a qual o legislador deve estabelecer um favorecimento àquele que visa proteger, CESARINO JÚNIOR afirma que “sendo o direito social, em última análise, o sistema legal de proteção dos economicamente fracos (hipossuficientes), é claro que, em caso de dúvida, a interpretação deve ser a favor do economicamente fraco, que é o empregado, se

43 SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 1997. p. 134.

em litígio com o empregador”⁴⁴.

É perfeitamente possível notar que, no presente caso, com a finalidade de interpretar a expressão “*mesma localidade*” contida na lei, existe, de fato, uma dúvida objetiva acerca do alcance da norma, com a efetiva possibilidade de se atribuir mais de uma interpretação ao sentido da lei. E, por outro lado, não há qualquer disposição expressa na lei, no sentido de que a interpretação da expressão “*mesma localidade*” deva estar circunscrita a sinônimo de *município*, ou, ainda, de forma diversa, não há vedação legal, no sentido de que não seja possível interpretar de outra maneira.

Como já dito, existindo dúvida objetiva quanto ao alcance da lei, em face de mais de uma interpretação da referida norma, por aplicação da regra do *in dubio pro operario*, recomenda-se que seja atribuída validade àquela que seja mais favorável ao empregado, sem que haja afronta à disposição de lei. É evidente que, no presente caso, não se mostra como sendo o melhor aquele entendimento que atribui à expressão “*mesma localidade*” a conotação de *município*.

É perfeitamente possível, porém, que a interpretação da expressão “*mesma localidade*” seja estendida, para considerar dessa forma, regiões que extrapolem a circunscrição de um mesmo município. Nesse sentido, mencionando decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho, EVARISTO DE MORAES FILHO e ANTÔNIO CARLOS FLORES DE MORAES entendem que “a expressão ‘*mesma localidade*’ a que se refere o art. 461 consolidado ‘não pode ser levada

ao extremo rigorismo gramatical, devendo ser interpretada teleologicamente, em apreço ao seu real sentido. Assim, se na mesma região que interligam, mostram-se iguais as condições de vida e a prestação de serviços se identificam em valor, em se tratando de exercentes da mesma função, não há como se recusar a equiparação salarial pleiteada por um deles”⁴⁵.

Nessa mesma linha de raciocínio, PEDRO PAULO TEIXEIRA MANUS sustenta que “embora não haja definição precisa deste termo ‘localidade’, deve-se entender como uma mesma região geopolítica. Assim, dentro da grande São Paulo, embora em municípios diversos, é devida a equiparação salarial já que são iguais as condições de trabalho e de vida”⁴⁶. Segundo ARNALDO SÜSSEKIND, mencionando a cancelada Orientação Jurisprudencial nº 252, da Seção de Dissídios Individuais 1 do Tribunal Superior do Trabalho, entende que “o conceito de localidade, a nosso ver, deve corresponder, em princípio, a Município, mas abranger ‘municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana”⁴⁷. Por sua vez, ODONEL URBANO GONÇALES afirma que “a exigência da prestação de trabalho na mesma localidade prende-se ao fato das necessidades materiais

45 A decisão mencionada pelos autores foi proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho, por meio de julgamento da 1ª Turma, em Recurso de Revista nº 1.675/85-9, Relator Ministro Vieira de Mello, publicado no Diário da Justiça em 16 de maio de 1986. in MORAES FILHO, Evaristo; MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 436.

46 MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Curso de direito do trabalho**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 140.

47 SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. v. I 24 ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 430.

44 CESARINO JÚNIOR, A. F. **Direito social**. v. 1 São Paulo: Saraiva, 1957. p. 112.

de cada trabalhador para sobreviver. Dentro de uma mesma região socioeconômica presume-se que essas necessidades são iguais para todos. Resta sem significado, por isso, a paga de salários diferentes”⁴⁸.

Segundo a lição de JOSÉ MARTINS CATHARINO, seria possível a utilização de três critérios para definir o alcance da expressão “mesma localidade” descrita na lei: 1) “entender-se a locução em sentido geográfico”; 2) “idem, em sentido político-administrativo”; 3) “basear-se o conceito em razões econômicas”. O referido autor entende ser inadequada a utilização dos dois primeiros critérios⁴⁹, e, conclui afirmando que “erram os que tentam dar um significado rígido e abstrato à locução legal. Seu verdadeiro conceito, sob o ponto de vista jurídico, é demasiado objetivo para permitir limitações prévias e teóricas. Ao juiz cabe, em cada caso concreto, determinar o alcance da exigência

48 GONÇALES, Odonel Urbano. **Manual de direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1999, p. 122.

49 Ao se referir aos critérios descritos, o autor afirma que “o primeiro deles deve ser abandonado sem maiores comentários. Além de conduzir o intérprete à imprecisão, provocaria efeitos sumamente injustos. Caso se considere certa ‘zona geográfica’ como equivalente à localidade, abstraindo-se condições econômicas distintas e Estados ou Municípios, a aplicação do princípio seria desastrosa. É, portanto, de ser abandonado o critério de se determinar o campo de aplicação da equiparação segundo limites geofísicos.

Vejamos o segundo: ‘seria viável tomar-se por ponto de referência unidades da Federação, como o Município ou Estado’?

Ao nosso ver, não. Seria impraticável. Localidade não pode, ainda, equivaler a cidade. Esta, por exemplo, embora menos ampla, sob o ponto de vista político-administrativo, que o Estado ou o Município, pode compreender várias zonas (urbana, suburbana ou rural periférica) ou, ainda, várias ‘localidades’ dentro do seu perímetro”. *in* CATHARINO, José Martins. **Tratado jurídico do salário**. 2 tiragem (edição fac-similada) São Paulo: LTr, 1997. pp. 372-373.

legal, desde que não se afaste da intenção do legislador, da natureza salarial da equiparação e não ultrapasse os limites de sua jurisdição”⁵⁰.

50 Ao examinar o terceiro critério mencionado, e, em seu entendimento sendo este o melhor deles, o autor afirma que “o princípio de salário igual por trabalho igual não pode ser bem aplicado sem que se tenha em vista não ser possível tornar o salário menos injusto considerando-o apenas sob seu valor nominal. De fato, se a equiparação se fizer baseada exclusivamente no salário nominal, sem que se leve em conta seu valor real, a finalidade igualitária do princípio seria, muitas vezes, inatingida. Não basta, portanto, a ‘equiparação simbólica e quantitativa do salário’. É necessário, ainda e principalmente, que se considere seu poder aquisitivo, isto é ‘sua qualidade econômica efetiva’. Para nós, nesta norma fundamental, baseou-se o legislador ao exigir o requisito de trabalho prestado ‘na mesma localidade’. /.../

O ponto de vista que defendemos harmoniza-se com o artigo 766 da CLT. Para efeito de ‘salário equitativo’ não basta ser apreciado o custo de vida na localidade onde o empregado presta serviço, mas, também, as possibilidades econômico-financeiras da empresa. Aliás, o juiz tem na própria lei fundamentos para decidir.

Queremos nos referir, em primeiro lugar, à aplicação, por analogia, do critério seguido pelo legislador para fixação dos salários mínimos, dividindo o país em regiões, zonas e subzonas. Em segundo lugar, note-se que, para efeito de equiparação entre empregados brasileiros, o juiz deve adotar um conceito restrito de ‘mesmo empregador’ baseado no artigo 355 da CLT.

A divisão do país em localidades econômicas, para tornar mais justa a equiparação, corresponde, sob o ponto de vista empresarial, à descentralização da empresa em sucursais, filiais e agências. Considere-se que a ‘restrição do conceito de empregador, conjugada à limitação especial’ permite ao juiz decidir não só de acordo com o princípio contido no artigo 461, como também segundo a norma mais geral do artigo 766”. *in* CATHARINO, José Martins. **Tratado jurídico do salário**. 2ª tiragem (edição fac-similada) São Paulo: LTr, 1997. pp. 373-374.

Há de se levar em consideração, entretanto, que a edição original da obra mencionada foi publicada em 1951, razão pela qual, em alguns pontos, percebe-se a existência de divergências com a situação e sistema atual, mas, por outro lado, preferiu-se trazê-la na íntegra, a fim de que não houvesse qualquer subversão à brilhante lição do autor que, já na década de 50 do século passado, entendia que o conceito de “mesma localidade”, para fins de equiparação salarial, não poderia ser tido de forma absoluta, devendo ser perquirido conforme a realidade de cada região desse país.

Depois de verificados os rumos atribuídos pela doutrina acerca do alcance da expressão “mesma localidade” contida no art. 461 da CLT, pode-se afirmar que, a interpretação que mais se coaduna com os princípios de Direito do Trabalho, atendendo aos fins sociais e à finalidade da própria norma legal, é aquela no sentido de que se deva considerar como tal, a região geoeconômica onde se localizam as filiais da empresa nas quais prestam serviços reclamante/empregado e paradigma, para fins de reconhecimento do direito à equiparação salarial.

Neste sentido, o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por meio de julgamento da 4ª Turma, proferiu a seguinte decisão:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL –
MESMA LOCALIDADE

Para que seja concedida a equiparação salarial, um dos requisitos a serem observados é que os empregados comparados laborem na mesma localidade. O conceito de “mesma localidade” de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana, nos termos do inciso “X” da Súmula nº 6 do C. TST. No caso em tela, o Reclamante e o paradigma trabalhavam em Curitiba, portanto, tratando-se da mesma cidade, tem-se que exerciam suas funções na mesma localidade. Logo, devida a equiparação salarial. Recurso da Reclamada a que se nega provimento.

(TRT 9ª R – 4ª T – Processo nº 18068-2005-014-09-00-1 – Acórdão nº 22559/2007 – Relator Desembargador Arnor Lima Neto – DJPR 21.08.2007)

Por oportuno, finalizando, há de se ressaltar, novamente, que, limitar o alcance da lei à mesma cidade ou município, flagrantemente atenta contra o princípio constitucional da igualdade de tratamento, e, também, afronta os princípios e regras que tutelam a relação jurídica mantida entre trabalhador e empregador, como a regra do *in dubio pro operario* e o princípio da razoabilidade, ambos muito ativos em seara trabalhista.

12. Conclusão

Tal como já mencionado anteriormente, pela análise ora realizada, percebeu-se que a Súmula nº 6 se mostra como sendo quase uma forma de regulamentação de várias questões ligadas à equiparação salarial prevista no art. 461 da CLT. A redação atual da referida súmula, na verdade, é uma coletânea das disposições contidas em súmulas já canceladas, bem como de orientações jurisprudenciais emanadas da Seção de Dissídios Individuais 1 do Tribunal Superior do Trabalho.

Objetivamente quanto ao tema tratado, em relação ao quadro organizado de carreira, verificou-se que a sua existência se mostra como um impeditivo ao direito à equiparação salarial. Ocorre, porém, que o simples fato de existir quadro de carreira no âmbito da empresa, por si só, não impede o direito à equiparação salarial, sendo necessário que seja homologado pelo Ministério do Trabalho,

e, ainda, que as promoções ocorram de forma alternada, por merecimento e antiguidade, sob pena de nulidade do referido instrumento.

Já no que tange ao tempo de serviço, como eventual impeditivo para a equiparação salarial, percebeu-se que tanto a doutrina como a jurisprudência compreende que essa contagem se refere ao trabalho na função, e não no emprego, pouco importando a duração do contrato de trabalho, o que atende com maior precisão a disposição contida no art. 461, § 1º da CLT.

Notou-se, ainda, que independentemente da nomenclatura atribuída ao cargo dos empregados, a condição necessária para que seja possível a equiparação salarial é o desempenho de funções idênticas, com as mesmas atribuições e atividades, visto que a legislação pertinente exige a identidade de função, e não identidade de cargos (CLT, art. 461, caput).

Como se percebeu da análise realizada, a simultaneidade ou contemporaneidade na prestação de serviços entre o paradigma e a parte reclamante se mostra como elemento essencial para a constituição do direito às diferenças salariais. Por outro lado, percebeu-se que, a substituição de um empregado por outro, após ter havido o desligamento deste último, não ofende o Princípio da Igualdade, e, por conseguinte, não gera direito à equiparação salarial.

Outra questão que eventualmente pode gerar a divergência está ligada à figura do empregador. Constatou-se que, mesmo não se descartando a existência de entendimento divergente, levando-se em conta que a doutrina e a jurisprudência consideram a existência de um *empregador único* (TST, Súmula nº 129),

não existe impedimento à equiparação salarial entre empregados de empresas que pertençam a um mesmo grupo econômico, desde que preenchidos os demais requisitos contidos na lei.

No que tange à equiparação salarial com paradigma que obteve pronunciamento judicial favorável, percebeu-se que não há impedimento para que esta pessoa sirva como modelo, tendo em vista que, desde que não haja fato impeditivo aquisição do direito, não poderá haver tratamento discriminatório entre empregados que exerçam as mesmas atividades, ao mesmo empregado e na localidade. Não haverá direito à equiparação salarial, entretanto, naquelas hipóteses em que a diferença se deva a uma situação pessoal ou vantagem particular do paradigma, como, por exemplo, a integração de horas extras e do adicional por tempo de serviço. Como se notou, porém, a questão deve ser analisada com cuidado, a fim de evitar a criação de situações esdrúxulas ou a atribuição de direito a quem não o possui.

Talvez a questão mais controvertida acerca desta súmula seja aquela relativa à equiparação salarial em trabalho intelectual. Percebeu-se, entretanto, que, sob o ponto de vista teórico, seria perfeitamente possível a equiparação salarial entre trabalhadores com atividade intelectual, mas, no aspecto prático, mostra-se praticamente impossível o reconhecimento da equiparação salarial entre empregados que desenvolvam atividades intelectuais, tendo em vista que, nessas situações, será muito difícil estabelecer critérios objetivos para a aferição da perfeição técnica do trabalho realizado.

Abordando a questão do ônus da prova, a súmula não acresceu mais do que a disposição

contida em lei (CLT, art. 818 e CPC, art. 333, incisos I e II). Talvez não se fizesse necessária a inclusão deste item na súmula, pois, como já mencionado, a sua resolução decorre da própria lei. De qualquer forma, incumbe ao reclamante/empregado a prova dos chamados fatos constitutivos do direito à equiparação salarial, tais como o (a) desempenho da mesma função, a (b) contemporaneidade na prestação de serviços com o paradigma, o (c) trabalho prestado ao mesmo empregador, e, ainda, (d) na mesma localidade em que o paradigma. Por sua vez, à reclamada/empregadora incumbe a prova dos fatos impeditivos, modificativos e extintivos, tais como a (e) diferença de produtividade e perfeição técnica, a (f) existência de quadro organizado de carreira, e, também, a (g) diferença de tempo na função superior a dois anos entre reclamante e paradigma. É esta a regra do ônus da prova no que tange à equiparação salarial.

Em relação à prescrição aplicável, notou-se que não há relevante controvérsia quanto à incidência da prescrição parcial, sendo fulminadas pelo instituto apenas diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que antecederam ao ajuizamento da ação que visava o reconhecimento da existência das respectivas diferenças, pois estas são resultantes de disposição cujo conteúdo se encontra inserido em lei (CLT, art. 461).

Outra questão que suscita controvérsia é aquela ligada à definição do que vem a ser *mesma localidade*. Percebeu-se, porém, que a interpretação que mais se harmoniza com os princípios de Direito do Trabalho, atendendo aos fins sociais e à finalidade da própria norma legal, é aquela no sentido de que se deva considerar como tal, a região geoeconômica onde

se localizam as filiais da empresa nas quais prestam serviços reclamante/empregado e paradigma, para fins de reconhecimento do direito à equiparação salarial.

Por fim, importa ressaltar que existem outras questões que poderiam ser tratadas no estudo da equiparação salarial, mas a fim de não se desvirtuar o trabalho ora desenvolvido, enveredando-se numa empreitada infundável, limitou-se a abordar o entendimento doutrinário e jurisprudencial acerca de cada um dos itens relacionados na Súmula nº 6 do Tribunal Superior do Trabalho. Era esta a pretensão deste estudo!

BIBLIOGRAFIA

ABDALA, Vantuil. Equiparação salarial: empregado readmitido – quadro de carreira – grupo econômico – sucessão. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, ano 10, nº 54, mar./abr., 1985.

ALMEIDA, Flávio Renato Correia de; TALAMINI, Eduardo; WAMBIER, Luiz Rodrigues. **Curso avançado de processo civil**. vol. I 2 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

ALVES, Geraldo Magela; RUSSOMANO, Mozart Victor; RUSSOMANO JÚNIOR, Victor. **Consolidação das leis do trabalho anotada**. 5 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. **Eficácia dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2014.

BARACAT, Eduardo Milléo. **Prescrição trabalhista e a súmula nº 294 do TST**. São Paulo: LTr, 2007.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

CATHARINO, José Martins. **Tratado jurídico do salário**. 2ª tiragem (edição fac-similada) São

Paulo: LTr, 1997.

CESARINO JÚNIOR, A. F. **Direito social**. v. 1 São Paulo: Saraiva, 1957.

COSTA, Marcus Vinícius Americano da. **Grupo empresário no direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2000.

DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. **Igualdade de tratamento no trabalho – Isonomia salarial**. Barueri: Manole, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2004.

_____. **Salário: teoria e prática**. 2 ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.

GONÇALES, Odonel Urbano. **Manual de direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GONÇALVES, Emílio. Professores universitários – equiparação salarial e quadro de carreira. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, ano 11, nº 61, mai./jun., 1986.

_____. **Manual de prática processual trabalhista**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2001

MAGANO, Octavio Bueno. **ABC do direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Curso de direito do trabalho**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima; SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. v. I 24 ed. São Paulo: LTr, 2003.

MARQUES, Fabíola. **Equiparação salarial por identidade no direito do trabalho brasileiro**. São Paulo: LTr, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MORAES, Antônio Carlos Flores de; MORAES FILHO, Evaristo. **Introdução ao direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: LTr, 2000.

MORAES FILHO, Evaristo; MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: LTr, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 18 ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

_____. Equiparação salarial e inciso VI da Súmula nº 6 do C. TST. **Revista LTr**, São Paulo, ano 71, nº 09, setembro, 2007.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; PINTO, José Augusto Rodrigues. **Repertório de conceitos trabalhistas – Direito individual**. v. I São Paulo: LTr, 2000.

PAULA, Carlos Alberto Reis de. **A especificidade do ônus da prova no processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Repertório de conceitos trabalhistas – Direito individual**. v. I São Paulo: LTr, 2000.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2004.

RUSSOMANO, Mozart Victor; RUSOMANO JÚNIOR, Victor; ALVES, Geraldo Magela. **Consolidação das leis do trabalho anotada**. 5 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. Curitiba: Juruá, 2004.

RUSSOMANO JÚNIOR, Victor; RUSOMANO, Mozart Victor; ALVES, Geraldo Magela. **Consolidação das leis do trabalho anotada**. 5 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio;

VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. v. I 24 ed. São Paulo: LTr, 2003.

TALAMINI, Eduardo; WAMBIER, Luiz Rodrigues; ALMEIDA, Flávio Renato Correia de. **Curso avançado de processo civil**. vol. I 2 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima; SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. v. I 24 ed. São Paulo: LTr, 2003.

VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima; SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio. **Instituições de direito do trabalho**. v. I 24 ed. São Paulo: LTr, 2003.

WAMBIER, Luiz Rodrigues; ALMEIDA, Flávio Renato Correia de; TALAMINI, Eduardo. **Curso avançado de processo civil**. vol. I 2 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL E INDICAÇÃO DE MÚLTIPLOS PARADIGMAS: ASPECTOS PROCESSUAIS

Felipe Rothenberger Coelho

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo aborda situação que tem se apresentado com crescente frequência no processo trabalhista: a formulação de pedido de equiparação salarial com indicação de elevado número de paradigmas. Tem-se constatado, na *praxis*, pedidos dessa espécie amparados pela indicação de cinco, seis paradigmas, para o exercício de uma mesma função, por exemplo; em um dado processo, o pedido de equiparação trazia rol de dez paradigmas.

Analisa-se em primeiro lugar se o sistema processual, compreendido como conjunto de regras e princípios (ultrapassado o modelo estritamente positivista), impõe alguma limitação no particular, examinando-se a questão à luz dos princípios da ampla defesa, da busca da verdade real e do devido processo legal.

Explora-se, adiante, a conformação de situações processuais dessa espécie em vista

da teoria do abuso de direito.

Avaliam-se, por fim, sob a perspectiva do princípio da adaptabilidade do procedimento, os instrumentos à disposição do juízo para correção de eventuais distorções relacionadas ao número de paradigmas indicado no pedido de equiparação salarial.

2. SISTEMA PROCESSUAL – REGRAS E PRINCÍPIOS

A indagação acerca da existência ou não de um limite ao número de paradigmas indicados no pedido de equiparação salarial depende, em suma, da posição adotada pelo jurista em relação à tessitura do sistema processual.

A se adotar uma posição estritamente positivista, a conclusão neste ponto seria pela inexistência de limites, no particular. Não se deduz do artigo 461 da CLT qualquer limitação ao número de paradigmas, tratando-se, ademais, de norma de direito material;



.....
Felipe Rothenberger Coelho

Juiz do Trabalho Substituto do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Graduado em Direito pelo Centro Universitário Curitiba (UNICURITIBA).

de outro lado, tecnicamente, o pedido de equiparação com diversos paradigmas constitui espécie de cúmulo de pedidos, o que é plenamente admissível no processo do trabalho por aplicação subsidiária dos artigos 289 e 292 do CPC.

Parece-nos, contudo, não ser esta a solução, nem a compreensão mais adequada do sistema processual, principalmente pela circunstância de o paradigma positivista negar normatividade aos princípios e, por consequência, à dimensão axiológica e ética do processo.

Nessa esteira, compreendemos mais adequada a leitura do ordenamento jurídico empreendida pela teoria pós-positivista, que reconhece o caráter normativo do programa constitucional e dos princípios, reinserindo assim os valores e a ética no bojo da ciência jurídica. Veja-se, nessa linha, a síntese de José Armando Ponte Dias Júnior:

A teoria pós-positivista rearticula o direito e a moral, buscando introduzir elementos morais na fundamentação estritamente jurídica das decisões judiciais, reconhecendo a magnitude de padrões normativos que não se limitam às tradicionais proibições, permissões e obrigações. (...) Os princípios, na linha de pensamento pós-positivista, prestam-se assim a diluir elementos morais no ordenamento jurídico, contribuindo para uma proveitosa articulação entre equidade e segurança jurídica, uma vez que as decisões judiciais não mais precisariam recorrer a elementos extrínsecos ao ordenamento jurídico, metafísicos talvez, na ausência de uma regra específica a regular um dado

caso concreto posto sob apreciação jurisdicional.¹

Partindo-se, portanto, da noção de que o sistema processual é composto tanto por regras como princípios, que se inter-relacionam, é possível observar, em tese, a existência de normas a estabelecer limites, no caso concreto, ao número de paradigmas indicados no pedido de equiparação salarial, como se analisa adiante.

3. PRINCÍPIOS DA AMPLA DEFESA, DA BUSCA DA VERDADE REAL E DO DEVIDO PROCESSO LEGAL

O princípio, ou a garantia da ampla defesa é previsto no artigo 5º, LV, da Constituição Federal, nos seguintes termos:

Aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes.

A esse respeito cabe lembrar a lição de Manoel Antonio Teixeira Filho, no sentido de que o vocábulo “recursos” não é aí utilizado em seu sentido técnico, como “significante de instrumento de impugnação dos pronunciamentos jurisdicionais”, significando, antes, “genericamente, o conjunto de medidas necessárias à efetiva garantia da ampla defesa,

1 DIAS JÚNIOR, José Armando Ponte. Princípios, Regras e Proporcionalidade: análise e síntese das críticas às teorias de Ronald Dworkin e de Robert Alexy. **Revista do Curso de Mestrado em Direito da UFC (NOMOS)**, Ceará, v. 27, p. 178, jul/dez 2007.

da qual o contraditório constitui espécie”².

Evidentemente, um dos principais desdobramentos do princípio da ampla defesa diz respeito à possibilidade de produção de provas, pelas partes, acerca dos fatos controvertidos no processo.

A indicação de número excessivo de paradigmas pode colocar em crise a garantia da ampla defesa, na medida em que eventuais fatos impeditivos, modificativos ou extintivos à pretensão tenham de ser comprovados pelo réu (Súmula 6, VIII) por meio de prova testemunhal; ainda, poderá ser pertinente a produção de contraprova testemunhal acerca do próprio fato constitutivo do direito vindicado, conforme o andamento da instrução processual. De outro lado, o artigo 821 da CLT estabelece que cada parte poderá indicar, no máximo, três testemunhas.

Desse modo, se há, por exemplo, uma pretensão de equiparação salarial, resistida, em relação a cinco paradigmas, aí se encontra o réu substancialmente prejudicado no exercício de sua ampla defesa, à medida em que, conforme o grau de conhecimento das testemunhas de que dispõe, poderá se ver obrigado a produzir prova em relação a alguns paradigmas indicados, em detrimento de outros. Cabe lembrar ainda que atualmente as ações trabalhistas, em regra, elencam diversos pedidos acerca dos quais é pertinente a prova testemunhal, afastando-se cada vez mais do ideário da simplicidade do processo trabalhista, pelo qual se pauta a CLT. Com efeito, nesse quadro a garantia da ampla defesa se encontra diluída a tal ponto que acaba por ser efetivamente negada. O processo,

nesta altura, perde seu caráter instrumental de promoção da busca da verdade real e pacificação social, adquirindo feição de “jogo”, na acepção mais negativa do termo, à medida em que seu deslinde é definido mais pela estratégia processual adotada pelas partes, do que pela efetiva verdade dos fatos revelada na instrução processual.

Além do prejuízo à parte, situações como a exemplificada põem em crise também o princípio da *busca* da verdade real e o caráter exauriente, exaustivo, do processo de cognição. É relevante mais uma vez, neste particular, a lição de Manoel Antonio Teixeira Filho:

Cognição exaustiva. É característica do processo de conhecimento, importa asseverar, daquele processo em que se procura a solução de um conflito intersubjetivo de interesses. A cognição, aqui, é exaustiva, não apenas sob o prisma da intensidade com que é realizada, mas, também, tendo em conta que visa, com a solução da lide, a impedir a repetição da demanda.

Esse traço peculiar do processo de conhecimento permite que a cognição do juiz seja ampla, em seu sentido vertical, porquanto, como dissemos, a sentença se reveste de um efeito exaustivo da lide. Nesse processo, a cognição é de tal maneira intensa, que deu o nome ao próprio processo.

É, precisamente, por esse motivo, que, no processo do tipo cognitivo, a prova deve ser plena, cabal, efetivamente suasória, porque esse caráter de exaustão se amolda inteiramente ao escopo do processo em que ela é produzida.³

2 TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **A Sentença no Processo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994, p. 107.

3 TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de**

Assim, como exposto acima, a situação em tela não gera prejuízo apenas à parte, mas também à própria credibilidade/legitimidade do processo como instrumento de pacificação social, vulnerando, em última análise, o princípio do devido processo legal, entendido como “o conjunto de garantias constitucionais que, de um lado, asseguram às partes o exercício de suas faculdades e poderes de natureza processual, e do outro, legitimam a própria função jurisdicional”⁴.

4. TEORIA DO ABUSO DO DIREITO

Há significativo dissenso doutrinário acerca da natureza jurídica do abuso de direito. Concordamos com Eduardo Ferreira Jordão, na observação de que a ilicitude do ato abusivo constitui corolário do princípio da boa-fé, sendo inclusive desnecessária a positivação do instituto do abuso de direito⁵.

De todo modo, em nosso ordenamento jurídico tal instituto é previsto no artigo 187 do Código Civil:

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

.....
Direito Processual do Trabalho, vol. II. São Paulo: LTr, 2009, p. 1022, 1023.

4 SOUZA E SILVA, Rinaldo Mouzalas de. **Processo Civil**. 5. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: Juspodivm, 2012, p. 31.

5 JORDÃO, Eduardo Ferreira. **Repensando a Teoria do Abuso de Direito**. Salvador: Juspodivm, 2006, p. 15.

Subscrevemos ainda o entendimento de Cristiano Chaves de Farias e Nelson Rosenvald, no sentido de que a caracterização do abuso de direito dá-se de forma objetiva, *i. e.*, independentemente da aferição de culpa do agente (na mesma linha, o Enunciado 37 da I Jornada de Direito Civil da Justiça Federal):

O legislador qualificou o abuso de direito como ato ilícito e concordemos ou não, é assim que doravante devemos tratá-lo. Mas de maneira alguma a referida qualificação retida do abuso do direito a sua completa autonomia com relação ao ato ilícito subjetivo, ancorado na culpa.⁶

Cumpre destacar que, embora o instituto do abuso de direito seja disciplinado no Código Civil, tal teoria se aplica, também, na seara dos atos processuais. Veja-se, nessa linha, *e.g.*, a seguinte ementa do C. STJ:

AGRAVO REGIMENTAL. RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. REINGRESSO DE DESISTENTE EM SEDE DE RECURSO ORDINÁRIO. ABUSO DE DIREITO.

1. Conquanto a desistência não implique renúncia ao direito em que se funda a ação, nem, tampouco, gere empeco ao ajuizamento de nova demanda com idênticas partes, pedido e causa de pedir, não se pode admitir o abuso de direito processual, com o reingresso do desistente no feito ao seu talante, em grave violação do princípio do juiz natural.

2. Agravo regimental improvido.⁷

.....
 6 FARIAS, Cristiano Chaves de e ROSENVALD, Nelson. **Direito Civil – Teoria Geral**. 6. Ed. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2007, p. 513.

7 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. AgRg no RMS 17752/BA, Rel. Min. Hamilton Carvalhido, Sexta

Ante o exposto, podemos definir o ato de abuso de direito como aquele praticado sob um manto de aparente legalidade, mas que visa, em verdade, finalidade diversa da que lhe seria própria/lícita.

Parece-nos que, a par do reconhecimento da incidência dos princípios mencionados em item anterior, a teoria do abuso de direito pode bem ser aplicada pelo Juiz do Trabalho na análise do pedido de equiparação com indicação de múltiplos paradigmas.

Note-se que, em abstrato, a indicação de múltiplos paradigmas pode ter um propósito ilícito, de prejuízo ao direito de defesa da parte adversa. É possível, por exemplo, a agregação de diversos paradigmas no pedido de equiparação salarial, como espécie de “cortina de fumaça”, quando na verdade a pretensão de equiparação encontraria plausibilidade apenas em relação a um modelo específico. Evidentemente tal situação afeta as partes de modo desigual, pois a parte autora adentra a instrução sabendo especificamente em relação a qual modelo produzirá suas provas, ao passo que o réu terá de estar preparado para produzir provas em relação a todos os paradigmas, indistintamente.

Entendemos, portanto, que o Juiz do Trabalho há de verificar, objetivamente, se a narrativa apresentada na petição inicial dá azo à indicação de múltiplos paradigmas no pedido de equiparação salarial, à luz do razoável. Caso a indicação de múltiplos paradigmas se encontre em evidente descompasso com o substrato fático apresentado, tal poderá caracterizar abuso de direito, ocasião em que o Juiz deverá adotar as medidas necessárias para assegurar

o equilíbrio da relação processual e o devido processo legal.

5. AVALIAÇÃO DO CASO CONCRETO E ADAPTABILIDADE DO PROCEDIMENTO

Diante do exposto até aqui, resta claro que a indicação de múltiplos paradigmas no pedido de equiparação salarial enseja situações processuais atípicas, que, a nosso ver, demandam uma postura ativa do magistrado para garantir o equilíbrio da relação processual e o devido processo legal.

Com efeito, as causas que compreendam essa peculiaridade podem se desviar substancialmente do paradigma de simplicidade do processo trabalhista como previsto na CLT, demandando, a fim de que se resguarde a ampla defesa (de ambas as partes) e o devido processo legal, a necessidade de alteração no procedimento.

Ressalte-se que eventual alteração no procedimento definido pelo legislador ordinário faz-se possível, como reflexo do próprio caráter instrumental do processo, em relação ao direito material tutelado. Nesse sentido, a lição de Fredie Didier Jr. acerca do princípio da adaptabilidade do procedimento:

Nada impede, entretanto, antes aconselha, que se possa previamente conferir ao magistrado, como diretor do processo, poderes para conformar o procedimento às peculiaridades do caso concreto, tudo como meio de melhor tutelar o direito material. O excessivo rigor formal talvez tenha sido um dos grandes responsáveis pelo descrédito do sistema de tutela jurisdicional dos direitos. Eis que aparece o princípio da

.....
Turma, DJ 06.11.2006, p. 372.

adaptabilidade. (...)

Como se trata de um desvio (previsível e permitido) da rota originariamente traçada, o magistrado sempre deve avisar antes às partes de sua intenção, de modo a garantir a higidez do contraditório; somente com o prévio anúncio podem os litigantes comportar-se processualmente de acordo com as novas regras. Pensar o contrário seria permitir surpresas processuais, em afronta direta aos princípios da lealdade e da cooperação.⁸

Também o artigo 765 da CLT contempla a liberdade do magistrado para promover adequações do procedimento:

Art. 765 - Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.

Estabelecida tal premissa, indaga-se, pois, quais as medidas pertinentes a serem adotadas pelo magistrado, no caso de equiparação salarial com múltiplos paradigmas.

Entendemos ser necessário, aqui, fazer uma distinção entre duas situações, à luz da teoria do abuso do direito: de um lado, aqueles pedidos de equiparação em que a multiplicidade de paradigmas encontra justificativa na narrativa da inicial – por exemplo, quando se trata de

contrato de trabalho de grande extensão temporal, com o exercício de diversas funções distintas, ou em diversas localidades, etc; de outro lado, aqueles pleitos de equiparação em que a multiplicidade de paradigmas não encontra qualquer supedâneo no substrato fático apresentado (por exemplo, trabalhador que exerceu sempre a mesma função, num mesmo local, por curto período de tempo).

No primeiro caso, sendo legítima a multiplicidade de paradigmas, entendemos possível o contingenciamento, pelo magistrado, do limite de três testemunhas indicadas por cada parte (artigo 821 da CLT), a fim de permitir o pleno exercício da ampla defesa, por ambos os litigantes. Entende-se que a decisão pela alteração do procedimento nesse sentido deve ser precedida por um diálogo entre magistrado e partes, a fim de, em primeiro lugar, aquilatar se há mesmo necessidade da modificação e, ainda, de garantir que as partes fiquem cientes do procedimento a ser adotado. Ainda sobre o alcance da limitação prevista no artigo 821 da CLT, é relevante o escólio de Manoel Antonio Teixeira Filho:

A amplitude na direção do processo (CLT, art. 765) autoriza o juiz a (...) proceder à inquirição de mais de três testemunhas por litigante, no procedimento ordinário, ou mais de duas, no sumaríssimo, ainda que não se trate de inquérito (sic) para a apuração de falta grave; sucede que a proibição estampada nos arts. 821 e 852-H do texto consolidado, tem como destinatárias exclusivas as partes; nunca o juiz, a quem não se pode manietar na investigação da verdade real, sob pena de impor-lhe uma formação do convencimento com apoio em elementos

8 DIDIER JR, Fredie. **Sobre Dois Importantes, e Esquecidos, Princípios do Processo: Adequação e Adaptabilidade do Procedimento**. Academia Brasileira de Direito Processual Civil. Disponível em <http://www.abdpc.org.br/abdpc/artigos/Fredie%20Didier_3_-%20formatado.pdf>. Acesso em 10 jan. 2015.

de prova insuficientes, ou – o que é pior – inverossímeis.⁹

No segundo caso, não havendo justificativa plausível na narrativa fática para a indicação de múltiplos paradigmas, por certo a providência cabível não será a ampliação do limite de testemunhas, mas, antes, a limitação do número de modelos. Entende-se, neste caso, ser dado ao magistrado intimar a parte autora, a fim de que, em certo prazo: delimite o número de paradigmas, reduzindo-o a um patamar razoável; e cumule tais pedidos de forma sucessiva, como preleciona o artigo 289 do CPC.

Entende-se neste caso, respeitadas posições divergentes, que tal determinação há de ser acompanhada da cominação de inépcia da inicial, em razão da inespecificidade do pedido/causa de pedir (artigo 286, *caput*, do CPC). Cita-se, nessa linha, a seguinte ementa:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. MULTIPLICIDADE DE PARADIGMAS. INÉPCIA DA INICIAL CONFIGURADA. A dedução de pretensão à equiparação salarial mediante a indicação simultânea de diversos paradigmas - mesmo quando sabido qual deles ostenta o maior patamar salarial e inexistem outras razões que o justifiquem, como a prestação de serviços em sucessivas localidades, por exemplo - dado não se enquadrar nos conceitos de pedido certo, alternativo ou sucessivo, constitui cumulação indevida de demandas, onde uma delas só merecerá

apreciação judicial no pressuposto de fracasso na prova necessária à anterior, comprometendo drasticamente o amplo direito de defesa e o conteúdo ético do processo, transformando-o em loteria. Inépcia da inicial reconhecida.¹⁰

6. CONCLUSÃO

Ante o exposto, conclui-se que, inobstante a inexistência de regras específicas a delimitar a quantidade de paradigmas no pedido de equiparação salarial, é possível divisar, neste particular, limitações impostas pelo ordenamento processual visto como sistema, tanto em virtude do influxo de princípios (como o da ampla defesa e do devido processo legal), como por aplicação da teoria do abuso de direito.

Conclui-se, outrossim, que, nos processos em que há pedido de equiparação salarial com indicação de múltiplos paradigmas, pode ser pertinente a alteração do procedimento previsto pelo legislador ordinário, como forma de resguardar, efetivamente, o equilíbrio entre os litigantes, a ampla defesa (a ambas as partes) e o devido processo legal.

Por fim, conclui-se que cabe ao magistrado adotar postura ativa nesses casos, a fim de promover procedimento que dê efetividade aos princípios citados acima; e que é possível a alteração do procedimento pelo juiz em vista das especificidades do processo, tanto como corolário da instrumentalidade do processo, como por previsão específica do

9 TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de Direito Processual do Trabalho**, vol. II. São Paulo: LTr, 2009, p. 1122.

10 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Processo 01987-2009-002-18-00-0, Rel. Des. Platon Teixeira de Azevedo Filho, DJ Eletrônico Ano IV, nº 63 de 15.04.2010, p. 9.

artigo 765 da CLT.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. AgRg no RMS 17752/BA, Rel. Min. Hamilton Carvalhido, Sexta Turma, DJ 06.11.2006, p. 372.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Processo 01987-2009-002-18-00-0, Rel. Des. Platon Teixeira de Azevedo Filho, DJ Eletrônico Ano IV, nº 63 de 15.04.2010, p. 9.

DIAS JÚNIOR, José Armando Ponte. Princípios, Regras e Proporcionalidade: análise e síntese das críticas às teorias de Ronald Dworkin e de Robert Alexy. **Revista do Curso de Mestrado em Direito da UFC (NOMOS)**, Ceará, v. 27, p. 178, jul/dez 2007.

DIDIER JR, Fredie. **Sobre Dois Importantes, e Esquecidos, Princípios do Processo: Adequação e Adaptabilidade do Procedimento**. Academia Brasileira de Direito Processual Civil. Disponível em <http://www.abdpc.org.br/abdpc/artigos/Fredie%20Didier_3_-%20formatado.pdf>. Acesso em 10 jan. 2015.

FARIAS, Cristiano Chaves de e ROSENVALD, Nelson. **Direito Civil – Teoria Geral**. 6. Ed. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2007, p. 513.

JORDÃO, Eduardo Ferreira. **Repensando a Teoria do Abuso de Direito**. Salvador: Juspodivm, 2006, p. 15.

SOUZA E SILVA, Rinaldo Mouzalas de. **Processo Civil**. 5. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: Juspodivm, 2012, p. 31.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **A Sentença no Processo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994, p. 107.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de Direito Processual do Trabalho**, vol. II. São Paulo: LTr, 2009, p. 1022, 1023, 1122.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL: UMA DISCUSSÃO DE GÊNERO

Silvana Souza Netto Mandalozzo
Lúcia Helena de Souza Doniak

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O trabalho humano passou por diversas fases históricas e seu significado atual decorre dessas transformações, especialmente culturais. O que realmente se percebe é que o trabalho transformou-se de uma atividade vinculada ao sacrifício do artífice e, por conseguinte executado pelas classes menos favorecidas intelectual e economicamente, para um símbolo de dignidade e valorização do ser humano.

A partir do Tratado de Versalhes, com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), consubstanciou-se os princípios fundamentais do direito do trabalho: “Reconhecendo-se assim a importância essencial, do ponto de vista internacional, o bem-estar físico, moral e

intelectual dos trabalhadores.”¹

Seguindo essa mesma linha de raciocínio Sérgio Pinto Martins inicia o capítulo sobre equiparação salarial de sua obra, sobre direito do trabalho, com o seguinte parágrafo: “O princípio de que todos devem ter salário igual, para trabalho igual, sem distinção de sexo, nasce com o artigo 427 do Tratado de Versalhes, no qual se estabeleceu ‘salário igual, sem distinção de sexo, para trabalho igual em quantidade e qualidade’.”²

Somente em 1957, por meio da promulgação do Decreto n. 41.721 a

1 SOARES FILHO, José. A proteção da relação de emprego numa economia globalizada. **Revista Jus et fides**. ano 1, n. 1, dez. 2001. Disponível em: <<http://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/2725/2725.PDF>> Acesso em: 10 dez. 2014.

2 MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 316.



Silvana Souza Netto Mandalozzo

Professora da Universidade Estadual de Ponta Grossa, nos Cursos de Bacharelado em Direito, Mestrado e Doutorado em Ciências Sociais. Juíza do Trabalho. Membro da Academia Paranaense de Direito do Trabalho.



Lúcia Helena de Souza Doniak

Mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa. Advogada.

Convenção n. 100 da OIT, de 1951, passou a vigorar no Brasil, como força de lei, a equiparação salarial, nos seguintes termos:

Art. 2 — 1. Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que tudo isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor.³

Neste artigo percebe-se o incentivo aos governos signatários para que não haja distinção ou discriminação por questão de sexo.

A Convenção n. 111, com vigência nacional a partir de 26 de novembro de 1966 traz o seguinte texto:

Considerando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo, têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais;
Considerando, por outro lado, que a discriminação constitui uma

violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, adota neste vigésimo quinto dia de junho de mil novecentos e cinqüenta e oito a convenção abaixo transcrita que será denominada ‘Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958’;

Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende: toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras ‘emprego’ e ‘profissão’ incluem o acesso à

3 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor.** Genebra: 34ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, 1951. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/445>>. Acesso em: 20 dez. 2014. r/node/445>. Acesso em: 20 dez. 2014.

formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego.⁴

Além das já citadas, a Convenção n. 117, de 24 de março de 1960, consagra assim a importância ao respeito à igualdade e a equiparação ao determinar que:

Art. XIV — 1. Um dos fins da política social será o de suprimir qualquer discriminação entre trabalhadores fundada na raça, cor, sexo, crença, associação tribal ou filiação sindical, em matéria de:

a) legislação e convenções de trabalho, as quais deverão oferecer um tratamento econômico equitativo a todos aqueles que residam ou trabalhem legalmente no país;⁵

Assim, como nas Constituições de 1934⁶, 1946 e 1967, a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil (CR) de 1988, além de citar em seu preâmbulo a igualdade como um valor a ser perseguido na busca da justiça, no artigo 5º, consagra a igualdade como direito fundamental, que

adquire força de lei na defesa dos direitos dos cidadãos brasileiros, sem distinção de sexo, como se observa no seu primeiro inciso.⁷

E, aos trabalhadores, como nas constituições anteriormente citadas, esse direito encontra-se respaldado pelo artigo 7º, conforme segue:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;⁸

Desta forma, a legislação maior no Brasil assegura que trabalhadores que executem a mesma atividade, sob alguns critérios específicos, independentemente de sexo, raça, cor ou credo, devem receber mesma remuneração, sob pena de ato discriminatório e contrário a lei.

4 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Discriminação em matéria de emprego e ocupação.** Genebra: 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, 1958. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/472>>. Acesso em: 20 dez. 2014.

5 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Objetivo e normas básicas da política social.** Genebra: 46ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, 1962. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/520>>. Acesso em: 20 dez. 2014.

6 No art. 121, § 1º, a, [...] proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil.

7 Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à **igualdade** (grifou-se), à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

8 BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília de 1988. Brasília, 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 17 nov. 2014.

2 A INTERPRETAÇÃO CLÁSSICA DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL

A interpretação clássica da equiparação salarial no Brasil fundamenta-se na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que assim prevê:

Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.⁹

A igualdade disciplinada pela CLT traz os seguintes requisitos: (a) identidade de funções, (b) trabalho de igual valor; (c) mesma localidade; (d) mesmo empregador; (e) simultaneidade na prestação de serviço e finalmente (f) inexistência de quadro organizado em carreira; os quais devem ser observados na busca da equiparação salarial dos empregados.

Quem pretende a equiparação salarial, com base na regulamentação da CLT, deve ter um paradigma, também chamado de espelho ou comparado, para que possa requerer as mesmas condições salariais.

9 BRASIL. Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 01 maio 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 19 dez. 2014.

Algumas observações se fazem necessárias para o entendimento dos requisitos acima mencionados.

O termo função empregado no artigo da lei, refere-se a atividade efetivamente exercida pelo artífice e não à denominação a ela dada pelo empregador, pois prevalece a realidade fática do tipo de atividade que é prestada pelo empregado e não a formalidade registrada na carteira de trabalho, ou seja, comparar-se-ão atividades exercidas entre o pleiteante e o paradigma, o que está respaldado pelo inciso II da Súmula nº 6 do TST:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

[...]

III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação.¹⁰

As atividades que exijam habilidades técnicas profissionais formais para o exercício da função não serão passíveis de solicitações de equiparação salarial, como exemplos as profissões de advogados e médicos, caso o

10 BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 6**. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-6> Acesso em: 22 dez. 2014.

trabalhador não possua a habilitação prevista em lei.

Outra exceção na aplicação de equiparação está no trabalhador readaptado por motivo de deficiência física ou mental, o qual não poderá servir de paradigma, visto ter tido ascensão ao cargo por questões de saúde.

Aos trabalhadores temporários não se aplica a equiparação salarial prevista no artigo 461 da CLT, mas sim, eles terão direito ao salário equitativo¹¹, ou seja, devem receber o mesmo salário do trabalhador da empresa tomadora de serviço, apesar de não pertencerem à mesma empresa.

As atividades artísticas ou intelectuais apresentam extrema dificuldade para a aplicação da equiparação salarial tendo em vista da subjetividade do tipo de trabalho realizado e a dificuldade na comparação dos trabalhos, porém não é impedimento para o pleito, pois podem ser avaliados em razão de sua perfeição técnica, utilizando-se de critérios objetivos, conforme Súmula nº 6¹² do TST.

O trabalho de igual valor previsto no § 1º do artigo 461 da CLT traz também a questão da diferença entre o tempo de serviço entre paradigma e paragonado, ou seja, não é o tempo do contrato de trabalho na empresa que deverá ser analisado para

fins de equiparação, pois um trabalhador poderá ter 10 (dez) anos de contrato e outro 5 (cinco) anos, mas a diferença de tempo de exercício efetivo na função que ensejará a equiparação:

§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de **tempo de serviço** não for superior a 2 (dois) anos.

Os empregados de empresas distintas, mas pertencentes ao mesmo grupo econômico, podem pleitear também a equiparação salarial, desde que atendidos todos os demais requisitos do artigo 461 da CLT.

Em relação à mesma localidade, o entendimento prevalecente é que o pleiteante e o paradigma trabalhem no mesmo município, porém é possível a equiparação para empregados que trabalhem em municípios diversos, desde que pertencentes a uma mesma região metropolitana ou econômica, consoante o inciso X da Súmula nº 6 do TST, que assim prescreve:

X - O conceito de “mesma localidade” de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana.¹³

11 Art. 12, Lei 6.019/74: Art. 12 - Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos: a) **remuneração equivalente** à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;

12 VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos. (ex-OJ da SBDI-1 nº 298 - DJ 11.08.2003)

13 BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 6**. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) Res. 185/2012, DEJT divulgado

Apesar do inciso X da Súmula nº 6 do TST ter ampliado o entendimento de localidade, ainda assim há a necessidade de se atualizar este entendimento, pois atualmente a globalização faz surgir cada vez mais empresas que prestam serviço no Brasil inteiro, inclusive com filiais em outros países. Nesse caso existiria a possibilidade de uma mesma função ter seu único paradigma ou espelho um profissional que atuaria em outra cidade, outro Estado, ou em região diversa, com as atribuições e as responsabilidades iguais, como por exemplo, gerências de distritos, regionais, superintendências etc., o que poderia ensejar a equiparação salarial, porém essa situação fica prejudicada em função da limitação trazida no presente inciso.

Para possibilitar o pedido judicial de equiparação salarial não há a necessidade de que o pleiteante e o paradigma estejam trabalhando na mesma empresa por ocasião da reclamação trabalhista, mas sim que tenha havido contemporaneidade de trabalho entre eles, consoante entendimento previsto no inciso IV da Súmula nº 6 do TST, conforme segue:

IV - É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita.¹⁴

.....
em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-6> Acesso em: 22 dez. 2014.

14 BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 6.** EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART.

O quadro organizado de carreira é trazido à lei como requisito negativo, visto que, uma vez a empresa privada tendo-o homologado no Ministério do Trabalho elidirá possível pleito da equiparação salarial pelo empregado, pois sua ascensão às melhores condições salariais já está regulada nesse plano, conforme item I da Súmula nº 6 do TST que prescreve:

I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente¹⁵

No caso descrito no parágrafo anterior o empregado que estiver exercendo de fato uma função diversa da que esteja registrado, cuja função tenha remuneração superior, deverá pleitear as diferenças salariais decorrentes da disfunção, ou seja, terá direito aos salários previstos no quadro de carreira para a função melhor remunerada, e não a isonomia salarial.

.....
461 DA CLT (redação do item VI alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-6> Acesso em: 22 dez. 2014.

15 BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 6.** EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-6> Acesso em: 22 dez. 2014.

Ainda, caso exista quadro de carreira homologado no Ministério do Trabalho, mas o empregador não observa as promoções por mérito e antiguidade prevista no mesmo, caberá a equiparação salarial com base no artigo 461 da CLT e Súmula nº 127 do TST que prescreve:

QUADRO DE CARREIRA (mantida)
- Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 - Quadro de pessoal organizado em carreira, aprovado pelo órgão competente, excluída a hipótese de equiparação salarial, não obsta reclamação fundada em preterição, enquadramento ou reclassificação.¹⁶

O ônus da prova para a equiparação salarial pertence ao empregado, haja vista tratar-se de fato constitutivo de direito, porém é do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial, em consonância com o inciso VIII da Súmula nº 6, do TST.¹⁷

Outra observação importante para o caso do pleito de equiparação salarial diz respeito às vantagens pessoais do paradigma, as quais não se aplicam àquele que está

postulando tal isonomia, assim ensina José Aparecido dos Santos:

As diferenças salariais por equiparação, por razões lógicas e legais, referem-se às condições genéricas do trabalho e não podem ser alcançadas parcelas ou condições pessoais e peculiares da prestação de serviços. Como mencionado, nada impede que o julgador aplique o princípio isonômico para deferir outras verbas (*v.g.*, férias, comissões, diferenças de anuênios etc.), mas esse deferimento deverá constar expressamente da decisão, de modo que não é possível presumir que nas diferenças salariais por equiparação estejam compreendidas outras parcelas não referidas expressamente.¹⁸

Os requisitos anteriormente descritos deverão ser observados pelos empregadores nas relações de trabalho com seus empregados, pois em caso de inobservância poderão ensejar o pleito de equiparação salarial pelo trabalhador que percebeu salário inferior ao do seu paradigma.

3 EQUIPARAÇÃO SALARIAL E A QUESTÃO DE GÊNERO

Não obstante os vários institutos citados nesta pesquisa e o longo tempo que transcorreu desde que foram introduzidos no ordenamento jurídico, a isonomia

16 BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 127**. QUADRO DE CARREIRA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-127> Acesso em: 20 jan. 2015.

17 BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 6**. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-6> Acesso em: 22 dez. 2014.

18 SANTOS, José Aparecidos dos. **Curso de cálculos de liquidação trabalhista**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2012, p. 171.

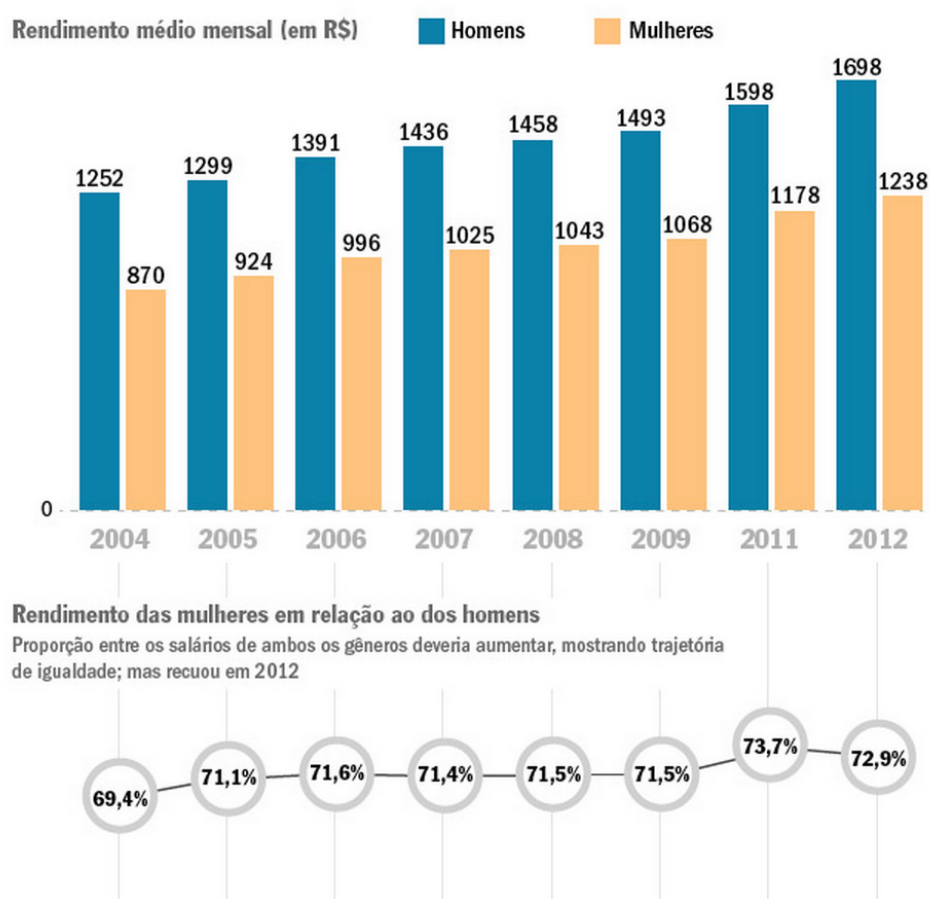
salarial entre homens e mulheres ainda não se estabeleceu concretamente. Verifica-se que as trabalhadoras brasileiras ainda carecem da observação desse direito.

Apesar de haver previsão na CLT dos parâmetros para a aplicação da isonomia salarial, ainda assim, este regulamento não é suficiente para elidir a discriminação nas relações de trabalho, mormente em relação ao sexo, pois o trabalho feminino é menos valorizado que o masculino.

A assertiva supra restou evidenciada por meio na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) 2012, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no qual se constatou que:

O salário das mulheres correspondeu a 72,9% do rendimento masculino no ano passado. Em 2011, essa proporção era de 73,7%. Ou seja, a diferença era levemente menor. A última vez que a diferença entre os gêneros se ampliou foi há seis anos, quando a proporção ficou em 71,4%, ante 71,6% de 2006. A renda média mensal masculina no ano passado foi de 1 698,00 reais, e das mulheres, de 1 238,00 reais.¹⁹

Para melhor visualização da questão apresentada, pode-se observar na forma gráfica as referidas diferenças salariais, conforme figura a seguir:



Fonte: Revista Veja. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/noticia/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-se-amplia-mostra-pnad>>. Acesso em 22 dez. 2014.

19 FERNANDES, Talita. Cresce diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil. **Revista Veja**. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/noticia/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-se-amplia-mostra-pnad>>. Acesso em: 22 dez. 2014.

Além dos dados do levantamento exposto, a condição de desigualdade salarial entre homens e mulheres também pode ser observada nos registros do Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da base de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), onde são registradas todas as informações sobre os empregos formais no Brasil.

O gráfico a seguir representa o percentual dos salários das mulheres em relação ao dos homens no ano de 2013, sendo que as mulheres que possuíam nível superior completo no referido ano recebiam em média 60,69% do que os homens. Por outro lado as mulheres analfabetas recebiam 81,44% do que os homens.

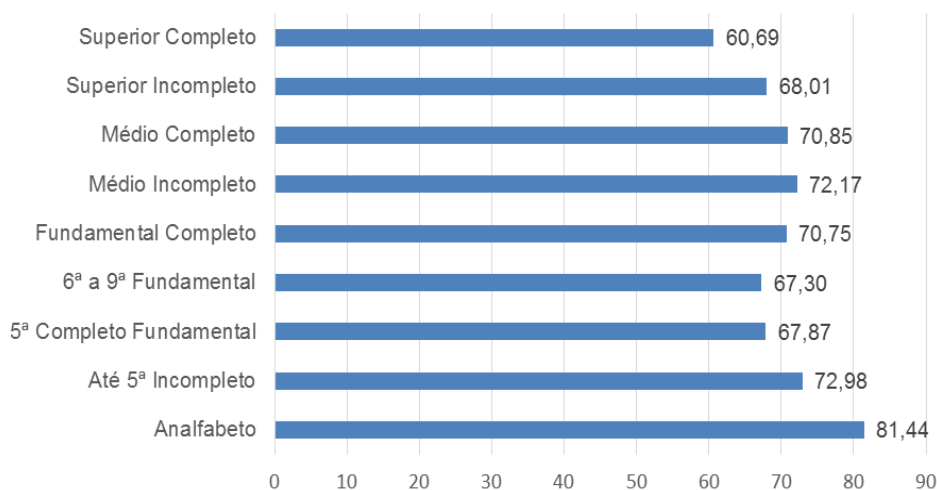


Gráfico 1 - Proporção do salário das mulheres em relação ao dos homens – Brasil - Rais 2013

Fonte: Fonte: MTE (RAIS – Estabelecimentos 2013)

Nota: Tabela elaborada a partir dos vínculos ativos em 31/12

Diante desses dados observa-se a relevante e decisiva importância da Justiça do Trabalho em questões que versem sobre a equiparação salarial, mormente na questão de gênero, pois a previsão contida o artigo 461 da CLT não está cumprindo com o escopo e ainda permite a ocorrência de distorções no mercado de trabalho.

No quadro abaixo (Tabela 1) é possível observar que as mulheres, que ocupam cargo de gestão, percebem salários em valores monetários inferiores aos dos homens.

CBO 2002 - Família	Sexo Trabalhador		% Salário Fêmino
	Masculino	Feminino	
GERENTES DE PROD. E OPERACOES EM EMPRESA AGROPECUARIA, PESQUEIRA, AQUICOLAS E FLORESTAL	R\$ 3.526,44	R\$ 2.611,59	74,06
GERENTES DE PROD. E OPER. EM EMPRESA DA IND. EXTRATIVA, DE TRANSF. E DE SERV. DE UTIL. PUBLICA	R\$ 6.499,63	R\$ 3.685,05	56,70
GERENTES DE PRODUCAO E OPERACOES DA CONSTRUCAO CIVIL E OBRAS PUBLICAS	R\$ 7.587,21	R\$ 5.726,50	75,48
GERENTES DE OPERACOES COMERCIAIS E DE REPARACAO	R\$ 2.487,82	R\$ 1.821,89	73,23
GERENTES DE OPERACOES DE TURISMO, ALOJAMENTO E ALIMENTACAO	R\$ 2.135,80	R\$ 2.020,77	94,61
GERENTES DE OPERACOES DE SERVICOS EM EMPRESA DE TRANSPORTE, DE COMUM. E DE LOGISTICA	R\$ 4.757,59	R\$ 4.260,32	89,55
GERENTES DE OPERACOES DE SERVICOS EM INSTITUICAO DE INTERMEDIACAO FINANCEIRA	R\$ 8.336,84	R\$ 6.647,89	79,74
GERENTES ADMINISTRATIVOS, FINANCEIROS E DE RISCOS	R\$ 5.160,83	R\$ 3.456,31	66,97
GERENTES DE RH E RELACOES DO TRABALHO	R\$ 5.629,30	R\$ 4.683,24	83,19
GERENTES DE MARKETING, COMERCIALIZACAO E VENDAS	R\$ 5.806,38	R\$ 3.970,04	68,37
GERENTES DE SUPRIMENTOS E AFINS	R\$ 5.631,11	R\$ 4.900,12	87,02
GERENTES DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO	R\$ 8.804,53	R\$ 8.104,49	92,05
GERENTES DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO	R\$ 12.277,77	R\$ 9.275,26	75,55
GERENTES DE MANUTENCAO	R\$ 7.234,18	R\$ 4.697,95	64,94
Total	R\$ 5.248,12	R\$ 3.504,79	66,78

Tabela 1 - Percentual dos salários de gerência feminina em relação às gerências masculinas – Brasil

2013 Fonte: MTE (RAIS – Estabelecimentos 2013) Nota: Tabela elaborada a partir dos vínculos ativos em 31/12

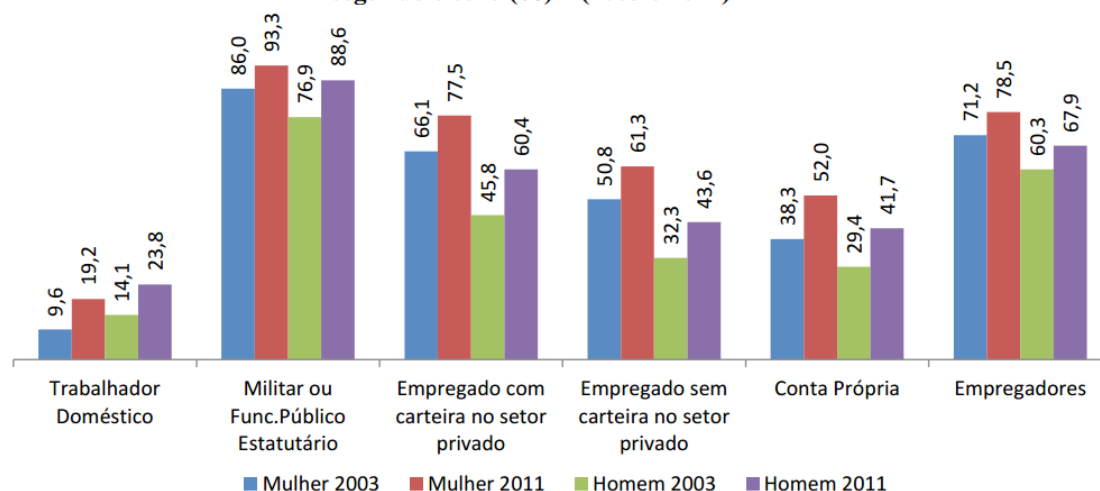
Confirmando a informação constante no Gráfico 1, constata-se que nas relações de trabalho, as empresas assalariavam as mulheres com cargos de gerência com salários sempre inferiores aos dos homens. Essa discriminação é evidenciada na Tabela 1 em que, as diferenças salariais entre os homens são as que possuem maiores percentuais, ou seja, nesta atividade as mulheres são as que menos recebem em relação aos salários que são pagos homens.

Considerando que nas empresas normalmente não existem dois empregados exercendo a mesma gerência ou chefia em determinada área, a equiparação baseada no artigo 461 da CLT resta prejudicada, porém nesse caso, quando inexitem paradigmas nas condições previstas na CLT, é mister que o intérprete utilize o fundamento constitucional previsto no artigo 5º da CR de 1988 para deferir as diferenças salariais. Ou seja, se há na empresa um organograma no qual estão previstas as diversas gerências, dentro do mesmo nível hierárquico, deve-se comparar os salários pagos aos demais gerentes para aferir eventual discriminação ocorrida.

Mesmo que não haja um organograma oficial na empresa, ainda assim é possível verificar as hierarquias dos cargos de gerência, para se constatar a existência ou não de discriminação salarial.

Outro aspecto a ser observado a favor da isonomia salarial entre homens e mulheres encontra-se no fato de que vem se consolidando que as mulheres estudam mais tempo que os homens, conforme observa-se na figura a seguir²⁰:

Participação da população ocupada com 11 anos ou mais de estudo, por posição na ocupação, segundo o sexo (%) – (2003 e 2011)*



FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2011.
*Média das estimativas mensais.

Diante dos fatos e dados apresentados verifica-se que ainda ocorrem significativas distorções salariais em razão do sexo, não obstante as mulheres possuam mais tempo de estudo

20 BRASIL. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa mensal de emprego – PME: mulheres no mercado de Trabalho: perguntas e respostas**. Disponível em: < http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf>. Acesso em: 02 jan. 2015.

comparativamente aos homens, o que enseja uma interpretação sociológica²¹ por parte dos operadores do direito para solucionar este tipo de discriminação.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os parâmetros constantes no artigo 461 da CLT servirão como balizadores nos casos comparativos onde haja paradigmas, sendo que os casos em que inexistem paradigmas, o princípio da isonomia deverá ser verificado à luz do artigo 5º da CR de 1988, mormente nos casos em que envolvam mulheres prestadoras de serviço e qualificadas para tanto.

Para que a discriminação seja reduzida e até sua completa extinção, como ocorre nos países desenvolvidos e o Brasil saia da vergonhosa posição de 69º, numa lista de 142 países²², onde existem diferenças salariais

.....
21 O intérprete, como foi ressaltado, deve primar pelo fim da Lei, assentando que este e a razão da mesma são indicadas pelas exigências sociais, conduzindo à compreensão de que o fim prático da norma jurídica coincide com o fim apontado pelas exigências sociais (fim social), tendo-se em vista o bem comum. Disso resulta que a interpretação tem que se basear no sentido da Lei e das mudanças sociais que constituem no fundo a razão de ser de toda a evolução jurídica. Dessa forma, o método sociológico baseia-se na adaptação do sentido da Lei às realidades e necessidades sociais.

[...]

Nessa acepção, o método sociológico é aquele pelo qual o intérprete deve adaptar a norma jurídica prescrita às novas condições ou efeitos sociais inexistentes ao tempo de sua formação. (CANFÃO, 2013, p. 12)

22 G1. Economia. **Só na Dinamarca as mulheres ganham mais que os homens; veja ranking: estimativas são do fórum econômico mundial: Brasil é 69º em ranking de igualdade entre gêneros.** Disponível em: <Portal G1, <http://g1.globo.com/economia/noticia/2014/11/so-na-dinamarca-mulheres-ganham-mais-que-homens-veja-ranking.html> 13/11/2014 13h42 - Atualizado em

significativas entre homens e mulheres, é importante que a Justiça do Trabalho leve em considerações as informações e a realidade que as pesquisas apontadas revelam e passe a considerar a nossa CR como instrumento maior de justiça nas questões de gênero.²³

Assim sendo, como as relações de trabalho são bastante dinâmicas, se faz necessário que os limites impostos pelo artigo 461 da CLT sejam superados e a aplicação do fundamento do artigo 5º da CR de 1988 passe a reger as decisões que visem reparar a discriminação salarial, mormente por questão de sexo.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília de 1988. Brasília, 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 nov. 2014.

BRASIL. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa mensal de emprego – PME: mulheres no mercado de Trabalho: perguntas e respostas.** Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_

.....
13/11/2014 13h42>. Acesso em: 22 jan. 2015.

23 As diferenças salariais variam muito também entre os 18 países pesquisados. O Brasil apresenta um dos maiores níveis de disparidade salarial. No país, os homens ganham aproximadamente 30% a mais que as mulheres de mesma idade e nível de instrução, quase o dobro da média da região (17,2%), enquanto na Bolívia a diferença é muito pequena. O resultado é o mesmo no que diz respeito à disparidade por raça e etnia, que chega também a 30%. (Observatório Brasil da igualdade de gênero, 2009)

Resp_2012.pdf>. Acesso em: 02 jan. 2015.

BRASIL. Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 01 maio 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 19 dez. 2014

BRASIL. Lei 6.019 de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 04 janeiro 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em: 29 dez. 2014.

BRASIL. Ministério de Trabalho e Emprego. **RAIS Estabelecimentos**. Disponível em: <<http://bi.mte.gov.br/bgcaged/rais.php>>. Acesso em: 03 jan. 2015.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 6**. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-6> Acesso em: 22 dez. 2014.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 127**. QUADRO DE CARREIRA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-127> Acesso em: 20 jan. 2015.

CANFÃO, Olívio Albino. Métodos de interpretação jurídica à luz do horizonte hermenêutico. **Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual**. Feira de Santana, n. 158, ano 2013. Disponível em: <[\[revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2715/1967\]\(http://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2715/1967\)>. Acesso em: 20 jan. 2015.](http://www.</p>
</div>
<div data-bbox=)

FERNANDES, Talita. Cresce diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil. **Revista Veja**. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/noticia/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-se-amplia-mostra-pnad>>. Acesso em 22 dez. 2014.

G1. Economia. **Só na Dinamarca as mulheres ganham mais que os homens; veja ranking: estimativassão do fórum econômico mundial: Brasil é 69º em ranking de igualdade entre gêneros**. Disponível em: <Portal G1, <http://g1.globo.com/economia/noticia/2014/11/so-na-dinamarca-mulheres-ganham-mais-que-homens-veja-ranking.html> 13/11/2014 13h42 - Atualizado em 13/11/2014 13h42>. Acesso em: 22 jan. 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 316.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Discriminação em matéria de emprego e ocupação**. Genebra: 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, 1958. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/472>>. Acesso em: 20 dez. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor**. Genebra: 34ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, 1951. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/445>>. Acesso em: 20 dez. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Objetivo e normas básicas da política social**. Genebra: 46ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, 1962. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/520>>. Acesso em: 20 dez. 2014.

PORTAL BRASIL. OBSERVATÓRIO BRASIL DA IGUALDADE DE GÊNERO. **Homens recebem salários 30% maiores que as mulheres no Brasil**. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/noticias/homens-recebem-salarios-30-maiores-que-as-mulheres-no-brasil/>>. Acesso em : 22 jan. 2015.

SANTOS, José Aparecidos dos. **Curso de cálculos de liquidação trabalhista**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2012, p. 171.

SANTOS, José Aparecidos dos. **Curso de cálculos de liquidação trabalhista**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2012, p. 171.

SOARES FILHO, José. A proteção da relação de emprego numa economia globalizada. **Revista Jus et fides**. ano 1, n. 1, dez. 2001. Disponível em: <<http://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/2725/2725.PDF>> Acesso em: 10 dez. 2014.

EQUIPARAÇÃO DE TRABALHO INTELECTUAL: DIRETRIZ DO ITEM VII DA SÚMULA 06 DO TST E CRITÉRIOS OBJETIVOS PARA AFERIÇÃO DE DISTINTA PERFEIÇÃO TÉCNICA

Ubirajara Carlos Mendes

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O princípio da isonomia salarial está consagrado na Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948) que, em seu art. 23, estabelece que “toda pessoa tem direito, sem nenhuma distinção, a um salário igual para um trabalho igual”. Em nossa Constituição Federal de 1988 encontra-se no art. 7º, inc. XXX, que rege: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.”.

A isonomia fundada no “trabalho igual, salário igual” interfere diretamente na autonomia privada do empregador, circunscrevendo a contraprestação pecuniária ao patamar de outro trabalhador sob idêntica condição e suprimindo, pontualmente, um possível desequilíbrio contratual. O contrato individual de trabalho, dadas as posições jurídicas desiguais de seus celebrantes, é terreno fértil para situações de desigualdade, como discorre Arion Sayão Romita:

Sempre que um dos sujeitos se encontre em situação de poder em face do outro – que lhe permita ditar unilateralmente os termos do ajuste, aos quais o outro tenha de se submeter -, ou seja, quando não existir igualdade real entre os contratantes, resulta o óbvio limite negativo à autonomia privada, que se traduz na nulidade dos negócios contrários aos direitos fundamentais. A própria noção de Estado de direito – comprometido com a proteção dos direitos fundamentais – repele a intransigente defesa da autonomia negocial, evitando que poderosas entidades privadas, como as grandes empresas, desrespeitem os direitos fundamentais dos cidadãos e dos trabalhadores com quem celebram contratos de trabalho.¹

Embora represente um dos aspectos

1 ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 198.



Ubirajara Carlos Mendes

Desembargador do Trabalho do TRT 9ª Região. Mestre em Direitos Fundamentais e Democracia pela UNIBRASIL. Especialista em Direitos Humanos pela Universidad Pablo de Olavide, Sevilha – ES. Professor na Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG)

da evolução do pensamento humano contra as discriminações, o princípio da igualdade salarial não deve ser visto de forma absoluta. Sofre temperamentos de acordo com fatores econômicos, por exemplo, que relativizam a proteção, como o emprego exercido, a região, a categoria industrial, etc.², e legais, como aqueles impostos pelo art. 461 da CLT à concretização da equiparação salarial. Sob esta ótica, a equiparação de salários entre dois empregados de um mesmo empregador, por trabalho prestado na mesma localidade, impõe apurar, na acepção legal, se ambos executam “trabalho de igual valor”, no sentido da idêntica produtividade e mesma perfeição técnica, e se a diferença de tempo de serviço não é superior a dois anos. Fernando Américo Veiga Damasceno, também com a ressalva de o trabalho e a correspondente remuneração estarem sujeitos a distinções de cunho social, acentua que na ordem jurídica brasileira o princípio do “trabalho igual, salário igual” “aplica-se a qualquer espécie de empregado, desde o que exerce funções com a mínima dose de trabalho intelectual até o altamente intelectualizado; preenchidos os requisitos do art. 461, da CLT, é inadmissível a disparidade salarial”.³

Durante muito tempo a doutrina pátria engrossou fileiras no sentido de não ser possível - ou pouco provável⁴, a equiparação salarial

entre trabalhadores que prestem serviços de natureza intelectual, em face dos critérios subjetivos que marcam a valoração deste trabalho. Tal entendimento também imperava na jurisprudência, conforme expressivo julgado do TRT da 2ª Região⁵, do ano de 1999, que tratou da equiparação entre advogados: *O trabalho intelectual tem nuances próprias que se escondem em sede de subjetividade e não se apresentam com inteireza nos trabalhos materializados em petições, recursos, etc. Não é possível medir a ligeireza intelectual durante uma audiência ou a vivacidade estratégica de um recurso. São inspirações subjetivas diretamente ligadas ao grau de intelectualidade jurídica. Só o tempo fornece. Às vezes nem o tempo.*

Embora tais elementos subjetivos ainda hoje não sirvam como critério próprio de comparação, a conclusão já não é mais a mesma, como consolidou a Orientação Jurisprudencial nº 298 pela SBDI I do TST, editada em 2003 e depois convertida, em 2005, no item VII da Súmula nº 06 da mesma Corte, deste teor: **Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos.**

Deste específico aspecto do instituto da equiparação salarial tratará o presente ensaio,

2 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria jurídica do salário**. São Paulo: LTr, 1994, p. 38.

3 DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. **Equiparação salarial**. 2ª ed. rev. atual. São Paulo: LTr, 1995, p. 59-60.

4 Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento (op. cit., p. 39), para quem: “Assim, o Direito preocupa-se não com critérios absolutos, porque são inatingíveis, mas com uma constatação aproximada das condições de duas pessoas que prestam serviços para o mesmo

empregador para concluir se a situação é de injustiça ou não, determinando as correções necessárias. Em algumas atividades isso será impossível, como no trabalho artístico, ou pouco provável, como no trabalho preponderantemente intelectual”.

5 TRT/2ª Região: Acórdão: 19990517030. Turma: 05. Data Julgamento: 28/09/1999. Data Publicação.: 15/10/1999. Processo: 02980459490 - Relator: Francisco Antonio de Oliveira.

qual seja, da possibilidade de equiparação salarial entre trabalhadores intelectuais sob o enfoque jurisprudencial capitaneado pelo referido entendimento sumulado e, em especial, sobre quais fatores podem ser objetivamente considerados na aferição da mesma perfeição técnica do trabalho prestado, passíveis de legitimar uma possível desigualdade salarial ou, sob o prisma oposto, impor a equiparação.

2. EQUIPARAÇÃO DE ATIVIDADES PREPONDERAMENTE INTELECTUAIS

Trabalhadores intelectuais, na lição de Alice Monteiro de Barros, são “aqueles cujo trabalho pressupõe uma cultura científica ou artística, como o advogado, o médico, o dentista, o engenheiro, o artista, entre outros.”⁶



6 BARROS, Alice Monteiro de. **Trabalhadores intelectuais**. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_69/Alice_Barros.pdf> Acesso em 08 jan 2015.

É importante ressaltar, de início, que, tratando-se de profissões regulamentadas, especialmente qualificadas pela fiscalização da vida profissional por órgãos de classe e por imposição de específicos deveres éticos, não haverá espaço para comparação entre o leigo e o técnico, ainda que desempenhem funções semelhantes, pois “o respeito à formação teórica do bacharel neutraliza o direito de igualdade e mitiga o conceito de equiparação salarial.”⁷ Isso desde que, à evidência, a formação teórica constitua pressuposto da profissão efetivamente exercida junto ao empregador. Nesse sentido foi editada a Orientação Jurisprudencial 296 da SBDI I do TST: **Sendo regulamentada a profissão de auxiliar de enfermagem, cujo exercício pressupõe habilitação técnica, realizada pelo Conselho Regional de Enfermagem, impossível a equiparação do simples atendente com o auxiliar de enfermagem.**⁸

O problema surge quando se baliza igual trabalho preponderantemente intelectual exercido por trabalhadores em profissões comuns, ou sendo regulamentada a profissão, ambos atendem o requisito da habilitação técnica. O confronto do trabalho intelectual desempenhado por dois ou mais empregados para efeito de equiparação salarial nos moldes do art. 461 da CLT é tarefa que encerra

7 SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado. Livro da remuneração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, p. 291.

8 Observe-se, todavia, que em se tratando de profissões não regulamentadas ou parcialmente reguladas, como tais aquelas que não exigem cursos profissionalizantes obrigatórios, a tendência jurisprudencial é admitir a equiparação entre trabalhadores teóricos e práticos quando atendidos os demais requisitos legais. Nesse sentido, a Súmula nº 301 do C. TST.

considerável dificuldade, porque os elementos que aproximam ou distanciam a qualidade de um e de outro situam-se, normalmente, na esfera da subjetividade do avaliador. A regra, no entanto, é a de que, atendida a capacitação profissional da função, executadas as mesmas tarefas e cumpridos os demais requisitos do art. 461 da CLT, a equiparação é medida que se impõe.

Poderá, contudo, como adverte José Luiz Ferreira Prunes, haver um obstáculo intransponível quando os serviços são incomparáveis, dadas especiais exigências de raciocínio e criatividade: “neste caso é de se dizer que os trabalhos são quase de natureza artística, quando um ou outro empregado tenha de usar, além das técnicas profissionais usuais, de arte, de genialidade. O obstáculo será, em última análise, o fato de serem os serviços distintos e não qualquer obstáculo jurídico.”⁹ O que impediria a equiparação, sob tal leitura, seria, então, a própria ausência de identidade funcional. Conclui o autor:

Assim é de entender-se pela possibilidade de equiparação, apenas e tão-somente quando atendidas as exigências do art. 461, sem restrições pelos fatos dos comparados exercerem atividades intelectuais. Não importa que o intelecto de um seja superior ao de outro, tenha mais imaginação, seja capaz de abstrações mais refinadas. Vai ter importância, em verdade, o resultado dessa atividade para o empresário. Não

são as potencialidades dos empregados de serviço preponderantemente intelectual que devem ser pesadas, mas os resultados objetivos dos serviços. Concordamos com Roberto Barreto Prazo (Direito do Trabalho, p. 222), quando diz que ‘Em certas profissões, como seria o caso dos artistas e profissionais liberais, a equiparação afigura-se-nos extremamente difícil’. Não vemos com isto vedação, mas simples dificuldade de aferição de igualdade de serviços.”¹⁰

É possível, assim, que a negativa de equiparação repouse na falta de identidade funcional e não, propriamente, em distinta perfeição técnica. Fernando Américo Veiga Damasceno adverte que a identidade de funções, dentro de parâmetros gerais que consideram as mesmas responsabilidades e atribuições dentro da empresa, mas dispensam a absoluta identidade de tarefas¹¹, “somente pode ser apreciada casuisticamente, pois mínimos detalhes no desempenho das tarefas atribuídas ao empregado, ou a proporcionalidade com que se distribuem, podem diferenciar totalmente as funções.”¹²

Partindo-se da premissa da identidade

10 Ibidem, p. 18.

11 Ou seja, diferenças secundárias de tarefas não desigualam as funções, sendo desnecessário o exercício de exatamente os mesmos atos e operações. Na mesma linha de Alice de Barros Monteiro, para quem “o importante é que as operações substanciais sejam idênticas”. BARROS, Alice Monteiro de. Equiparação salarial. **COAD**. Advocacia Trabalhista. Informativo semanal 22/98, p. 338

12 DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. Equiparação salarial. **Revista TRT 10ª Região**. Brasília, vol. 5, n. 05, jan./dez. 1995, p. 27.

9 PRUNES, José Luiz Ferreira. **Equiparação salarial**. São Paulo: LTr, 1977, p. 17.

funcional, quanto mais intelectualizada a prestação de serviços, contudo, mais difícil será nivelar qualitativamente o trabalho, pois “o trabalho intelectual poderá conter fatores insuscetíveis de equiparação, como estilo literário, imaginação, diferenças culturais que caracterizam o autor, mas possui outros elementos que já são suscetíveis de parâmetro, a exemplo dos trabalhos acadêmicos, cuja perfeição técnica poderá ser aferida (...). Daí a dificuldade encontrada para se deferir a comparação entre advogados, por exemplo.”¹³

Homero Batista Mateus da Silva defende que, sendo incomparáveis aspectos totalmente subjetivos e personalíssimos, como a cultura, o talento e a criatividade de um profissional, abre-se espaço para a avaliação final pelo empregador e aniquila-se a possibilidade de equiparação salarial forçada. Parafraseando o autor, quando a cultura e o talento são incomensuráveis, a comparação não é factível.¹⁴

A temática da incomensurabilidade de

talento e cultura, todavia, adverte o professor, “é necessariamente restritiva e somente cerca as áreas em que realmente essas medidas têm poder de atração. O simples fato de a atividade abarcar predomínio de funções intelectuais não é o bastante para neutralizar a chance de equiparação salarial.”¹⁵ Em circunstâncias outras, em que não operam tais elementos especiais de uma forma mais contundente, será possível a equiparação, mas apenas casuisticamente, no entanto, sob normalmente complexa produção probatória, será possível aferir a presença de algum elemento objetivo que possa igualar a perfeição técnica de trabalho intelectual prestado sob as mesmas condições (item VII da Súmula 06 do TST).

Quais seriam então, exatamente, tais critérios objetivos que servem à aferição do igual valor do trabalho intelectual? Deste aspecto tratará o item seguinte.

3. CRITÉRIOS OBJETIVOS PARA AFERIÇÃO DE IGUAL PERFEIÇÃO TÉCNICA: ENFOQUE JURISPRUDENCIAL

Um dos elementos caracterizadores do trabalho de igual valor é a execução com a “mesma perfeição técnica”, conforme impõe o art. 461, § 1º, da CLT: *Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.*

Mesma perfeição técnica significa execução de trabalho “com o mesmo conjunto

13 BARROS, Alice Monteiro de. **Equiparação salarial**. p. 336.

14 O autor cita os exemplos de atletas profissionais excepcionais, artistas de novela e radialistas destacados, mas também estende a hipótese para profissões menos expansivas: *“De novo, o talento seria incomensurável, agregando-se aqui o complicador da fama e da atração que alguns rostos, vozes e personalidades exercem sobre a sociedade. Pior ainda se tentarmos entender os caminhos da ilusão e do deslumbramento. Assim como é impossível penetrar nesta lógica, também não seria sensata a fixação de faixa salarial com critérios objetivos entre celebridades do mundo dos espetáculos. A fama como ferramenta de trabalho, que tanto pode ser instrumento para o progresso quanto via expressa para a decadência, também é encontrada em segmentos mais discretos, digamos assim, como o jornalismo, a alta-costura, a alta gastronomia e, dependendo do cursinho preparatório para vestibular, o magistério. Igualmente nestas áreas e em algumas outras, cultura e talento se unem contra a equiparação salarial.”* SILVA, Homero Batista Mateus da. Op. Cit., p. 292-293.

15 Ibidem, p. 293.

positivo de qualidades e negativo de defeitos”¹⁶, mas, “como na realização de qualquer tarefa, por mais elementar que seja, o homem não desenvolve apenas uma técnica de execução, mas nele deixa também um pouco de sua própria personalidade, é sobremaneira difícil apurar a igualdade qualitativa na prestação de serviços, principalmente quanto maior for o predomínio intelectual necessário ao seu desempenho.”¹⁷ Nessa perspectiva, quanto maior o caráter pessoal da execução do trabalho, muito presente no caso de atletas, artistas e profissionais liberais, mais difícil a avaliação de sua igualdade qualitativa.

A análise é casuística. Uma vez provada a identidade funcional, sob a perspectiva do ônus da prova delineada no item VIII da Súmula 06 do TST (É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial), incumbe ao empregador demonstrar, sob critérios objetivos, a diferença de perfeição técnica ou produtividade na execução do trabalho intelectual.

Julgados do TST alinhados ao entendimento consolidado no item VII da Súmula 06 fornecem alguns indicativos de quais elementos podem ser considerados como critérios objetivos para aferição da mesma perfeição técnica do trabalho intelectual.

O exame da jurisprudência ora trazida concentra-se em duas funções objetos de pretensões equiparatórias comumente trazidas a exame pelo Judiciário: professores e advogados.

Há que se ressaltar, de antemão, uma

tendência muito nítida na jurisprudência dos Tribunais, inclusive do TST, de entender serem diferentes as funções de professores de disciplinas diversas (não haveria neste caso, a rigor, identidade funcional), e de considerar idênticas as funções de advogados atuantes em áreas jurídicas distintas (situação que, portanto, evidenciada a identidade funcional, somente autorizaria negativa de equiparação se o trabalho de ambos não detivesse “igual valor”).

O confronto de tais julgamentos induz certa perplexidade e acentua a dificuldade que marca o tema. A distinção funcional entre um professor de matemática e um de educação física é mais fácil de apreender, embora o mesmo TST registre julgamentos antagônicos sobre a questão¹⁸, mas não há uma justificativa explícita

18 Comparando as mesmas funções (professor de educação física e professor de matemática), no julgamento do RR 50000-66.2004.5.17.0001 (DEJT 05.08.11) o TST considerou serem distintas, e no exame do RR 93300-60.2004.5.17.0007 (DEJT 09.11.12) entendeu serem idênticas. Constatam das ementas dos julgados, respectivamente:

(...) EQUIPARAÇÃO SALARIAL - PROFESSOR - EDUCAÇÃO FÍSICA E MATEMÁTICA (violação ao artigo 461 da CLT, contrariedade à Orientação Jurisprudencial nº 328 da SDI-1 e divergência jurisprudencial). A distinção entre as atividades desenvolvidas pelo professor de matemática, em contraposição àquelas ministradas pelo profissional de educação física, enquanto no exercício das atividades típicas de educadores, é evidente, o primeiro laborando com esforço intelectual mais intenso e concentrado, enquanto o segundo exercendo atividades de supervisão de exercícios físicos praticados por seus alunos. Embora a denominação dos cargos seja a mesma, reclamante e paradigma são professores, as atividades desenvolvidas por um e outro, por sua própria natureza, envolvem particularidades totalmente distintas, insuscetíveis de aplicação de critérios objetivos para o fim de admitir a identidade de funções prevista no artigo 461 da CLT e item VII da Súmula nº 06 desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido. (...) (TST/RR - 50000-66.2004.5.17.0001, Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 22/06/2011, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/08/2011).

16 DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. Op. Cit., p. 29.

17 Ibidem.

para considerar que a área de concentração (português e matemática, por exemplo), na hipótese dos professores induz distinta função, mas que isso não ocorre no caso de advogados (um atuante, por exemplo, na área cível e outro na trabalhista).

Para essa diversidade de tratamento, quando há o requisito da formação superior,

.....

RECURSO DE REVISTA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL ENTRE PROFESSORES QUE LECIONAM DISCIPLINAS DISTINTAS (MATEMÁTICA E EDUCAÇÃO FÍSICA). Recurso fundamentado em violação do artigo 461 da CLT, em contrariedade à Súmula 6, III, do TST e em divergência jurisprudencial; 1 - As Instituições de ensino sustentam tese de que a diferença entre as disciplinas lecionadas por paradigma (professor de matemática) e paragonado (professor de educação física) é empecilho ao deferimento da equiparação salarial, em razão da não caracterização da identidade de função; 2 - No entanto, não se viabiliza o apelo, porquanto o só fato de as disciplinas lecionadas serem distintas não autoriza o tratamento diferenciado, na medida em que o princípio da isonomia salarial, que encontra guarida no artigo 461 da CLT, obsta a discriminação entre empregados que exercem a mesma função e, no caso, indiscutível que ambos, paradigma e paragonado, são professores; 3 - Destaque-se que o empregado provou o fato constitutivo de seu direito, ou seja, que o conjunto de atribuições era o mesmo. Tanto era que a decisão regional, após referir-se à Convenção Coletiva de Trabalho, expressamente registra que, -Por isso, não há razão para suprimir vantagens estendidas aos professores em geral-, fazendo crer que a convenção coletiva da categoria previa salário igual para os diversos professores, não importando a disciplina lecionada. Logo, caberia às instituições de ensino a comprovação da existência de fatos modificativos, impeditivos e extintivos da equiparação salarial, o que não ocorreu; 4 - A Corte Regional, portanto, ao manter a sentença que deferiu a equiparação salarial entre aludidos professores, aduzindo que -o reclamante e o paradigma trabalhavam no mesmo local, exerciam a mesma função, devido também é o mesmo salário-, deixa claro que restaram preenchidos os requisitos do artigo 461 da CLT; 5 - Nesse contexto, longe de violar o artigo 461 da CLT e contrariar o item III da Súmula 6 do TST, a decisão regional com tal preceito e verbete se harmoniza. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial a que se nega provimento. (...) (TST/RR - 93300-60.2004.5.17.0007 , Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 29/10/2012, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/11/2012)

é possível ensaiar a explicação de que não há identidade funcional entre professores de disciplinas diversas porque cada uma delas exige graduação específica (curso superior de história, de matemática, de letras, e assim por diante), e que tal formação é determinante da atuação profissional e dos próprios métodos usados na formação educacional dos alunos. E, nesta linha de raciocínio, que há identidade entre advogados de ramos distintos porque nesse caso a graduação é a mesma, diferindo apenas, na efetiva atuação profissional, a área de concentração (Direito Civil, Direito Trabalhista, Direito Imobiliário e assim por diante), sem alteração substancial dos métodos de trabalho (redação de peças processuais, participação de audiências, etc.).

Como exemplo da ausência de identidade funcional entre professores de disciplinas diferentes, colhe-se o seguinte julgado:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. Impõe-se dar provimento ao agravo quando satisfeitos os pressupostos de cabimento do recurso que se pretende destrancar. Agravo de instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. PROFESSORES. DISCIPLINAS DIVERSAS. O art. 461 da CLT prevê a igualdade de salário na hipótese de ser idêntica a função exercida pelos empregados. É assim que, apesar de a aparente identidade de funções repousar no fato de autor e paradigma serem ambos professores do mesmo curso e das mesmas turmas, não há como

reconhecer a identidade funcional se as disciplinas por eles ministradas são distintas. Se é certo, por um lado, que não cabe estabelecer juízo de valor quanto à importância de cada disciplina para a formação do aluno de determinado curso, por outro lado também não se pode concluir que sejam idênticas as funções dos professores cujas atividades laborais apresentam objetos diversos. Recurso de revista conhecido e provido. (TST/RR - 100-39.2011.5.02.0017, Relator Ministro: Gilmar Cavalieri, Julgamento: 06/08/2014, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/09/2014)

O caso é paradigmático porque tratou, justamente, de equiparação entre dois professores na área jurídica, o modelo da disciplina de Direito Tributário e Constitucional e o equiparando da disciplina de Direito Processual Civil (diga-se de passagem, renomado professor e autor de vários livros na disciplina). A sentença e o Tribunal Regional entenderam que a circunstância de ministrar aulas em disciplinas diferentes não era suficiente para justificar a disparidade salarial, pois “nenhuma disciplina é ‘mais importante’ que outra”, além de ser incontroverso que ambos ministravam aulas para alunos do mesmo curso e em idênticas turmas. Os fundamentos do TST para a reforma são, restritamente, aqueles que constam da ementa: não há identidade funcional quando as disciplinas são diferentes, pois os objetos são diversos.¹⁹

19 Outro julgado, no mesmo sentido, reforça o fundamento: RECURSO DE REVISTA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL - PROFESSOR UNIVERSITÁRIO - PERFEIÇÃO

Para Alice Monteiro de Barros, o exercício da atividade de professor em disciplinas diversas afasta a própria identidade funcional. Não seria o caso, portanto, de considerar fator impeditivo da equiparação (diversa perfeição técnica ou diversidade do trabalho intelectual). Leciona a Magistrada: “Na mesma linha de ideias, entendemos que, apesar de os cargos de professor serem idênticos, torna-se difícil admitir a identidade funcional se as disciplinas por eles ministradas forem diferentes. Da mesma forma, rejeita-se a identidade funcional entre enfermeiras de berçários e de centro de tratamento intensivo ou entre motoristas, quando um deles dirige carro de passeio e o outro conduz carreta, não obstante os cargos terem a mesma designação.”²⁰

Quando se trata da comparação entre advogados, todavia, entende o TST haver

.....
TÉCNICA. A valoração do trabalho intelectual é de complicada confrontação, dificultando a definição dos marcos fáticos e jurídicos necessários à qualificação da identidade de funções e do trabalho de igual valor. Com efeito, o labor dos docentes envolve fatores subjetivos, como dedicação, criatividade e capacidade didática, restando evidente a impossibilidade de avaliação dos critérios específicos previstos em lei relativamente à igualdade do trabalho, mormente porque modelo e equiparando lecionam matérias distintas. Apesar de os cargos de professor serem idênticos, não há como admitir identidade funcional se as disciplinas por eles ministradas forem diferentes, restando indevida a equiparação salarial. Recurso de revista conhecido e provido. HONORÁRIOS DE ADVOGADO. Na Justiça do Trabalho, o deferimento de honorários advocatícios sujeita-se à constatação da ocorrência concomitante de dois requisitos: o benefício da justiça gratuita e a assistência por sindicato.- (Orientação Jurisprudencial nº 305 da SBDI-1 desta Corte). Recurso de revista conhecido e provido. (TST/RR - 33600-09.2007.5.04.0332 , Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 17/10/2012, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/02/2013)

20 BARROS, Alice Monteiro de. Equiparação salarial, p. 338.

identidade funcional e que a atuação em áreas jurídicas distintas não constitui critério objetivo de aferição de diversa perfeição técnica. A ementa a seguir transcrita reflete o posicionamento:

RECURSO DE REVISTA - EQUIPARAÇÃO SALARIAL - TRABALHO INTELECTUAL - ADVOGADO EM ÁREAS JURÍDICAS DISTINTAS - IRRELEVÂNCIA. Esta C. Corte, cumprindo sua precípua missão constitucional, vem definindo o sentido e alcance do art. 461 da CLT, norma esta que tem compatibilidade vertical no “caput” do art. 5º da Constituição Federal, assim como nos incisos XXX e XXXII do art. 7º da mesma Carta Política. Portanto, observada a exegese do art. 461 da CLT, feita pela Súmula 06/TST, há de se reconhecer violação direta desse preceito legal quando o Eg. Regional afasta pretensão de isonomia salarial só porque equiparando e paradigma exerciam a atividade da advocacia em áreas jurídicas diversas (trabalhista e tributária) ou, ainda, porque se trata de trabalho intelectual. Assim, cumpridos os demais requisitos legais e havendo a identidade de funções (exercício da advocacia), a equiparação salarial só poderia ser afastada caso a reclamada provasse fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial (item VIII da Súmula 06/TST), v.g., no caso da primeira hipótese, diferença de perfeição técnica, avaliável por critérios objetivos (item VII), o que não está revelado no julgamento regional. Recurso de Revista

conhecido e provido.²¹

Em outro julgado²², reiterou que o exercício de advocacia em áreas distintas (cível e trabalhista) não constitui critério objetivo para se afastar o requisito da identidade de funções previsto no art. 461 da CLT, pois se o exercício da advocacia em determinada área jurídica fosse considerado critério objetivo suficiente para legitimar a diferença de nível salarial entre advogados que prestam serviços ao mesmo empregador e na mesma localidade, haveria discriminação vedada pelo art. 7º, XXXII, da CF, que proíbe a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

A SBDI-I, por sua vez, já delineou que a execução de tarefas padronizadas, como a redação de peças jurídicas e a participação em audiências, não induzem, por si sós, distinta qualidade no trabalho realizado, mesmo quando a atuação ocorre em áreas jurídicas diversas. Consta da ementa do julgado:

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI 11.496/2007. (...) EQUIPARAÇÃO. TRABALHO INTELECTUAL. ADVOGADO. SÚMULA 6, VII, DO TST. Nos termos do item VII da Súmula 6 do TST, uma vez -atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de

21 TST/ED-RR - 2921800-82.2002.5.24.0900 , Relator Juiz Convocado: José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, Data de Julgamento: 16/05/2007, 5ª Turma, Data de Publicação: DJ 25/05/2007.

22 TST/E-ED-RR - 781931-52.2001.5.07.5555 Data de Julgamento: 11/04/2007, Relator Juiz Convocado: Waldir Oliveira da Costa, 5ª Turma, Data de Publicação: DJ 27/04/2007.

trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos. Delineado no acórdão embargado que o reclamante e o paradigma desempenhavam as mesmas funções - elaboração de peças jurídicas e atuação em audiências -, sem registro de qualquer traço distintivo que pudesse interferir na forma de execução dessas atividades, cabível o deferimento da pretensão. Recurso de embargos conhecido e provido. (...).²³

Neste caso, a decisão Regional reformada pelo TST, embora consignando entendimento sobre a possibilidade da equiparação salarial entre advogados quando da existência de elementos probatórios que permitam avaliar com exatidão a perfeita identidade funcional entre reclamante e paradigma, consignou ser impossível aferir a perfeita valoração da atuação dos profissionais em audiências. Consta do julgado que “se as atividades desempenhadas pelo autor e pelo paradigma estivessem limitadas a funções padronizadas, como aventado na prefacial, haveria condições para a perfeita avaliação da equiparação pretendida. Envolvendo, todavia, também diversas atividades intelectuais não há como se perquirir da perfeita identidade exigida na lei.”

Com base no entendimento sumulado, o TST consignou:

Com efeito, o cotejo do desempenho

dos advogados nas audiências em que participaram não constitui, por si só, premissa para a aferição da perfeição técnica. Afinal, se a própria ré credenciou ambos os profissionais para a atuação em comento, certo é que possuíam capacidade para a execução desse mister.

A meu sentir, um cotejo limitado a “funções padronizadas” do autor e do modelo a serem descritas no libelo, como estaria a ser preconizar o acórdão regional, importaria negar eficácia ao item VII da Súmula 6 do TST, que contempla a equiparação no âmbito do trabalho que, por ser de matiz intelectual, rejeita balizas mais minudentes. Por outro ângulo, negar o direito à equiparação quando a atuação dos profissionais não pode ser valorada significa absorver a orientação contida na Súmula 6, VII, com uma ressalva que neutraliza inteiramente os seus efeitos. A verificação da identidade funcional ou similitude do conteúdo ocupacional não pode confundir-se com a valoração do trabalho realizado por reclamante e paradigma.

Portanto, nesta linha, a dedicação às mesmas tarefas jurídicas, como a elaboração de peças jurídicas e a participação em audiências, induzem identidade funcional, cuja perfeição técnica apenas pode ser diferenciada por meio de outros objetivos de valoração. Sob outra perspectiva, todavia, como o julgado abre espaço para outro resultado caso houvesse a demonstração de traços distintivos na forma de execução das atividades, poder-se-ia considerar, por exemplo, como critério objetivo de distinta perfeição técnica, a realização de audiências de instrução por um advogado, cuja atuação exige

23 TST/E-ED-RR - 203200-09.2001.5.02.0004, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 24/6/2010, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 6/8/2010.

preparo diferenciado, e a participação restrita do outro em audiências conciliatórias, de regra menos complexas.

Maurício Godinho Delgado, reconhecendo a dificuldade de comprovação do fato modificativo do direito, em face da subjetividade que normalmente acompanha tal avaliação, traz como exemplos de elementos objetivos que podem diferenciar a perfeição técnica do serviço prestado, aptos a demonstrar a maior qualificação técnico-profissional do paradigma, a existência de cursos, estágios, significativa experiência anterior na função, mais elevada titulação profissional ou acadêmica, pois tais elementos favorecem de forma relevante a tese da diferenciação na qualidade do serviço prestado. Explica: “É que, normalmente, a maior qualificação, titulação e prestígio do profissional comparado agrega consistência, reconhecimento e notoriedade ao produto ou serviço ofertado à comunidade pela empresa, alcançando, em favor desta, maior e melhor mercado; nessa medida, a diferença na qualidade técnica do serviço fica evidenciada.”²⁴ Adverte, contudo, que a superioridade da qualificação técnico-profissional do paradigma deve reverter favoravelmente no contrato de trabalho, de alguma forma, sob pena de não se considerar comprovado o fato modificativo eleito pela CLT.

Bruno Klippel exemplifica a diferença entre a mensuração sob critérios subjetivos e objetivos, privilegiando-se a última:

Entendia-se que não havia possibilidade

24 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8ª ed. São Paulo: LTR, 2009, p. 740.

de equiparação salarial em trabalhos intelectuais, por exemplo, de professores, tendo em vista a impossibilidade de aferir a igualdade técnica. É claro que não podem ser utilizados para fins de equiparação critérios subjetivos, como o nível de inteligência, a “disposição para lecionar”, a capacidade de aprender novas técnicas. Pode-se, em verdade, é bastante salutar a equiparação por critérios objetivos, servindo, para todas as profissões, a realização de cursos de pós-graduação, mestrado, doutorado, extensão, etc. Não existem razões para desigualar salarialmente dois professores do curso de medicina de uma faculdade se ambos possuem o curso de mestrado na área médica. Porém, a desigualdade salarial mostra-se isonômica se um é detentor de diploma de mestrado e outro de doutorado e o segundo percebe quantia maior.²⁵

Tal diferenciação baseada em critérios objetivos beneficia, a um só tempo, empregado e empregador: o primeiro terá a retribuição pelo estudo e o estímulo para a capacitação e o segundo contará com profissionais mais qualificados.

4. CONCLUSÕES

A equiparação de trabalho intelectual atende o princípio do “trabalho igual, salário igual”, estampado no art. 23 da Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), e

25 KLIPPEL, Bruno. **Direito Sumular – TST. Esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 34.

o princípio da igualdade de tratamento ou da não-discriminação, como previsto no art. 5º da CLT, art. 5º, caput e art. 7º, incisos XXX e XXXI, da Constituição Federal.

Nesta ordem, o TST consolidou entendimento no sentido de que o trabalho intelectual pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos (item VII da Súmula 06). Assim, a aferição do trabalho de igual valor não se concentra no exame da capacidade técnica, intelectual, na disposição para o trabalho ou no histórico profissional de cada um, elementos próprios da subjetividade do avaliador. As qualidades próprias de cada profissional serão determinantes da exclusão equiparatória apenas quando refletirem, objetivamente, diversa produtividade ou perfeição técnica, cuja demonstração incumbe ao empregador.

No caso da comparação entre advogados, é certo, pelo entendimento do TST, que a mera atuação em áreas jurídicas distintas não constitui critério objetivo de aferição de diversa perfeição técnica. Para a Corte Superior, o exercício da advocacia implica identidade funcional e, preenchidos os demais requisitos do art. 461 da CLT, a equiparação salarial só pode ser afastada caso o empregador comprove fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito (item VIII da Súmula 06 do TST), por exemplo, no caso da primeira hipótese, diferença de perfeição técnica, avaliável por critérios objetivos (item VII da mesma Súmula). Não é a mesma a conclusão quando se trata de professores de disciplinas diferentes, cuja tendência é a de afastar a própria identidade funcional.

Colhem-se da doutrina e jurisprudência pátria os seguintes exemplos de critérios objetivos

passíveis de denotar a maior qualificação técnico-profissional do paradigma, desde que tais elementos revertam favoravelmente no contrato de trabalho: existência de cursos, estágios, significativa experiência anterior na função, mais elevada titulação profissional ou acadêmica, como a realização de cursos de pós-graduação, mestrado, doutorado, extensão, dentre outros. A estes, no caso de advogados, pode-se acrescentar a realização de audiências de instrução pelo paradigma, cuja atuação exige preparo diferenciado, e a participação restrita do outro em audiências conciliatórias, via de regra menos complexas. Tal critério diferencia objetivamente a perfeição técnica, ainda que a atuação ocorra na mesma área jurídica.

Nota-se que, embora a orientação da Corte Superior Trabalhista não seja nova, o tema ainda é complexo, considerando que, pelas peculiaridades do trabalho intelectual, o critério para comparação e valoração do resultado dos serviços prestados por dois ou mais empregados foge dos padrões que normalmente orientam o julgador.

Acasúisticamente revela a absoluta propriedade da percepção de Homero Batista Mateus da Silva, para quem “o tema da equiparação salarial convive com a tensão entre o relevante conceito de direito fundamental para a expansão das potencialidades do ser humano e seu amesquinamento como artifício para tentar obter uma forma de reajuste salarial atípico.”²⁶ Isso porque, se é verdade que a discriminação da mesma realidade fática não pode encontrar legítimo respaldo em nossa ordem jurídica

26 SILVA, Homero Batista Mateus da. Op. cit., p. 272.

democrática, também são comuns processos trabalhistas em que o autor busca equiparar-se com colega de trabalho cujas atribuições e responsabilidades são maiores, ou que, sendo iguais, realiza-as com distinta perfeição técnica (avaliada sob critérios objetivos), ou, algumas vezes, com paradigma que sequer conhece.

5. BIBLIOGRAFIA

BARROS, Alice Monteiro de. **Equiparação salarial**. COAD. Advocacia Trabalhista. Informativo semanal 22/98.

BARROS, Alice Monteiro de. **Trabalhadores intelectuais**. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_69/Alice_Barros.pdf> Acesso em 08 jan 2015.

DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. **Equiparação salarial**. 2ª ed. rev. atual. São Paulo: LTr, 1995.

DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. Equiparação salarial. Revista TRT 10ª Re. Brasília, vol. 5, n. 05, jan./dez. 1995.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

KLIPPEL, Bruno. **Direito Sumular – TST. Esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria jurídica do salário**. São Paulo: LTr, 1994.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Equiparação salarial**. São Paulo: LTr, 1977.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado. Livro da remuneração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

OS ESTREITOS LIMITES DAS CONDIÇÕES PARA OBTENÇÃO DA IGUALDADE SALARIAL ESTIPULADOS PELO ARTIGO 461 DA CLT E SUA INCOMPATIBILIDADE MATERIAL COM A CONSTITUIÇÃO FEDERAL E AS CONVENÇÕES N. 100 E 111 DA OIT

Igor de Oliveira Zwicker

“A **igualdade** entre as pessoas constitui ocupação central de todo o ordenamento jurídico, expressando-se com destaque a partir da Revolução Francesa, cujos fundamentos ideológicos indicavam-se na tríade igualdade, fraternidade e liberdade.”¹

Nosso ordenamento jurídico-constitucional, *ao menos formalmente*, sempre esteve fundado na ideia de **igualdade** entre os indivíduos. Podemos colher do Poder Constituinte originário – o poder *genuíno, inaugural* –, a título exemplificativo, as seguintes passagens:

– o artigo 179, inciso XIII, da Constituição Política do Império do Brasil de 1824 – nossa primeira Constituição, o Poder Constituinte histórico –, dizia: “a lei será igual para todos, quer proteja, quer castigue, o recompensará em proporção dos merecimentos de cada um”;

– o artigo 72, § 2º, da Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1891, dizia: “todos são iguais perante a lei”;

– o artigo 113, 1, da Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934, dizia: “todos são iguais perante a lei; não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou ideias políticas”;

– o artigo 122, 1º, da Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1937, dizia: “todos são iguais perante a lei”;

1 Estêvão Mallet e Marcos Neves Fava, comentando o artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz (coords.). *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo/Lisboa: Saraiva/Almedina, 2013, p. 618.



Igor de Oliveira Zwicker

Bacharel em Direito (Universidade da Amazônia) e Especialista em Gestão de Serviços Públicos (Universidade da Amazônia), Economia do Trabalho e Sindicalismo (Universidade de Campinas) e Direito do Trabalho e Processo do Trabalho (Universidade Cândido Mendes). Assessor Jurídico-Administrativo do TRT da 8ª Região. Professor de Direito.

– o artigo 141, § 1º, da Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1946, dizia: “todos são iguais perante a lei”;

– o artigo 150, § 1º, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1967 dizia: “todos são iguais perante a lei, sem distinção, de sexo, raça, trabalho, credo religioso e convicções políticas; o preconceito de raça será punido pela lei”;

– o artigo 153, § 1º, da Emenda Constitucional nº 1/1969 manteve a mesma redação, na essência, do artigo 150, § 1º, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1967;

– a cabeça do artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, nossa Constituição Cidadã, diz que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”.

Com relação à **equiparação salarial**, vaticina **Mauricio Godinho Delgado**² o seguinte:

O princípio antidiscriminatório objetiva também evitar tratamento salarial diferenciado àqueles trabalhadores que cumpram trabalho igual para o empregador. Uma das mais relevantes de tais situações é a da equiparação salarial.

Equiparação salarial é a figura jurídica mediante a qual se assegura ao trabalhador idêntico salário ao colega perante o qual tenha exercido,

*simultaneamente, função idêntica, na mesma localidade, para o mesmo empregador. A esse colega comparado dá-se o nome de *paradigma* (ou *espelho*) e ao trabalhador interessado na equalização confere-se o epíteto de *equiparando*. Designam-se, ainda, ambos pelas expressões *paragonados* ou *comparados*.*

O instituto da equiparação está regulado pela CLT, por meio do art. 461. Está fundado na ideia de combate à discriminação.

O artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em sua redação originária, dizia o seguinte:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá, igual salário, sem distinção de sexo.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão nos casos de acesso por antiguidade, desde que haja quadro organizado em carreira.

Como dito, essa era a redação originária – portanto do ano de 1943 – e, dessa forma, nascida sob a égide da Constituição Federal outorgada de 1937, a qual, não obstante tenha sido decretada sem ares democráticos e sob os auspícios do Estado Novo, durante o Governo

² DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 854.

de Getúlio Vargas, já dizia o seguinte:

Art. 122. A Constituição assegura aos brasileiros e estrangeiros residentes no País o direito à liberdade, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

1º) todos são **iguais** perante a lei;

Art. 136. O trabalho é um **dever social**. O **trabalho intelectual, técnico e manual** tem direito a **proteção** e solicitude especiais do Estado. A todos é garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho honesto e este, como meio de subsistência do indivíduo, constitui um bem que é dever do Estado proteger, assegurando-lhe condições favoráveis e meios de defesa.

Com o advento da Lei nº 1.723/1952, o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho foi alterado, passando a constar da seguinte forma:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.

§ 3º No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

A alteração foi promovida sob a égide da Constituição Federal *promulgada* de 1946, que dizia:

Art. 141. A Constituição assegura aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à vida, à liberdade, a segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

§ 1º Todos são **iguais** perante a lei.

Art. 157. A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores:

II – proibição de **diferença de salário** para um **mesmo trabalho** por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;

§ 1º Não se admitirá **distinção** entre o trabalho manual ou técnico e o trabalho intelectual, nem entre os profissionais respectivos, **no que concerne a direitos, garantias e benefícios**.³

A propósito, a alteração promovida pela Lei nº 1.723/1952 se mantém em vigor até os dias de hoje. A única modificação, neste interstício, deu-se com o advento da Lei nº 5.798/1972, que acrescentou o parágrafo 4º ao artigo 461

.....
3 O parágrafo 1º era, originariamente, parágrafo único, sendo renumerado pela Emenda Constitucional nº 11/1965.

da Consolidação das Leis do Trabalho, nesses termos:

§ 4º O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

Essa última alteração não é relevante para os fins propostos neste artigo. Pois bem. Atualmente, nossa Constituição Federal de 1988 traz as seguintes previsões, no tocante à matéria:

Art. 5º Todos são **iguais** perante a lei, **sem distinção de qualquer natureza**, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros

residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I – homens e mulheres são **iguais** em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXX – proibição de **diferença de salários**, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI – proibição de **qualquer discriminação** no tocante a **salário** e

critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Apresentadas a redação originária do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho e suas alterações posteriores, em cotejo com o arcabouço jurídico-constitucional, analisemos detidamente o artigo celetista.

A **equiparação salarial** celetista surge para corrigir diferenças de tratamento entre trabalhadores de idêntica função, com trabalho de igual valor – igual produtividade e mesma perfeição técnica – e prestado ao mesmo empregador. A eles, a Consolidação das Leis do Trabalho garante o pagamento de igual salário,

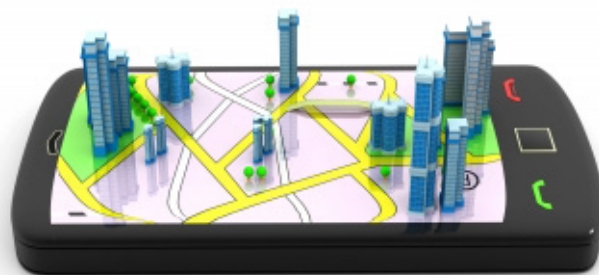
sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

Entretanto, a Consolidação das Leis do Trabalho vai além. Para o direito à equiparação salarial, alguns requisitos devem ser observados.

Entre outros, temos:

- 1) mesma localidade;
- 2) diferença de tempo de serviço não superior a dois anos.

Tais requisitos, pensamos, são inaceitáveis, em que pesem as mais diversas justificativas que se dão para legitimá-los. Imaginemos o exemplo clássico das empresas públicas e sociedades de economia mista, sujeitos ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações trabalhistas, na forma do artigo 173, § 1º, inciso II, da Constituição Federal, com a evidente competência da Justiça do Trabalho para dirimir tais conflitos (artigo



114 da Constituição Federal).

Mais, como explicar a empregados de bancos de abrangência nacional sem pessoal organizado em quadro de carreira, por exemplo, que trabalham no Estado do Pará, e recebem um salário menor daqueles que exercem as mesmas funções no Estado do Paraná? Como explicar a empregados que, mesmo fazendo as mesmas tarefas de outros que têm três anos a mais no serviço, por exemplo, recebam menos – inclusive porque, em contrapartida, aqueles *outros* também não ganhem gratificação por tempo de serviço?

O colendo Tribunal Superior do Trabalho trata especificamente da equiparação salarial nas Súmulas n. 6, 127 e 455 e nas Orientações Jurisprudenciais n. 29, 296, 297 e 418, da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (a primeira delas é uma orientação jurisprudencial transitória). Interessa-nos, para fins deste artigo, inteligência parcial da Súmula nº 6 do colendo Tribunal Superior do Trabalho – seus itens II e X.

O que o colendo Tribunal Superior do Trabalho procurou fazer, na Súmula nº 6, foi *abrandar* os critérios dispostos na Consolidação das Leis do Trabalho, na medida em que dispõe que o conceito de “mesma localidade”, para fins do artigo 461, refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana (item X); para a diferença de tempo de serviço não superior a dois anos, diz que se conta o tempo de serviço na função e não no emprego (item II).

Entretanto, ainda assim tal interpretação não é satisfatória. A Constituição Federal, em sua singeleza e sabedoria, **num silêncio**

eloquente⁴, vaticina tão somente que se proíbe **diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão**. Somente.

Além de as normas definidoras de direitos e garantias fundamentais terem aplicação imediata, sob o manto do comando normativo do artigo 5º, § 1º, da Constituição Federal – o que é o caso dos direitos sociais e, entre eles, a norma contida nos incisos XXX e XXXI do artigo 7º –, fato é que o comando constitucional não necessita de *regulamentação* ou *complementação* pela legislação infraconstitucional.

Como dissemos – não se trata de silêncio da lei e sim em um silêncio eloquente da lei. Como resumidamente conceitua **Maria Helena Diniz**⁵, em *teoria geral do direito*, no silêncio da lei, existe uma omissão, uma lacuna da lei, uma falta de norma regulamentando determinado fato, ausência de previsão legal, carecendo de integração, como bem explicitam o artigo 4º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro⁶ e o artigo 8º, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho⁷.

4 Há muito o excelso Supremo Tribunal Federal se utiliza dessa expressão e “distinção entre lacuna da lei e silêncio eloquente”. A exemplo disso, cf. Recurso Extraordinário nº 135.637/DF, 1ª Turma, Rel. Min. Moreira Alves, j. 25/06/1991.

5 DINIZ, Maria Helena. *Dicionário jurídico*. 2. ed. rev., atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 2005. Vol. 4, Q-Z, p. 406.

6 Art. 4º da LINDB: Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.

7 Art. 8º da CLT: As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o

Entretanto, às hipóteses de **silêncio eloquente da lei** – o que pensamos ser a hipótese do artigo 7º, incisos XXX e XXXI, da Constituição Federal – significa dizer que houve a opção do legislador em excluir, intencionalmente, certo fato do comando legal. O legislador não previu a hipótese na norma simplesmente porque não era o caso de previsão ou explicitação legal.

Não carecia de explicitação algo que já é muito claro: é proibida a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão.

E achamos, inclusive, que não se trata aqui de “não recepção” do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, de a norma celetista se amoldar às Constituições anteriores, deixando de sê-lo apenas com o advento da Constituição Federal de 1988. **A inteligência do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho sempre foi inconstitucional, pois, em todas as suas redações (Decreto-Lei nº 5.452/1943 e Lei nº 1.723/1952), desde a originária, nunca se amoldou ao regramento constitucional vigente (Constituições Federais de 1937 e 1946).**

E, a jogar uma pá de cal na cizânia, temos mais um *agravante* neste equivocado entendimento da Consolidação das Leis do Trabalho – um não, dois.

A Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da **igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor**, foi aprovada na 34ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra, 1951) e entrou em vigor no plano internacional em 23/05/1953. Sua aprovação no

.....
interesse público.

Brasil ocorreu por meio do Decreto-Legislativo nº 24/1956, do Congresso Nacional; ratificação em 25/04/1957; promulgação pelo Decreto nº 41.721/1957; vigência nacional a partir de 25/04/1958.

Nesse sentido, prevê a Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho:

Art. 2 — 1. Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que tudo isto é compatível com os ditos métodos, **assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração** para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um **trabalho de igual valor**.

2. Este princípio poderá ser aplicado por meio:

- a) **seja da legislação nacional;**
- b) **seja de qualquer sistema de fixação de remuneração estabelecido ou reconhecido pela legislação;**
- c) **seja de convenções coletivas firmadas entre empregadores e empregados;**
- d) **seja de uma combinação desses diversos meios.**

Art. 3 — 1. Quando tal providência facilitar a aplicação da presente convenção, **tomar-se-ão medidas para desenvolver a avaliação objetiva dos empregados sobre a base dos trabalhos que eles comportam.**

2. Os métodos a seguir para esta avaliação poderão ser objeto de decisões, seja da parte das autoridades competentes, no que concerne à fixação das taxas de remuneração, seja, se as taxas forem fixadas em virtude de convenções coletivas, pelas partes destas convenções.

3. As diferenças entre as taxas de remuneração, que correspondem, sem consideração de sexo, às diferenças resultantes de tal **avaliação objetiva** nos trabalhos a efetuar, não deverão ser consideradas como contrárias aos princípios de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina, por um trabalho de igual valor.

Por outro lado, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, que trata da **discriminação em matéria de emprego e ocupação**, foi aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra, 1958) e entrou em vigor no plano internacional em 15/06/1960. Sua aprovação no Brasil ocorreu por meio do Decreto-Legislativo nº 104/1964, do Congresso Nacional; ratificação em 26/11/1965; promulgação pelo Decreto nº 62.150/1968; vigência nacional a partir de 26/11/1966.

Nesse sentido, prevê a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho:

Art. 2 — Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor **compromete-se a formular e aplicar uma política nacional** que tenha por fim **promover**, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a **igualdade de oportunidades** e de **tratamento** em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de **eliminar toda discriminação** nessa matéria.

Art. 3 — Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor deve por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais:

a) esforçar-se por obter a colaboração

das organizações de empregadores e trabalhadores e de outros organismos apropriados, com o fim de favorecer a aceitação e aplicação desta política;

b) **promulgar leis** e encorajar os programas de educação próprios a **assegurar esta aceitação e esta aplicação**;

c) **revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições** ou práticas administrativas que sejam **incompatíveis com a referida política**;

d) seguir a referida política no que diz respeito a empregos dependentes do controle direto de uma autoridade nacional;

e) assegurar a aplicação da referida política nas atividades dos serviços de orientação profissional, formação profissional e colocação dependentes do controle de uma autoridade nacional;

f) indicar, nos seus relatórios anuais sobre a aplicação da convenção, as medidas tomadas em conformidade com esta política e os resultados obtidos.

A propósito, muito antes do antológico julgamento pelo excelso Supremo Tribunal Federal em que se definiu a **natureza supralegal** dessas normas, a Corte Suprema brasileira já registrava em seguinte sentido⁸:

A esse respeito, é interessante relembrar dois julgamentos do Supremo Tribunal Federal. A Medida Provisória nº 1.539-35/1997 (DOU de 05/09/1997) dizia em seu art. 6º, singelamente: “Fica autorizado

8 ADI nº 1675 MC/DF, Tribunal Pleno, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, j. 24/09/1997, DJ 19/09/2003.

o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, respeitadas as normas de proteção ao trabalho e observado o art. 30, inciso I, da Constituição.” (sucessivas medidas provisórias, com alterações de texto, resultaram na citada Lei nº 10.101/2000, a qual, diferentemente desta medida provisória, não deixaram o texto “em aberto”, obrigando o gozo especificamente aos domingos a cada três semanas). Quanto à medida provisória, esta sofreu controle concentrado de constitucionalidade. Em belíssima decisão, assim se posicionou o STF (ementa): “I. Medida provisória: a questão do controle jurisdicional dos pressupostos de relevância e urgência e a da prática das reedições sucessivas, agravada pela inserção nas reedições da medida provisória não convertida, de normas estranhas ao seu conteúdo original: reserva pelo relator de reexame do entendimento jurisprudencial a respeito. II. Repouso semanal remunerado preferentemente aos domingos (CF, art. 7º, XV): histórico legislativo e inteligência: arguição plausível de consequente inconstitucionalidade do art. 6º da Medida Provisória 1539-35/97, o qual – independentemente de acordo ou convenção coletiva – faculta o funcionamento aos domingos do comércio varejista: medida cautelar deferida. **A Constituição não faz absoluta a opção pelo repouso aos domingos, que só impôs ‘preferentemente’; a relatividade daí decorrente não pode, contudo, esvaziar a norma constitucional de preferência, em relação à qual as exceções – sujeitas à razoabilidade e objetividade dos seus critérios – não pode converter-se em regra, a**

arbitrio unicamente de empregador.

A Convenção 126 da OIT⁹ reforça a arguição de inconstitucionalidade: ainda quando não se queira comprometer o Tribunal com a tese da hierarquia constitucional dos tratados sobre direitos fundamentais ratificados antes da Constituição, o mínimo a conferir-lhe é o valor de poderoso reforço à interpretação do texto constitucional que sirva melhor à sua efetividade: não é de presumir, em Constituição tão ciosa da proteção dos direitos fundamentais quanto a nossa, a ruptura com as convenções internacionais que se inspiram na mesma preocupação.

Assim, como se vê, as disposições celetistas, em exigir “mesma localidade” e “diferença de tempo de serviço não superior a dois anos”, para fins de equiparação salarial, é flagrantemente incompatível com os normativos internacionais que tratam da matéria. O Estado brasileiro está flagrantemente em descumprimento das Convenções n. 100 e 111 da Organização Internacional do Trabalho.

Com efeito, a República Federativa do Brasil, com sua legislação infraconstitucional a regulamentar critérios desarrazoados, não assegura a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração por um trabalho de igual valor, não toma medidas para desenvolver avaliações objetivas no tocante às remunerações e equiparação salarial, deixa de formular e aplicar uma política nacional a

9

Rectius: Convenção nº 106 da OIT.

promover a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria – ***e nem se pode dizer que com a mora legislativa e sim com a produção de norma flagrantemente inconstitucional e incompatível com a convencionalidade.***

Chega a hora de o Estado brasileiro, em cumprimento às Convenções n. 100 e 111 da Organização Internacional do Trabalho, modificar o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho para extirpar de seu conteúdo as disposições incompatíveis com a obrigatoria política nacional de promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão e eliminação de toda discriminação nessa matéria.

Por outro lado, convém registrar, como já fizemos na edição anterior da Revista Eletrônica do egrégio Tribunal Regional do Trabalho do Paraná¹⁰, que o excelso Supremo Tribunal Federal, nos recursos extraordinários nº 349.703/RS e nº 466.343/SP e nos *habeas corpus* nº 87.585/TO e nº 92.566/SP¹¹, decidiu dessa forma¹²:

PRISÃO CIVIL DO DEPOSITÁRIO INFIEL EM FACE DOS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS. INTERPRETAÇÃO DA PARTE FINAL DO INCISO LXVII DO ART. 5º

10 ZWICKER, Igor de Oliveira. *A responsabilização objetiva da Administração Pública nos contratos de terceirização frente a Convenção nº 94 da OIT*. In: Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 4, n. 35, nov./dez. 2014, p. 91-112.

11 Cf., ainda, o **Informativo nº 531 do STF**.

12 Transcrevo trecho da ementa referente ao recurso extraordinário nº 349.703/RS, que bem sintetiza o julgamento.

DA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA DE 1988. POSIÇÃO HIERÁRQUICO-NORMATIVA DOS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO. Desde a adesão do Brasil, sem qualquer reserva, ao Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (art. 11) e à Convenção Americana sobre Direitos Humanos – Pacto de San José da Costa Rica (art. 7º, 7), ambos no ano de 1992, não há mais base legal para prisão civil do depositário infiel, pois o caráter especial desses diplomas internacionais sobre direitos humanos lhes reserva lugar específico no ordenamento jurídico, estando abaixo da Constituição, porém acima da legislação interna. **O status normativo supralegal dos tratados internacionais de direitos humanos subscreitos pelo Brasil torna inaplicável a legislação infraconstitucional com ele conflitante, seja ela anterior ou posterior ao ato de adesão.** Assim ocorreu com o art. 1.287 do Código Civil de 1916 e com o Decreto-Lei nº 911/69, assim como em relação ao art. 652 do Novo Código Civil (Lei nº 10.406/2002). (...)

Do ponto de vista material, alerta-nos Rafael Barretto¹³ que os tratados internacionais sobre direitos humanos sempre têm natureza constitucional, diante da abertura material da Constituição Federal (art. 5º, § 2º) e da matéria envolvida, tipicamente constitucional – *direitos humanos*.

Do ponto de vista formal, Rafael Barretto enumera, doutrinariamente, as seguintes

13 BARRETTO, Rafael. *Direitos humanos*. 3. ed. rev., ampl. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2013, p. 88.

naturezas possíveis, em relação aos tratados internacionais¹⁴ (e aqui tratamos de uma maneira geral, sendo ou não tratados internacionais sobre direitos humanos):

- 1) **natureza supraconstitucional:** os tratados valeriam mais do que a própria Constituição Federal, num eventual conflito, prevaleceriam aqueles;
- 2) **natureza constitucional:** os tratados equivaleriam às normas constitucionais, um eventual conflito seria então considerado como uma *colisão de normas constitucionais*, de modo que “os direitos fundamentais e valores constitucionais deverão ser harmonizados, no caso *sub examine*, por meio de juízo de ponderação que vise preservar e concretizar ao máximo os direitos e bens constitucionais protegidos”¹⁵;
- 3) **natureza legal:** os tratados valeriam tanto quanto as leis infraconstitucionais, prevalecendo sempre, por óbvio, a Constituição Federal;
- 4) **natureza supralegal:** os tratados valeriam menos que a Constituição Federal, subordinando-se à *Lex Mater*, mas estariam acima da legislação infraconstitucional, prevalecendo sobre estas.
- 5)

Para se entender o julgamento do excelso Supremo Tribunal Federal, há de se ter em mente a Reforma do Poder Judiciário, promovida pela Emenda Constitucional nº

45/2004, a qual incluiu o parágrafo 3º no artigo 5º da Constituição Federal, que inaugura tanto o título II, “dos direitos e garantias fundamentais”, quanto o capítulo I, “dos direitos e deveres individuais e coletivos”, e diz: “Os tratados e convenções internacionais **sobre direitos humanos** que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, **serão equivalentes às emendas constitucionais.**”

Partindo do comando constitucional, o excelso Supremo Tribunal Federal assim entendeu:

- 1) se são tratados internacionais sobre direitos humanos e foram aprovados pelo quórum qualificado, isto é, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais, ou seja, terão natureza constitucional;
- 2) se são tratados internacionais sobre direitos humanos e não foram aprovados pelo quórum qualificado, inclusive aqueles já ratificados pelo Brasil no passado, em momento anterior a 31 de dezembro de 2004, momento em que a Emenda Constitucional nº 45 foi publicada no Diário Oficial da União, terão natureza supralegal;
- 3) se são tratados internacionais que não tratem sobre direitos humanos (os ajustes internacionais perante a Organização Mundial do Comércio, por exemplo), então terão natureza legal;
- 4) nenhum tratado internacional tem natureza supraconstitucional.

No caso concreto, considerando o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e a

14 BARRETTO, Rafael. *Ob. Cit.*, p. 89.

15 FARIAS, Edilson Pereira de. *Colisão de Direitos*. Brasília: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1996, p. 98.

Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), que não foram aprovados pelo quórum qualificado do artigo 5º, § 3º, da Constituição Federal (nem poderiam, por serem em momento anterior, no ano de 1992), mas tratam sobre direitos humanos, tais ajustes internacionais teriam natureza **supralegal**.

O excelso Supremo Tribunal Federal reconheceu que tais pactos têm natureza inferior a da Constituição Federal, que trata, em seu artigo 5º, inciso LXVII, da prisão civil por dívida, renunciando que esta não será admitida em nosso ordenamento jurídico pátrio, à exceção do responsável pelo inadimplemento voluntário e inescusável de obrigação alimentícia e a do depositário infiel.

Porém, reconheceu a Suprema Corte que o inciso LXVII do artigo 5º teria eficácia social limitada, ou seja, não seria autoaplicável, sendo carente de regulamentação por **lei infraconstitucional**. E é aí que entram o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica): não teriam força para suplantam a Constituição Federal, mas considerando que a própria Constituição Federal necessitaria de regulamentação infraconstitucional, suplantariam essa legislação (artigo 1.287 do Código Civil/1916, Decreto-Lei nº 911/1969 e artigo 652 do Código Civil/2002), imprimindo-lhe **eficácia paralisante**¹⁶.

Atualmente, o excelso Supremo Tribunal

Federal conta, inclusive, com a Súmula Vinculante nº 25, que diz: “É ilícita a prisão civil de depositário infiel, qualquer que seja a modalidade de depósito.”

Interessante o posicionamento do douto Valerio de Oliveira Mazzuoli, para o qual, a partir de então, toda lei ordinária, para ser válida, deve contar com **dupla compatibilidade vertical material**, ou seja, deve ser compatível com a Constituição Federal e com os tratados de direitos humanos em vigor no país. Se a legislação infraconstitucional for antagônica à Constituição Federal ou a um tratado, não conta com eficácia prática, isto é, a norma superior irradia a eficácia paralisante sobre a norma inferior.¹⁷

Nesse diapasão, é bom lembrar, com relação as convenções da Organização Internacional do Trabalho, dois pontos:

- 1) todas tratam sobre direitos humanos dos trabalhadores;
- 2) nenhuma delas, até o momento, foi aprovada pelo quórum qualificado do artigo 5º, § 3º, da Constituição Federal.

Assim, todas as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, por tratarem de matéria afeta aos direitos humanos, têm **natureza supralegal**.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, podemos extrair algumas premissas acerca da matéria.

Com relação ao artigo 461 da Consolidação

16 Termo cunhado pelo ministro Gilmar Mendes no julgamento conjunto, pelo excelso Supremo Tribunal Federal, dos recursos extraordinários nº 349.703/RS e nº 466.343/SP e dos habeas corpus nº 87.585/TO e nº 92.566/SP.

17 MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *O controle jurisdicional da convencionalidade das leis*. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. Vol. 4, p. 15. [Coleção Direito e Ciências Afins]

das Leis do Trabalho, no tocante às exigências de “mesma localidade” e “diferença de tempo de serviço não superior a dois anos”, concluímos que tal comando legal:

1) sempre foi inconstitucional, em todas as suas redações (Decreto-Lei nº 5.452/1943 e Lei nº 1.723/1952), porque nunca se amoldou ao regramento constitucional vigente (Constituições Federais de 1937 e 1946);

2) não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988;

3) para ser válido, deveria contar com dupla compatibilidade vertical material, ou seja, deveria ser compatível com a Constituição Federal – o que, como vimos acima, não é – e compatível com os tratados de direitos humanos em vigor no país – o que, como vimos, também não é, em face da incompatibilidade material com as Convenções n. 100 e 111 da Organização Internacional do Trabalho;

4) é antagônico à Constituição Federal e às Convenções n. 100 e 111 da Organização Internacional do Trabalho, pelo que não conta com eficácia prática – a Constituição Federal e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho irradiam eficácia paralisante sobre a norma celetista.

Com relação ao Estado brasileiro e a permanência do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho em nosso ordenamento jurídico vigente, a regulamentar critérios desarrazoados para fins de equiparação salarial, podemos concluir que:

1) não assegura a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração por um trabalho de igual valor;

2) não toma medidas para desenvolver avaliações objetivas no tocante às remunerações e equiparação salarial;

3) deixa de formular e aplicar uma política nacional a promover a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

Nesse sentido, deve o **Estado brasileiro**, em cumprimento às Convenções n. 100 e 111 da Organização Internacional do Trabalho, modificar o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho para extirpar de seu conteúdo as disposições incompatíveis com a obrigatória política nacional de promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão e eliminação de toda discriminação nessa matéria.

Escoreito mesmo – pensamos – é o entendimento manifestado no item I do Enunciado nº 16 da **1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho**, ocorrida em Brasília em 23/11/2007, em organização conjunta do colendo Tribunal Superior do Trabalho, da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat) e da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), com apoio do Conselho Nacional das Escolas de Magistratura do Trabalho (Conematra), nesses termos:

SALÁRIO. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. Os estreitos limites das condições para a obtenção da igualdade salarial estipulados pelo art. 461 da CLT e Súmula n. 6 do Colendo TST não esgotam as hipóteses de correção das desigualdades salariais, devendo o intérprete proceder à sua aplicação na conformidade dos artigos 5º, *caput*, e 7º, inc. XXX, da Constituição da República e das Convenções 100 e 111 da OIT.

No mais, resta investir – especialmente nós, que fazemos a Justiça do Trabalho, ramo do Direito com *grande eletricidade social*¹⁸, nas belas lições deixadas pelo pacifista Mahatma Gandhi (1869-1948): ENQUANTO EXISTIREM PESSOAS QUE NÃO RECONHEÇAM A CONDIÇÃO HUMANA COMO A RAZÃO DE NOSSA IGUALDADE, A SOCIEDADE NUNCA SERÁ PARA TODOS.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA:

BARRETTO, Rafael. *Direitos humanos*. 3. ed. rev., ampl. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2013.

CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz (coords.). *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo/Lisboa: Saraiva/Almedina, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DINIZ, Maria Helena. *Dicionário jurídico*. 2. ed. rev., atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 2005. Vol. 4, Q-Z.

FARIAS, Edilson Pereira de. *Colisão de Direitos*. Brasília: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1996.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *O controle*

jurisdicional da convencionalidade das leis. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. Vol. 4. [Coleção Direito e Ciências Afins]

ZWICKER, Igor de Oliveira. *A responsabilização objetiva da Administração Pública nos contratos de terceirização frente a Convenção nº 94 da OIT*. In: Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 4, n. 35, nov./dez. 2014, p. 91-112.

18 Expressão cunhada por Rodolfo Pamplona Filho.

MÉRITO

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PROJETO MAIS MÉDICOS PARA O BRASIL. DESVIRTUAMENTO. RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE TRABALHO LATO SENSU. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (RECURSO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO)

Em sua inicial, o Ministério Público do Trabalho narra que:

“No bojo do Inquérito Civil n. 000xxx.2013.10.000/7, após realizar várias diligências investigativas, tais como audiências, requisição de documentos, inspeções em Unidades Básicas de Saúde (UBS), o Ministério Público do Trabalho (MPT) constatou que, sob a invocação do curso de especialização, o Projeto Mais Médicos para o Brasil está arregimentando mão de obra de profissionais de medicina para suprir a demanda existente no Sistema Único de Saúde e, por conseguinte, desvirtuando autêntica relação de trabalho constitucionalmente protegida. Tem-se, pura e simplesmente, a contratação de médicos, brasileiros e estrangeiros, a maioria deles com muita experiência, detentores de qualificação em nível de pós-graduação, para suprir a demanda cotidiana de entidades públicas integrantes do SUS (fl. 03 – frente e verso).

Prossegue o Parquet:

“Também verificou flagrante discriminação ilícita em relação aos médicos cubanos, que recebem remuneração muito inferior à dos demais trabalhadores inseridos no Projeto, sejam nacionais, sejam estrangeiros. Para tentar justificar, em vão, essa manifesta inconstitucionalidade, a Ré alega que a eles se aplicariam, por força de arranjo jurídico engendrado por ela, pela Organização Pan-Americana da Saúde (Opas) e pelo Governo de Cuba, as regras estatuídas em Cuba, muitas delas totalmente incompatíveis com o nosso ordenamento jurídico, o que ofende a soberania nacional, a Carta a República e vários Instrumentos Normativos Internacionais”.

Com base nesses fundamentos e nas demais razões trazidas na inicial, o Ministério Público do Trabalho requereu que fosse dada “interpretação conforme à Constituição ao art. 17 da Lei n. 12.871/2013” para:

“1. Declarar a existência de genuína relação de trabalho lato sensu entre a Ré e os médicos participantes do Projeto Mais Médico para o Brasil, sejam brasileiros, sejam estrangeiros, inclusive cubanos;

2. declarar a ineficácia de qualquer cláusula constante do contrato individual de trabalho ou do regulamento disciplinar (Resolução n. 168/2010) dos médicos cubanos, que restrinja os direitos fundamentais de índole constitucional, notadamente os relacionados à percepção direta à disposição da remuneração, à livre manifestação do pensamento, à liberdade de locomoção e de contrair matrimônio e relacionar-se amorosamente, nos termos da lei nacional;

3. Suspender, sob pena de pagamento de multa diária (astreintes) no valor de R\$100.000,00 (cem mil reais) em caso de descumprimento, os repasses referentes aos valores remuneratórios devidos aos médicos cubanos, denominados no Projeto bolsa-formação, seja à Opas, seja ao Governo de Cuba.

4. condenar a Ré para que, sob pena de pagamento de multa diária (astreintes) no valor de R\$100.000,00 (cem mil reais) em caso de descumprimento de qualquer das obrigações, tome as medidas necessárias a garantir a todos os médicos participantes do Projeto Mais Médicos para o Brasil, sejam brasileiros, sejam estrangeiros, inclusive cubanos:

4.1. o meio ambiente do trabalho equilibrado, seguro e saudável (...);

4.2. o décimo terceiro salário com base na remuneração integral (...);

4.3. o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal (...);

4.4. a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias (...);

4.5 a licença paternidade, nos termos fixados em lei (...);

4.6. a proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (...);

4.7. a isonomia de remuneração ou de estipêndios, proibindo qualquer distinção entre os profissionais brasileiros e os estrangeiros, inclusive os oriundos de cuba;

4.8 o pagamento, decorrente da aplicação do princípio da isonomia, das diferenças vencidas relativas à remuneração ou aos estipêndios (denominados bolsa-formação no Projeto) aos médicos cubanos”. (fls. 441-v e 442 – da Emenda à inicial).

Intimada para se manifestar a respeito do pedido liminar (fl. 443) a União suscitou a incompetência da Justiça do Trabalho, que foi acolhida de plano pelo Juízo a quo, aos seguintes fundamentos:

“Ministério Público do Trabalho ajuizou ação civil pública em face da União, aditada às fls. 440/442 dos autos, com pedido de liminar, visando a “proteção de genuína relação de trabalho constitucionalmente protegida, que está sendo desvirtuada pelo Projeto Mais Médicos para o Brasil, e a aplicação do princípio da isonomia aos médicos cubanos inseridos no referido Projeto na condição de intercambistas”.

Afirma que no bojo do inquérito civil nº 000xxx.2013.10.000/7, após realizar várias diligências investigativas, tais como audiências, requisição de documentos, inspeções em Unidades Básicas de Saúde (UBS), o Ministério Público do Trabalho constatou que, sob a invocação do curso de especialização, o projeto Mais Médicos para o Brasil está arregimentando mão de obra de profissionais de medicina para suprir a demanda existente no SUS e, por conseguinte, desvirtuando autêntica relação de trabalho constitucionalmente protegida.

Assevera que constatou também flagrante discriminação ilícita em relação aos médicos cubanos, que recebem remuneração muito inferior à dos demais trabalhadores inseridos no Projeto, nacionais ou estrangeiros, tendo proposto à ré a celebração de TAC – Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta, o que foi rechaçado.

Sustenta que a própria Exposição de Motivos da MP 621/2013, convertida na lei 1.2871/2013 “confessa a finalidade precípua de arregimentar mão de obra de profissionais médicos, o desvirtuamento de genuína relação de trabalho lato sensu e o desvio de finalidade na aplicação da lei de regência”.

Aduz ainda que a Portaria Interministerial n. 1369/2013 do MEC e do MS, a Nota Técnica 2013-CGLNES/GAB/SESu/MEC – pcuo e as Notas Técnicas 01/2013 e 02/2013, assinadas por representantes do MEC e do MS na Coordenação Nacional do Projeto Mais Médicos para o Brasil, revelam o desvirtuamento do programa, com foco na arregimentação de profissionais médicos para suprir as carências prioritárias do SUS.

Alega que outro elemento que corrobora o evidente vínculo laboral lato sensu, com relação aos médicos cubanos, que representam 86,13% dos médicos participantes é o “contrato individual para la prestación de servicios profesionales y tecnicos em el exterior”. Diz que se trata de contrato individual de trabalho, que prevê cláusulas inerentes ao vínculo laboral, nada disciplinando quanto ao curso de especialização, o que prova a relação de trabalho e o desvirtuamento. Aduz que o contrato de trabalho em sentido amplo é o termo de adesão e compromisso do médico participante, regulado pela Portaria Interministerial n° 1369/2013.

Argumenta que comprovado o desvio de finalidade do projeto, que “serve apenas para dar uma fachada de legalidade a contratações irregulares de milhares de servidores públicos”, incide à espécie o disposto no art. 2º, “e” da lei 4.717/65, e que reconhecida a existência de “relação de trabalho lato sensu” deve incidir o conjunto de direitos sociais trabalhistas, de alcance coletivo geral, e, portanto, aplicáveis à relação de trabalho lato sensu, tanto do setor privado, quanto público. Enumera os seguintes direitos, não observados pela normativa do projeto mais médicos: meio ambiente do trabalho seguro e saudável, 13º salário, férias acrescidas do terço, licença à gestante e licença-paternidade e proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Requeru a declaração, de forma incidental, da inconstitucionalidade da exclusão promovida pela lei 12.871/2013, em molde a garantir a máxima efetividade das referidas normas constitucionais. Sustenta que deve ser procedida uma interpretação conforme a Constituição do art. 17, reconhecendo-se a existência de genuína relação de trabalho lato sensu nas contratações do Projeto Mais Médicos para o Brasil.

Argumenta por fim que nos termos do art. 19 da lei 12.871/2013 e de todo um arcabouço jurídico protetor, inclusive normas da OIT, o pagamento da retribuição decorrente da prestação de serviços, na sua integralidade, deve ser sempre feita diretamente ao trabalhador, seja nacional, seja estrangeiro. Assevera que tal procedimento restritivo, aplicável somente aos médicos cubanos, configura ainda violação direta ao princípio da isonomia. Formulou pedido de medida cautelar, nos termos do art. 4º da lei 7.347/85, para determinar-se à ré União a suspensão dos repasses referentes aos valores devidos a título de bolsa-formação (na verdade de remuneração), seja à OPAS, seja ao Governo de Cuba.

Pleiteou, em sede de antecipação dos efeitos da tutela, a declaração de existência de “genuína

relação de trabalho lato sensu entre a ré e os médicos participantes do Projeto Mais Médicos para o Brasil”, sejam brasileiros ou estrangeiros, inclusive cubanos, bem como a declaração de ineficácia de qualquer cláusula constante do contrato individual de trabalho ou Regulamento Disciplinar (Resolução nº 168/2010), que restrinja direitos fundamentais de índole constitucional, inclusive percepção direta da remuneração, livre manifestação do pensamento, liberdade de locomoção e de contrair matrimônio ou relacionar-se amorosamente.

Postulou ainda a garantia a todos os médicos participantes do Projeto dos direitos enumerados no art. 7º, XXII, VIII, XVII, XVIII, XIX e XXX da CR.

Em sede definitiva, postulou a confirmação da tutela antecipada, bem como o pagamento, decorrente da aplicação do princípio da isonomia, das diferenças vencidas relativas à remuneração ou aos estímulos (denominados bolsa-formação no Projeto) aos médicos cubanos. Intimada a se manifestar para os fins do art. 2º da lei 8.437/92, a União apresentou manifestação prévia às fls. 445/510 dos autos.

É o relatório.

O Supremo Tribunal Federal, intérprete maior da Constituição da República, em diversas Reclamações ajuizadas, tem reiteradamente decidido pela incompetência da Justiça do Trabalho para análise de relações de natureza estatutária ou jurídico-administrativa, na esteira do que restou decidido na ADI xxx; afigurando-se irrelevante que a parte postule verbas de natureza trabalhista, à vista da incompetência desta Especializada para o aspecto principal da controvérsia – declarar a nulidade ou desvirtuamento da relação administrativa de fundo.

No caso dos autos, o autor postula o reconhecimento do “desvirtuamento do Projeto Mais Médicos”, sob o argumento de que na verdade não se trataria de curso de especialização, mas de autêntica relação de trabalho lato sensu. Pleiteia, nesse contexto, a garantia aos médicos participantes do Projeto dos direitos sociais enumerados nos incisos XXII, VIII, XVII, XVIII, XIX e XXX do art. 7º da CR.

Evidente, dessa forma, que a análise de eventual “relação de trabalho lato sensu” pressupõe o exame prévio da validade da relação jurídica firmada sob a égide do Programa Mais Médicos, que enuncia “a oferta de curso de especialização” para os médicos participantes, com “atividades de ensino, pesquisa e extensão, que terá componente assistencial mediante integração ensino-serviço” (Portaria Interministerial nº 1369, de 8 de julho de 2013).

E, à luz da iterativa jurisprudência do STF, falece competência à Justiça do Trabalho para análise de relações jurídico-administrativas.

Não se trata, ao contrário do que quer fazer parecer o autor, de questão afeta ao meio ambiente do trabalho, desvinculada do regime jurídico aplicável aos médicos participantes do programa. Com efeito, o foco da ação é a “declaração de existência de genuína relação de trabalho lato sensu entre a ré e os médicos participantes do Projeto Mais Médicos para o Brasil”, bem como o reconhecimento do desvirtuamento do Programa, ou seja, a invalidade de relação jurídico-administrativa, que não se insere nos limites da competência desta Justiça Especializada.

A análise da pertinência da extensão aos médicos dos direitos previstos no art. 7º da CR enumerados pelo autor no item 4 da inicial passa pelo exame da validade do Programa e da própria normatização a ele aplicável, já que esta enuncia de forma taxativa os direitos dos participantes do Projeto Mais Médicos.

Além disso, note-se que o autor pretende “a suspensão dos repasses referentes aos valores devidos a título de bolsa-formação (na verdade de remuneração), seja à OPAS, seja ao Governo de Cuba”.

Embora o autor não tenha incluído no polo passivo os referidos entes (art. 47 do CPC), é certo que a previsão de repasse à OPAS de valores da bolsa-formação repousa no “80º Termo de Cooperação Técnica para o Desenvolvimento de Ações Vinculadas ao Projeto ‘Ampliação ao Acesso da População Brasileira à Atenção Básica em Saúde’” e respectivos Termos de Ajuste.

Nesse diapasão, avulta a incompetência desta Justiça Especializada também para o exame do termo de cooperação firmado entre a União e organismo internacional (art.109, III, da CR), cuja invalidade é pressuposto para acolhimento do pleito autoral de suspensão de repasse das verbas à OPAS.

(...)

Dessarte, considerando-se a natureza jurídica da relação debatida nos autos, declaro a incompetência absoluta desta Justiça Especializada, e determino, conforme artigo 113 do CPC, a remessa dos presentes autos a uma das Varas Federais da Seção Judiciária do Distrito Federal, com nossas homenagens, devendo a Secretaria da Vara realizar os registros pertinentes e proceder à baixa na distribuição.

Custas ao final.

Intimem-se as partes”

Insurge-se o Ministério Público do Trabalho contra essa decisão, insistindo na tese afeta a competência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar a presente Ação Civil Pública.

Argumenta que, “em nenhum momento, o MPT pretendeu ‘o reconhecimento do desvirtuamento do Projeto Mais Médicos’ ou a ‘invalidade de relação jurídico-administrativa’ da Lei n. 12.871/2013. Ao contrário, a postulação contida nesta Ação Civil Pública é a da manutenção do regime da Lei n. 12.871/2013, que instituiu o curso de especialização, em concomitância com a declaração da existência da relação de trabalho lato senso protegida constitucionalmente. Vale dizer, é ‘a convivência das duas atividades, sem que uma exclua a outra, como pretende, contrariamente às máximas da experiência, a Lei n. 12.871/2013 (Petição Inicial, p. 39).

Por essa razão, é que se pleiteou a aplicação de interpretação ao artigo 17 da referida Lei, para entender-se que a exclusão nele referida limita-se ao vínculo celetista apenas, de modo a conformá-lo ao disposto nos artigos 7º e 39, §2º, da Carta Magna, que, disciplinando relação de trabalho lato senso, determina a aplicação dos direitos sociais trabalhistas, de alcance coletivo geral, aplicáveis às

relações de trabalho lato senso, tanto do setor privado quanto do público.

(...)

A referência a desvirtuamento contida na inicial não é ao regime da Lei de regência do Projeto Mais Médicos para o Brasil, de modo a implicar a invalidação desse, mas sim no sentido de dissimulação da relação de trabalho, esta, de fato, desvirtuada

Nesse contexto, o desvirtuamento não da Lei de regência, mas a dissimulação da relação de trabalho lato senso decorre do manifesto fato de que se está diante, na realidade, de recrutamento de mão de obra para atender às necessidades cotidianas do Sistema Único de Saúde (SUS). Então, a contratação de profissionais de saúde como se fosse somente para um curso de especialização desvirtua a relação de trabalho constitucionalmente protegida, o que deve ser declarado pela Justiça do Trabalho”

(...)

Como a declaração da existência da relação de trabalho lato senso implica, necessariamente, a aplicação dos direitos pleiteados na inicial, incluindo o relativo ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro, hoje não reconhecido aos médicos participantes, incide à espécie também o entendimento consubstanciado na Súmula 736 do Supremo Tribunal Federal.

(...)

Também não procede, data maxima venia, o fundamento, contido na decisão, de que ‘avulta a incompetência desta Justiça Especializada também para o exame do termo de cooperação firmado entre a União e organismo internacional (art. 109, III, da CR), cuja finalidade é pressuposto para colhimento do pleito autoral de suspensão de repasse das verbas à OPAS” (fl. 780-v, 781 e 785).

Pois bem.

Não obstante as ressalvas do Relator a respeito da matéria, a Justiça do Trabalho é incompetente para processar e julgar causas instauradas entre o Poder Público e “servidor” que lhe seja vinculado por relação jurídico-administrativo (STF ADI xxxx/DF. Rel. Min. CEZAR PELUSO. Decisão: 05/04/2006) e os contratos de natureza temporária são espécie dessa relação jurídico-administrativa. Precedentes: RCL xxxx AgR / MS. Rel. Min. Menezes Direito. Julgamento: 02/04/2009. Ac. TP. DJe-079 DIVULG 29-04-2009 PUBLIC 30-04-2009; RCL xxxx AgR / MG. Rel. Min. Cármen Lúcia. Ac. DJe-084, DIVULG 07-05-2009 PUBLIC 08-05-2009; CC nº xxxx / AM. Rel. Min. Marco Aurélio. Rel. p/ Ac. Min. Ricardo Lewandowski. Ac. TP. DJe-236, DIV. 11-12-2008, PUB. 12-12-2008; RCL xxxx / DF. Rel. Min. CÁRMEN LÚCIA. Ac. TP. DJe-187 DIVULG 02-10-2008 PUBLIC 03-10-2008 e RCL xxxx AgR / PA. Rel. Min. MARCO AURÉLIO. Rel. p/ Ac. Min. Min. CÁRMEN LÚCIA. Ac. TP. DJe-222 DIVULG 20-11-2008 PUBLIC 21-11-2008.

A respeito do tema, peço vênias para transcrever os fundamentos contidos em decisão proferida pelo Exmº Desembargador André R. P. V. Damasceno, no RO xxxxx-2009-007-10-00-2, publicado em 13.11.2009, litteris:

“Esta Eg. Turma, firme no entendimento consubstanciado na Orientação Jurisprudencial nº 205 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Col. TST, vinha afirmando a competência desta Justiça Laboral para processar e julgar as ações em que se discute questões atinentes à contratação de trabalhadores sem concurso público por entes públicos, em hipótese de contratação temporária de excepcional interesse público (art. 37, inciso IX, da Constituição Federal).

Eis o teor da referida O.J.:

“COMPETÊNCIA MATERIAL. JUSTIÇA DO TRABALHO. ENTE PÚBLICO. CONTRATAÇÃO IRREGULAR. REGIME ESPECIAL. DESVIRTUAMENTO (nova redação) - DJ 20.04.2005

I - Inscreve-se na competência material da Justiça do Trabalho dirimir dissídio individual entre trabalhador e ente público se há controvérsia acerca do vínculo empregatício.

II - A simples presença de lei que disciplina a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público (art. 37, inciso IX, da CF/1988) não é o bastante para deslocar a competência da Justiça do Trabalho se se alega desvirtuamento em tal contratação, mediante a prestação de serviços à Administração para atendimento de necessidade permanente e não para acudir a situação transitória e emergencial”.

Todavia, o Excelso Supremo Tribunal Federal, em decisão proferida nos autos da Rcl nº xxxx/AM, na sessão plenária do dia 17.03.2008, houve por bem declarar a incompetência desta Justiça Especializada para julgar ações entre o Poder Público e seus servidores, sem fazer qualquer distinção quanto às situações em que se entabula discussão quanto à própria natureza da relação travada entre as partes - de trabalho, conforme alegado pela parte autora, ou administrativa, segundo afirmado pela parte demandada.

O acórdão em tela encontra-se assim ementado:

“CONSTITUCIONAL. RECLAMAÇÃO. MEDIDA LIMINAR NA ADI 3.357. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. SERVIDORES PÚBLICOS. REGIME TEMPORÁRIO. JUSTIÇA DO TRABALHO. INCOMPETÊNCIA. 1. No julgamento da ADI xxxxx-MC este Supremo Tribunal suspendeu toda e qualquer interpretação do inciso I do artigo 114 da CF (na redação da EC 45/2004) que inserisse, na competência da Justiça do Trabalho, a apreciação de causas instauradas entre o Poder Público e seus servidores, a ele vinculados por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo. 2. Contratações temporárias que se deram com fundamento na Lei amazonense nº 2.607/200, que minudenciou o regime jurídico aplicável às partes figurantes do contrato. Caracterização de vínculo jurídico-administrativo entre contratante e contratados. 3. Procedência do pedido. 4. Agravo regimental prejudicado” (Rcl xxxx/AM, Ac. Tribunal Pleno, Rel. Ministro Carlos Britto, DJ 08.08.2008).

Em decorrência do que restou decidido pelo Exc. STF, o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho houve por bem cancelar a Orientação Jurisprudencial mencionada em 23.4.2009.

Diante de alteração de entendimento de tal amplitude, ocorrida no âmbito dos Tribunais Superiores, certamente se faz necessária a fixação de determinadas premissas fundamentais quanto ao limite competencial da Justiça do Trabalho.

Historicamente, a orientação em comento surgiu primariamente da contratação a título precário de professor por ente público. Entendia o col. TST, na redação original da referida O.J., pela incompetência da Justiça do Trabalho, ao fundamento de que “existindo lei estadual disciplinando o regime dos professores contratados em caráter precário, o regime jurídico entre o Estado e o servidor é de natureza administrativa, não trabalhista. Art. 106 da CF/1967 E ART. 37, IX, da CF/88.”

A análise histórica do entendimento pretoriano revela que, na verdade, a orientação em apreço se refere a ações relativas ao desvirtuamento das contratações especiais (temporárias) por entes públicos, as quais estariam regidas por leis locais, sejam municipais, sejam estaduais. Nesse sentido, posteriormente veio a prevalecer entendimento diverso, no sentido de que “a simples presença de lei que disciplina a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público (artigo 37, inciso IX, da Constituição Federal) não é o bastante para deslocar a competência da Justiça do Trabalho se se alega desvirtuamento em tal contratação, mediante prestação de serviços à Administração para atendimento de necessidade permanente e não para acudir a situação transitória e emergencial.”

O caso concreto ostenta alguma perplexidade na definição da competência. Por um lado, é certo que se há controvérsia sobre os efeitos decorrentes da aplicação da Súmula 363/TST, em face da nulidade do contrato havido entre as partes, essa controvérsia se inscreve na competência material da Justiça do Trabalho. Não obstante, em se tratando de entes de direito público e da administração pública direta e indireta, a interpretação do art. 114, inciso I, da Constituição Federal veio a sofrer severas restrições em face do que restou decidido na ADIn xxxxx-6, com efeitos erga omnes. À Justiça do Trabalho falece competência para apreciar as causas instauradas entre o Poder Público e seus servidores a ele vinculados por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo.

Observe-se que a fundação demandada admite que contratou diretamente o reclamante, assim o fazendo não para que este se inserisse no quadro de servidores da fundação, mas para realizar tarefas específicas - na função de apoio administrativo no Centro de Seleção e de Promoção de Eventos - CESPE -, estabelecidas no contrato de prestação de serviços firmado com base no art. 10, d, da Lei 8.666/93.

Note-se que o verdadeiro cenário jurídico em que se insere a relação havida entre as partes é de cunho administrativo. É necessário verificar se houve desvirtuamento da contratação do trabalhador firmada com base no dispositivo de lei antes referido.

Nesse contexto, tem-se que, à luz da diretriz emanada da Excelsa Corte Suprema, esta Justiça Laboral não detém competência para processar e julgar o feito, notadamente porque se alega que a contratação se desenvolveu com base na Lei de Licitações.

Nesse mesmo sentido, merecem transcrição os seguintes arestos deste Regional que tratam da mesma situação antes delineada:

“INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. SERVIDOR PÚBLICO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.

1. A relação de emprego estabelecida entre o Poder Público e seus servidores é de caráter jurídico-

administrativo. Nessas circunstâncias, é da Justiça Federal Comum a competência para dirimir os conflitos dela decorrentes, consoante jurisprudência dominante do Supremo Tribunal Federal. (Ressalva de entendimento). 2. Remessa ex-offício e recurso voluntários conhecidos e providos” (RO-xxxx-2008-01-10-00-5, 2ª Turma, Des. Brasilino Santos Ramos, publ. 24.4.2009).

“SERVIDOR PÚBLICO. REGIME JURÍDICO-ADMINISTRATIVO. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO RECONHECIDA PELO E. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Girando a controvérsia em torno da relação de emprego mantida entre reclamante e reclamada, vislumbra-se a competência desta Justiça Especializada para julgamento do feito. Entretanto, o exc. Supremo Tribunal Federal vem firmando jurisprudência no sentido de que a relação entre o Poder Público e seus servidores é de caráter jurídico-administrativo, atraindo, pois, a competência da Justiça Comum Federal para resolução dos conflitos entre eles. Desta feita, em homenagem à segurança jurídica, declara-se a incompetência da Justiça do Trabalho para julgamento do feito, na forma do entendimento do exc. STF. Recurso provido” (RO-xxxx-2008-010-10-00-5, 2ª Turma, Des. Maria Piedade Bueno Teixeira, publ. 24.4.2009).

Tendo o Excelso Supremo Tribunal Federal declarado a incompetência da Justiça do Trabalho para dirimir controvérsia entre o Poder Público e seus servidores estatutários, sem fazer qualquer distinção quanto às situações em que se entabula discussão quanto à própria natureza da relação travada entre as partes e sendo incontroverso que o autor prestou serviços para a Fundação Reclamada, entidade de direito público interno, declara-se a incompetência desta Especializada para processar e julgar o feito.

Dessa forma, e por entender que “A sentença é um ato de vontade do Juiz, como órgão do Estado. Por isto é desejável que os processos não sejam julgados unicamente conforme seu entendimento doutrinário pessoal. A solução da lide deve representar a vontade do Estado, que se exprime através da jurisprudência do órgão jurisdicional ao qual competir a manifestação final sobre a matéria. A estabilidade jurisprudencial é socialmente desejável para que, através dela, o cidadão possa pautar seu procedimento. O resultado de um processo não deve ser aleatório, dependente da individualidade do Juízo o qual competir o julgamento. É salutar que a lide seja solucionada segundo a jurisprudência do órgão jurisdicional a quem competir dirimir a matéria, ressaltando seu entendimento doutrinário pessoal, quando divergente” (Desembargador aposentado Fernando A. V. Damasceno).

Ressalvo meu entendimento pessoal quanto ao tema e curvo-me ao entendimento do Excelso Supremo Tribunal Federal, no sentido da incompetência material desta Justiça Especializada. Desse modo, declaro de ofício a incompetência da Justiça do Trabalho e determino que os autos sejam remetidos a uma das Meritíssimas Varas da Justiça Comum do Estado de Tocantins, a quem couber por distribuição, com as cautelas e homenagens de estilo”.

O Excelso STF no julgamento da Reclamação xxxx-1, onde era Reclamante o Município de Santarém e Reclamado o Juiz do Trabalho da Vara Única de Trabalho de Santarém, conheceu em parte da Reclamação e, na parte conhecida, por maioria, julgou-a procedente.

Registre-se que as balizas da citada Reclamação foram retratadas pela Assessoria do Exmº Ministro Marco Aurélio, que assim se manifestou em referência analítica aos votos da Ministra Cármen Lúcia,

verbis:

“Vossa Excelência pediu vista desta reclamação, mediante a qual o Município de Santarém busca suspender o andamento e alterar a competência, para a Justiça comum, dos processos trabalhistas em trâmite no Juízo do Trabalho de Santarém, formalizados com o objetivo de serem reconhecidos direitos trabalhistas, considerada a decisão proferida na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº xxxxx-6/DF.

Analisando o processo, verifico a seguintes situações:

a) em relação à Ação Civil Pública nº xxxxxxx/96, não existe qualquer documento a respeito, razão pela a ministra Cármen Lúcia não conhece da Reclamação;

b) quanto aos processos nº xxxxxxx/96 (folha 83) e nº xxxxxxx/2005 (folha 110), as reclamações foram formalizadas contra a empregadora S.S. Engenharia Projetos e Consultoria Ltda. postulando verbas trabalhistas. O Município de Santarém figura nesse processo com a finalidade de buscar a responsabilização subsidiária do ente público, na forma do Enunciado 331 do TST, tendo a condição de tomadora de serviços.

A relatora não conhece da reclamação em relação a estes processos, ante a ausência de provas de contrato temporário.

c) os demais processos versam sobre pedidos de declaração de nulidade do contrato administrativo e o reconhecimento de vínculo empregatício do autor com o Município, pelo regime da CLT, mediante a anotação do contrato de trabalho na CTPS, e ainda, o cumprimento de obrigações trabalhistas.

As causas de pedir, nesses casos, referem-se à fraude à lei que rege as contratações temporárias com a municipalidade, considerando o extravasamento das balizas legais e a configuração de verdadeiras relações de emprego.

Então, a ministra Cármen Lúcia julga procedente o pedido formulado quanto aos processos em que o Município de Santarém trouxe provas da contratação temporária, mas não conhece da reclamação quando há ausência de provas do contrato temporário.

Enfim, o voto da relatora é balizado segundo as provas apresentadas na reclamação - juntada de cópia do contrato temporário -, não levando em conta, como parâmetros, as causas de pedir e os pedidos formulados nas iniciais dos processos em análise (fls. 258/259, g.n.).

Assim, diante dos parâmetros de análise adotados pelo E. STF (Reclamação xxxxx-1 PARÁ) para a fixação da competência material desta Justiça, faz-se mister, na análise de cada caso concreto, a verificação da existência nos autos de contrato de natureza administrativa, de modo a definir a competência desta Justiça do Trabalho, em consonância com o que foi balizado pelo E. Supremo Tribunal Federal.

No presente caso, pretende o Ministério Público do Trabalho que seja dada “interpretação conforme à Constituição ao art. 17 da Lei n. 12.871/2013” e, com isso, seja reconhecida relação de trabalho lato sensu dos médicos integrantes do Projeto Mais Médicos para o Brasil, instituído pela Lei

12.871/2013, condenando-se a União nas obrigações constantes no pedido inicial, conforme acima já transcritas.

Nos termos do art. 13 da Lei 12.871/2013, foi “instituído, no âmbito do Programa Mais Médicos, o Projeto Mais Médicos para o Brasil”, oferecido aos médicos formados em instituição de educação superior brasileira ou com diploma revalidado no País e aos médicos formados em instituição de educação superior estrangeira, por meio de intercâmbio médico internacional.

A finalidade do projeto Mais Médicos para o Brasil (previsto no Programa Mais Médicos) é o aperfeiçoamento dos médicos participantes mediante “oferta de curso de especialização por instituição pública de educação superior e envolverá atividades de ensino, pesquisa e extensão que terão componente assistencial mediante integração ensino-serviço” (art. 14 da Lei 12.871/2013).

Poderá, ainda, haver recebimento de bolsa e ajuda de custo (art. 19 da Lei 12.871/2013).

Verifica-se, assim, que os integrantes do Projeto Mais médico para o Brasil entabulam com o Poder Público nítido contrato de natureza administrativa, visando sua especialização, mediante oferta de curso por instituição pública de educação superior, envolvendo atividades de ensino, pesquisa e extensão que terão componente assistencial mediante integração ensino-serviço, não sendo gerado vínculo empregatício de qualquer natureza.

Diante desse cenário e na esteira do entendimento do E. Supremo Tribunal Federal, não compete a esta Justiça Especializada se pronunciar sobre eventual desvirtuamento do Programa Mais Médicos para o Brasil, já que o programa está pautado em relação jurídico-administrativa.

Não obstante o Ministério Público do Trabalho alegar que não pediu fosse reconhecido o desvirtuamento do Programa, já que “a postulação contida nesta Ação Civil Pública é a da manutenção do regime da Lei n. 12.871/2013, que instituiu o curso de especialização, em concomitância com a declaração da existência da relação de trabalho lato senso protegida constitucionalmente”, certo é que eventual reconhecimento da existência do trabalho lato sensu implica, inegavelmente, no reconhecimento do desvirtuamento do Programa Mais Médicos para o Brasil, já que ele não visa, em sua essência, contratação de trabalhadores (art. 17 da Lei 12.871/2013).

Em outros termos, a pretensão do Ministério Público do Trabalho esbarra, indubitavelmente, na análise da higidez ou desvirtuamento do Programa Mais Médicos para o Brasil, competência esta que falece à Justiça do Trabalho.

Conforme bem aduzido pelo Juízo a quo, “Evidente, dessa forma, que a análise de eventual ‘relação de trabalho lato sensu’ pressupõe o exame prévio da validade da relação jurídica firmada sob a égide do Programa Mais Médicos, que enuncia ‘a oferta de curso de especialização’ para os médicos participantes, com “atividades de ensino, pesquisa e extensão, que terá componente assistencial mediante integração ensino-serviço’ (Portaria Interministerial nº 1369, de 8 de julho de 2013).

Registre-se, ainda, que, nos termos do art. 109, III, da Constituição Federal, compete aos juízes federais competentes processar e julgar “as causas fundadas em tratado ou contrato da União com

Estado estrangeiro ou organismo internacional”, sendo que, conforme bem aduzido na Origem, “a previsão de repasse à OPAS de valores da bolsa-formação repousa no ‘80º Termo de Cooperação Técnica para o Desenvolvimento de Ações Vinculadas ao Projeto ‘Ampliação ao Acesso da População Brasileira à Atenção Básica em Saúde’ e respectivos Termos de Ajuste.

Nesse diapasão, avulta a incompetência desta Justiça Especializada também para o exame do termo de cooperação firmado entre a União e organismo internacional (art. 109, III, da CR), cuja invalidade é pressuposto para acolhimento do pleito autoral de suspensão de repasse das verbas à OPAS”.

Trago à baila precedente do Col. Superior Tribunal de Justiça:

“CONFLITO DE COMPETÊNCIA. UNIVERSIDADE FEDERAL. REVALIDAÇÃO E REGISTRO DE DIPLOMA ESTRANGEIRO. AÇÃO ORDINÁRIA FUNDADA EM CONVENÇÃO E ACORDO INTERNACIONAIS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA FEDERAL COMUM.

1. A causa fundada em Convenção e Acordo Internacionais encontra-se inserida no rol de exceções da regra que disciplina a competência do Juizado Especial Federal (art. 3º, § 1º, I, da Lei nº 10.259/01).

2. De acordo com o art. 109, III, da Constituição da República, “as causas fundadas em tratado ou contrato da União com Estado estrangeiro ou organismo internacional” são da competência da Justiça Federal.

3. É competente a Justiça Federal Comum para a análise da ação ordinária que busca a revalidação e registro de diploma estrangeiro, com base em Convenção e Acordo Internacionais, como se deduz do exame conjunto dos arts. 3º da Lei nº 10.259/01 e 109, da CF.

4. Conflito conhecido para declarar competente o Juízo Federal da 3ª Vara da Seção Judiciária do Estado do Maranhão, ora suscitado.” (CC xxxxxx/MA; Relator: Ministro CASTRO MEIRA; Ac. PRIMEIRA SEÇÃO; publicação DJe 01/07/2009).

Nesse contexto, tem-se que, à luz da diretriz emanada da E. Corte Suprema a respeito da incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar contenda pautada em relação jurídico-administrativa e do disposto no art. 109, III, da Constituição Federal, que fixa a competência dos juízes federais para processar e julgar “as causas fundadas em tratado ou contrato da União com Estado estrangeiro ou organismo internacional”, não há como prosperar a pretensão recursal.

Nego provimento.

RECONHECIMENTO DA INCOMPETÊNCIA DO JUÍZO. EFEITOS (RECURSO DA UNIÃO)

Em seu recurso adesivo, a União requer a extinção do feito, sem resolução de mérito, nos termos do art. 267, IV e VI, do CPC, já que, ao ser reconhecida a incompetência da Justiça do Trabalho, carece ao Ministério Público do Trabalho legitimidade para atuar na Justiça Federal.

Sem razão.

Nos termos do art. 795, §2º, da CLT, “O juiz ou Tribunal que se julgar incompetente determinará, na mesma ocasião, que se faça remessa do processo, com urgência, à autoridade competente, fundamentando sua decisão”.

Assim, correto o Magistrado de piso que, ao reconhecer a incompetência da Justiça do Trabalho, determinou o envio dos autos a uma das Varas Federais da Seção Judiciária do Distrito Federal, sendo certo que compete à autoridade competente a verificação dos pressupostos de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo ou das condições da ação.

Nego provimento.

CONCLUSÃO

Diante do exposto, conheço do recurso ordinário do Ministério Público do Trabalho, rejeito a preliminar de não conhecimento, e conheço do recurso adesivo da União, conheço das contrarrazões do Autor, conheço parcialmente das contrarrazões da Ré e, no mérito, nego-lhes provimento, nos termos da fundamentação.

É como voto.

Acórdão

ACORDAM os Desembargadores da Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho – 10ª Região, em sessão realizada na data e conforme a respectiva certidão de julgamento: aprovar o relatório, conhecer do recurso ordinário do Ministério Público do Trabalho, rejeitar a preliminar de não conhecimento, e conhecer do recurso adesivo da União, conhecer das contrarrazões do Autor, conhecer parcialmente das contrarrazões da Ré e, no mérito, negar-lhes provimento, nos termos do voto do Desembargador Relator. Ementa aprovada.

Brasília-DF, 08 de outubro de 2014.

JOSÉ LEONE CORDEIRO LEITE

Desembargador Relator



Acórdão da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relatora Desembargadora Nair Maria Ramos Gubert, publicado no DJ 21/09/2012.

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **MM. 16ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA - PR**, sendo Recorrente **R. G.** e Recorridos **E. G.A O. LTDA.** e **O. O. P. DE E. T. LTDA.**

[...]

DIFERENÇAS SALARIAIS EM FACE DO NÃO PAGAMENTO DO VALOR HORA AULA

Análise preferencial em razão da matéria.

Insurge-se o reclamante contra a r. sentença de fls. 1869/1871, que rejeitou o pedido de condenação das rés ao pagamento de diferenças salariais decorrentes do não pagamento do valor da hora/aula observado para os demais professores.

Assevera que é incontroverso que o autor recebia valor de hora/aula inferior àquele pago a outros professores, situação que enseja tratamento discriminatório passível de correção. Menciona que, apesar de possuir o título de Doutor, e estar submetido a condições idênticas as dos paradigmas D. de S. e J. M., não recebeu o valor hora/aula destinado aos referidos professores mestres e doutores.

Aduz que em momento algum a reclamada alega que o reclamante e os paradigmas exerciam funções diferentes, lecionando matérias distintas.

Menciona que o argumento utilizado pela reclamada, e mencionado na r. sentença, no sentido de que os professores paradigmas já lecionavam na instituição há mais tempo não merece prosperar, pois para efeito de equiparação salarial o tempo deve ser medido na função, e não na empresa.

Alega que não há prova documental de que a paradigma J. tenha sido contratada na mesma função (professora) desde 1998, sendo certo que o TRCT indica a admissão da autora como professora em 16.03.2005.

Afirma, em relação ao paradigma D., que a análise do documento de fls. 127 demonstra que apesar deste ter sido contratado para prestar serviços no Curso de Direito no ano de 2002, passou

a exercer a função de Professor do Curso de Pedagogia em 01.02.2007, o que elide a diferença de exercício de função em tempo maior que 2 anos.

Aduz que não merece prosperar o entendimento no sentido de que não seria possível a avaliação sobre igual perfeição e similitude de suas atividades, pois tal ponderação está na contramão do entendimento sumulado do TST.

Requer a reforma da r. sentença para condenar a reclamada ao pagamento de diferenças salariais decorrentes da equiparação salarial do autor com os paradigmas D. de S. e J. M., considerando o valor da hora/aula pago ao autor e aquele pago aos paradigmas.

Ainda, requer que os valores deferidos sejam considerados para o cálculo das diferenças salariais postuladas nos itens 6.5 e 7, bem como nas horas extras postuladas nos itens 10 a 10.7, da RT xxxxx-2009-016-09-00-7, que foram reunidos a estes autos, com reflexos em descanso semanal remunerado e, com estes, em hora atividade.

Requer reflexos das diferenças salariais pleiteadas nos presentes autos e de seus consectários nas verbas referidas da reclamatória anterior em férias acrescidas de 1/3, 13º salário e, com estes, em FGTS (8%).

Por fim, requer os reflexos de todos os valores supra mencionados e de seus consectários nos autos conexos sobre as verbas postuladas a título de reintegração postulada no item 15.4 da RT xxxxx-2009-016-09-00-7.

Com razão.

O d. Juízo rejeitou o pedido em comento, com base nos seguintes fundamentos (fls. 1870/1871):

“3. EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Em se tratando de equiparação salarial, matéria disciplinada pelo artigo 461 da CLT, incumbe à parte autora a prova dos fatos geradores do seu direito, como o exercício de função idêntica, de forma simultânea, ao mesmo empregador e na mesma localidade. Saliente-se que a simultaneidade não está expressamente descrita no referido artigo, mas a doutrina autorizada a considera indispensável para aferição do direito.

Já ao empregador incumbe provar os fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito do autor, quais sejam a diferença de produtividade, diferença de perfeição técnica, tempo do paradigma superior a dois anos na função, quadro de carreira homologado, com previsão de promoção alternada por merecimento e antiguidade.

No caso, não há como acolher a pretensão obreira para que seja reconhecida a equiparação salarial com os modelos D. S. de S. e J. M., eis que ambos exerciam a função de professor na reclamada há mais de dois anos, quando da admissão obreira, ex vi fls. 215/217 e 236/237, respectivamente.

Quanto à modelo J., oportuno observar que a mesma, desde 1998 (fls.236/237), fazia parte do quadro de professores da reclamada (de acordo com a preposta da ré, à época a paradigma laborava na sede do bairro Rebouças, no ensino médio e superior, fls. 328), o que por certo, plenamente justificável o patamar salarial superior ao do autor, quando ela passou a lecionar na mesma sede do Bom Retiro.

Como o artigo 461 da CLT estabelece, em seu § 1º, a impossibilidade de equiparação quando a diferença no seu exercício for superior a dois anos, indefiro o pedido de equiparação pleiteado em relação aos paradigmas D. S. de S. e J. M.

Apenas para argumentar, entendo que professores que ministram aulas de matérias distintas não permitem avaliação sobre igual perfeição e similitude de suas atividades, comprometendo sobremaneira a tese da parte autora.

Ainda que possa haver o mesmo nível cultural ou intelectual dos docentes, a equiparação só seria possível pelo tipo de atividade que exercem de maneira específica, o que não pode ser feito em casos como o que ora se debate, em que o autor ministrava aula de Filosofia e História da Educação, o paradigma D. de Sociologia da Educação e a paradigma J., de Prática de Ensino.

Não há como reconhecer o trabalho de igual valor se considerar o volume e a responsabilidade do trabalho que envolve uma e outra situação, devendo-se levar em conta a diversidade das disciplinas e atividades intrínsecas a cada uma delas, além do respeito ao poder diretivo da reclamada de estabelecer forma de ingresso e promoção dos professores na instituição de ensino, ou seja, os professores eram contratados como “professor assistente” e, posteriormente, poderiam ser promovidos a “professor adjunto”.

De consequência, indefiro as verbas pleiteadas nos itens de “b” a “h” do pedido (fls. 16).”

Conforme dispõe o artigo 461, da CLT “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”. O parágrafo 1º do referido dispositivo legal esclarece que, para fins de equiparação salarial, trabalho de igual valor é aquele realizado com igual produtividade e mesma perfeição técnica, entre pessoas cujo tempo de serviço não seja superior a 02 anos.

Tem-se, dessa forma, que a equiparação salarial pressupõe a presença dos seguintes requisitos cumulativos: a) identidade de funções; b) mesmo empregador; c) mesma localidade; d) tempo de função não superior a 02 anos; e e) igual produtividade e mesma perfeição técnica.

No presente caso, a identidade de funções é incontroversa, na medida em que a reclamada não menciona na defesa que o autor e os empregados paradigmas desenvolviam funções distintas. A alegação da ré para obstar o pedido de equiparação salarial é no sentido de que havia tempo na função superior a 2 anos.

Além disso, também restou demonstrado que tanto o autor quanto os empregados indicados como

paradigmas desempenhavam a função de professor, porquanto o preposto da ré reconheceu tal situação, que foi confirmada pela testemunha ouvida a convite do autor.

Da mesma forma, não há controvérsia quanto à prestação de serviços para o mesmo empregador e na mesma localidade. Quanto à igual produtividade e mesma perfeição técnica, ainda que a ré tenha aduzido em defesa tal fato obstativo, nada restou comprovado nesse sentido, mas, pelo contrário, as evidências são de que os empregados paradigmas desempenhavam suas atividades com mesma produtividade e perfeição, mormente porque o reclamante detém a titulação de doutorado.

No que diz respeito ao tempo na função superior a 2 anos, *data vênia* do entendimento do d. Juízo, assiste razão parcial ao autor.

Quanto ao paradigma D., a prova constante nos autos demonstra que este foi contratado como professor em 09.04.2001, como se infere da ficha registro de fls. 215/217 e do TRCT de fls. 220. Portanto, quanto a este modelo, efetivamente, não há como se reconhecer a equiparação salarial, porquanto o tempo na função de professor, é superior a 2 anos em relação ao reclamante, que somente foi contratado em 01.02.2007. Saliente-se que deve ser levado em consideração o tempo em ambos iniciaram na função de professor, independente do curso em que atuavam, se Direito ou Pedagogia, e da disciplina que ministravam.

Por outro lado, no que se refere à paradigma J., não obstante a ficha de registro e o contrato de trabalho constante nos autos (fls. 1760/1761) demonstrem que a autora foi admitida em 12.01.1998, tais documentos evidenciam que a contratação foi para o cargo de orientadora educacional para o 2º grau, não havendo prova o sentido de que desde esta data a paradigma laborou como professora.

Ademais, a própria preposta da reclamada esclareceu que a data de admissão constante no TRCT de fls. 1763, qual seja, 16.03.2005, diz respeito à data em que a autora assumiu as funções de docente e coordenadora na pós graduação.

Portanto, considerando a prova oral produzida, há que se reconhecer que a paradigma J. assumiu a função de professora em 16.03.2005, devendo esta data ser considerada para fins de apuração do tempo na função da equiparação salarial pretendida.

Tendo em vista que a admissão do autor ocorreu em 01.02.2007, e que a paradigma J. passou à função de professora em 16.03.2005, não há que se falar em tempo na função superior a 2 anos, para fins de obstar o pedido de equiparação salarial.

Desse modo, impõe a reforma da r. sentença para reconhecer a equiparação salarial entre o reclamante e a paradigma J. M., condenando a reclamada ao pagamento de diferenças salariais considerando o valor da hora/aula pago ao autor e aquele pago à paradigma, com reflexos em todas as verbas ora deferidas, bem como em férias acrescidas de 1/3, 13º salário e FGTS (8%).

Em se tratando de condenação originária, faz-se necessária a fixação dos parâmetros de liquidação:

Liquidação por cálculos, juros e correção monetária na forma da lei (e da Súmula 200 do TST), esta última contada a partir do mês subsequente ao da prestação de serviços, constantes da tabela única para atualização e conversão de débitos trabalhistas (Tabela do TRT da 9ª Região).

Ficam autorizados os descontos previdenciários e fiscais. Saliente-se que, em relação a este pedido, apenas são autorizados os descontos, mas os critérios para apuração destes devem ser definidos na fase de liquidação/execução, sob pena de supressão de instância.

REFORMO.

[...]

CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Desembargadores da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE**, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por maioria de votos, vencido parcialmente o Exmo. Desembargador Arion Mazurkevic (revisor), **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR** para, nos termos da fundamentação: a) condenar a reclamada ao pagamento de diferenças salariais decorrentes de equiparação salarial e reflexos; b) acrescer à condenação o pagamento de diferenças salariais no que tange à parcela “horas pesquisa” e reflexos; c) condenar as rés ao pagamento de diferenças salariais decorrentes da redução da carga horária e reflexos; d) condenar as reclamadas ao pagamento de horas extras decorrentes de violação ao intervalo interjornada previsto no artigo 66 da CLT e reflexos; e) determinar a reintegração do reclamante no emprego, com o pagamento dos salários devidos durante o período de afastamento; e f) alterar critério de cálculo do imposto de renda.

Custas acrescidas de R\$ 200,00, considerando o valor ora acrescido à condenação de R\$ 10.000,00.

Intimem-se.

Curitiba, 13 de setembro de 2012.

NAIR MARIA RAMOS GUBERT

RELATORA



Foto: TST

Acórdão da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, Relator Desembargador Horácio Senna Pires, publicado no DJ 14/05/2010.

ACÓRDÃO

3ª Turma

RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO. A.. ISONOMIA SALARIAL. APLICAÇÃO ANALÓGICA DA LEI Nº 6.019/74. A jurisprudência desta Corte é pacífica no sentido de que a contratação irregular não gera vínculo com os órgãos da administração pública, direta ou indireta (Súmula 331, II, do TST). Contudo, a impossibilidade de se formar vínculo com a administração pública não afasta o direito do trabalhador terceirizado às mesmas verbas asseguradas aos empregados públicos que exerçam funções idênticas àquele. Com efeito, o Direito do Trabalho caracteriza-se pela presença de mecanismos e princípios que intentam evitar tratamentos discriminatórios entre obreiros que se encontrem na execução de tarefas iguais e submetidos a idênticos encargos, por ocasião da prestação de serviço. A Constituição Federal, em seus artigos 5º, *caput*, e 7º, XXXII e XXXIV, consagra o princípio da isonomia e afugenta o tratamento discriminatório. O princípio da isonomia visa, também, a evitar tratamento salarial diferenciado àqueles trabalhadores que exerçam trabalho igual para um mesmo empregador. A equiparação salarial encontra fundamento jurídico na própria Carta (artigos 5º, *caput*, e 7º, XXXII e XXXIV), bem como em normas esparsas, como a do artigo 12 da Lei 6.019/74. Ao estabelecer preceito de isonomia remuneratória, esta norma concretiza os dispositivos constitucionais concernentes à idéia de isonomia e proteção ao salário (art. 7º, VI, VII e X, da Constituição Federal). Daí por que, embora não tenha sido a Reclamante contratada com base na Lei 6.019/74, o preceito que assegura o salário equitativo impõe-se a quaisquer outras situações de terceirização. Aplicável, portanto, o artigo 12, “a”, da Lei 6.019/74, de forma analógica, ao contrato de trabalho do Reclamante. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº TST-RR-xxxxx-18.2002.5.09.0022, em que é Recorrente **R. A. P.** e Recorrida **A. DOS P. DE P. E A. - , S. DOS T. DE B. DOS P. DE P. E A., A. DOS T. DE L., H. E M. DOS P., T. P. E R. EM G. DO E. DO P.**

[...]

1 - CONHECIMENTO

1.1 - DIFERENÇAS SALARIAIS - ISONOMIA AOS SALÁRIOS PERCEBIDOS PELOS EMPREGADOS DA TOMADORA DOS SERVIÇOS (A.)

Vejamos os fundamentos do TRT:

“A MMª Juíza do Trabalho da Primeira Instância rejeitou a pretensão do autor quanto ao

reconhecimento do vínculo de emprego com a A., **em razão da ausência de prova da subordinação e da falta de prévia aprovação em concurso público**. A MMª Magistrada da Primeira Instância também negou o direito do autor a diferenças salariais fundadas no plano de cargos e salários da A. e ao adicional de risco por considerar que tais vantagens são aplicáveis somente aos empregados daquela autarquia (fls. 378/379).

O autor insiste na declaração de existência do vínculo de emprego com a A. ou, sucessivamente, no reconhecimento dos efeitos da relação empregatícia. Quanto às diferenças salariais fundadas no plano de cargos e salários da A. e ao adicional de risco, afirma que tem direito às vantagens independentemente da condição de empregado da autarquia.

Não tem razão. Não há prova da subordinação direta do autor à A., pois a prova oral colhida nestes autos (fls. 73/75) não é conclusiva a esse respeito.

Os termos de audiência de outros processos não foram utilizados como prova emprestada, mas, de qualquer modo, o termo de audiência da RT n xxxxx/2001, cuja juntada foi feita a pedido do próprio autor (fl. 73), **revela que o demandante naquele processo prestou serviço mediante coordenação do Sindicato e, não, da A.** (fls. 331/332).

Nada obstante, ainda que estivessem presentes os pressupostos de fato do vínculo de emprego entre a A. e o autor, a pretensão quanto ao reconhecimento da relação empregatícia haveria de ser rejeitada, diante da ausência de prévia aprovação do autor em concurso público (parágrafo 2º do artigo 37 da Constituição da República e Súmula 363 do TST). Em se tratando da falta de requisito de validade do contrato de emprego com a administração pública, não haveria como prosperar a pretensão do autor.

Com a devida vênia do autor, o entendimento acima defendido não ofende o parágrafo 1º, inciso 11, do artigo 173 da Constituição da República. Se é certa a afirmação de que a A., no que se refere às obrigações trabalhistas, submete-se ao regime jurídico próprio das empresas privadas, como estabelece o parágrafo 10, inciso II, do artigo 173 da Constituição da República, não menos certa é a assertiva de que aquela autarquia também deve obediência aos preceitos que regem a administração pública, dentre os quais a exigência de prévia aprovação em concurso público para a admissão de empregado, como se extrai do artigo 37, inciso II, da Carta Magna. Por isso, diz-se que a administração pública indireta sujeita-se a um regime jurídico híbrido, que recebe o influxo tanto de normas de direito do trabalho quanto de normas de direito administrativo. Por outro lado, parece-me de difícil sustentação a alegada boa fé do autor, na medida em que a transgressão da regra da admissão em emprego público mediante prévia aprovação em concurso público depende da convergência de vontades do administrador e do trabalhador, que é beneficiário direto e participe da admissão. O autor não pode alegar ignorância acerca do artigo 37, inciso II e parágrafo 2º, da Constituição da República porque “ninguém se escusa de cumprir a lei, alegando que não a conhece”, conforme prescreve o artigo 30 da Lei de Introdução ao Código Civil.

(...)

Portanto, ainda que houvesse prova da subordinação do autor à A., o suposto contrato de emprego estaria viciado em seu nascedouro e, por isso, não teria aptidão para gerar estabilidade e segurança.

Além disso, deve-se ponderar que o entendimento segundo o qual a boa-fé do trabalhador teria o condão de imunizar o contrato de emprego contra o decreto da nulidade abriria uma perigosa brecha por onde poderiam passar os interessados em burlar a proibição do ingresso no serviço público sem a realização de concurso público, o que colocaria em risco a conquista alcançada pela administração

pública e pela sociedade com o artigo 37, inciso II, da Constituição da República.

Por outro lado, haja vista a ausência de vínculo de emprego do autor com a A., não há que se cogitar do seu direito às vantagens inerentes àquele vínculo, como o enquadramento no plano de cargos e salários da autarquia e o recebimento do adicional de risco.

Ainda que hipoteticamente o autor houvesse prestado serviços nas mesmas condições em que trabalhavam empregados contratados diretamente pela A., tal fato não lhe conferiria o direito ao mesmo tratamento a eles dispensado, com base no princípio da isonomia (artigo 5º, *caput*, da Constituição da República), na medida em que a própria Constituição da República erigiu a prévia aprovação em concurso público como fator de discriminação, no que se refere à mão-de-obra aproveitada pela administração pública. Em outras palavras, o parágrafo 20 do artigo 37 da Constituição da República deixa claro que a falta de prévia aprovação do trabalhador em concurso público impede a igualização entre os seus direitos trabalhistas e os do empregado admitido após êxito no certame, ainda que sejam idênticas as condições do trabalho que ambos prestam à administração pública.

Mesmo que o autor tenha recebido da Associação pagamentos esporádicos de uma verba intitulada “adicional de risco” (fl. 43), não vejo sustentação jurídica para o acolhimento do pleito referente ao adicional de risco de que trata o artigo 14 da Lei na 4.860/1965, verba restrita aos empregados das administrações dos portos.

MANTENHO.”

Em razões de revista (fls. 644-669), o reclamante sustenta a isonomia de tratamento entre os empregados da A. e os empregados das prestadoras de serviço, sob pena de violação dos artigos 5º, *caput*, 7º, XXXII e XXXIV, da CF.

Requer a aplicação analógica do artigo 12 da Lei 6.019/74, que trata de intermediação de mão-de-obra de contrato temporário. Colaciona arestos.

Acrescenta que “o art. 12, a, da Lei 6.019/74, de inegável incidência analógica, não assegura isonomia salarial somente para funções idênticas, na acepção do art. 461, da CLT, mas sim com ‘os empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente’”. (fl. 649).

Com razão.

Os artigos 12, “a”, e 16 da Lei 6.019/74 dispõem que:

“Art. 12. Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional: (...)

Art. 16. No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob sua ordem assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei.”

A jurisprudência desta Corte é pacífica no sentido de que a contratação irregular não gera vínculo com os órgãos da administração pública, direta ou indireta (Súmula 331, II, do TST). Contudo, a impossibilidade de se formar vínculo com a administração pública não afasta o direito do trabalhador

terceirizado às mesmas verbas asseguradas aos empregados públicos que exerçam funções idênticas àquele.

Com efeito, o Direito do Trabalho caracteriza-se pela presença de mecanismos e princípios que intentam evitar tratamentos discriminatórios entre trabalhadores que se encontrem na execução de tarefas iguais e submetidos a idênticos encargos, na ocasião da prestação de serviço. A Constituição Federal, nos artigos 5º, *caput*, e 7º, XXXII e XXXIV, consagra o princípio da isonomia e afugenta o tratamento discriminatório.

O princípio da isonomia visa, também, a evitar tratamento salarial diferenciado àqueles trabalhadores que exerçam trabalho igual para um mesmo empregador. A equiparação salarial, como *in casu*, ainda que tenha sido denominada de indenização, encontra fundamento jurídico na própria Carta (artigos 5º, *caput*, e 7º, XXXII e XXXIV), bem como em normas esparsas, como a do artigo 12 da Lei 6.019/74. Ao estabelecer preceito de isonomia remuneratória, esta norma concretiza os dispositivos constitucionais concernentes à idéia de isonomia e proteção ao salário (art. 7º, VI, VII e X, da Constituição Federal).

Daí por que, embora o reclamante não tenha sido contratado com base na Lei 6.019/74, o preceito que assegura o salário equitativo impõe-se a quaisquer outras situações de terceirização. Aplicável, portanto, o artigo 12, “a”, da Lei 6.019/74, de forma analógica, ao contrato de trabalho do reclamante.

Nesse mesmo sentido arestos desta Corte trabalhista, *in verbis*:

“RECURSO DE EMBARGOS DA RECLAMADA. ISONOMIA SALARIAL ENTRE OS EMPREGADOS DA EMPRESA TOMADORA E PRESTADORA DE SERVIÇOS. CONFIGURAÇÃO DE FRAUDE. NÃO-CONHECIMENTO DO RECURSO DE REVISTA. VIOLAÇÃO DO ARTIGO 896 DA CLT NÃO RECONHECIDA.

Decisão da Turma que se mantém. Não há como se reconhecer violação literal ao artigo 461 da CLT, considerando que, na situação há peculiaridade fática inafastável, qual seja, o reconhecimento de fraude na contratação de mão-de-obra. Além disso, no caso dos autos o que se discute não é a equiparação salarial clássica, em face do preenchimento dos requisitos constantes do artigo 461 da CLT, mas a isonomia de vencimentos entre os médicos contratados pela empresa tomadora de serviços e aqueles contratados pela prestadora dos serviços, quando constatada a fraude. Esta Subseção I Especializada em Dissídios Individuais já admitiu a isonomia salarial em casos como o presente, conforme se depreende dos seguintes precedentes: ERR-799.073/2001, Rel. Min. Rider Nogueira de Brito; ERR-xxx.xxx/2000.9, Rel. Min. João Oreste Dalazen” (TST-E-RR-xxx.xxx/1997.0, SBD-1, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, DJU de 31.3.2006).

“TERCEIRIZAÇÃO. ISONOMIA SALARIAL. IDENTIDADE DE FUNÇÕES ENTRE OS EMPREGADOS DA EMPRESA FORNECEDORA DE MÃO-DE-OBRA E OS CONTRATADOS DIRETAMENTE PELA TOMADORA DOS SERVIÇOS. ARTIGO 12, ALÍNEA A, DA LEI Nº 6.019/74. APLICAÇÃO ANALÓGICA

1. À falta de previsão legal específica, socorrendo-se da analogia e dos princípios gerais do direito, bem como atendendo aos fins sociais da norma aplicada e às exigências do bem comum (LICC, arts. 4º e 5º), **aplica-se o preceito inscrito na alínea a do artigo 12 da Lei nº 6.019/74 para reconhecer aos empregados terceirizados tratamento isonômico em relação àqueles contratados pela tomadora dos serviços, desde que haja igualdade de funções.**

2. O legislador ordinário lançou mão do referido dispositivo no intuito de coibir qualquer tratamento discriminatório gerado a partir de possível diferenciação de conduta e de salário, no ambiente de trabalho, entre os empregados temporários e os de mesma categoria da empresa tomadora. Ora, se na terceirização temporária de curto prazo vislumbrou-se a possibilidade de tratamento

discriminatório, com muito maior gravidade, constância e profundidade tal circunstância verificar-se-á na terceirização permanente, em que, não raro, os empregados da prestadora dos serviços sujeitam-se por período prolongado a condições de patente desigualdade salarial em relação aos empregados de mesma categoria da empresa tomadora, não obstante desempenhando idênticas funções.

3. Embargos de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se dá provimento para, reconhecendo o direito dos Reclamantes, terceirizados, à isonomia salarial com os empregados da tomadora dos serviços exercentes das mesmas funções, restabelecer a r. sentença” (TST-E-RR-xxx.xxx/00.9, SBDI-1, Rel. Min. João Oreste Dalazen, DJU de 11.11.2005).

“DIFERENÇAS SALARIAIS. TERCEIRIZAÇÃO. TRATAMENTO ISONÔMICO ENTRE EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA E DA EMPRESA TOMADORA DOS SERVIÇOS - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional. (Enunciado nº 331, II, do TST). **A impossibilidade de se formar o vínculo de emprego, contudo, não afasta o direito do trabalhador terceirizado às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas ao empregado público que cumprisse função idêntica no ente estatal tomador dos serviços.** Esse tratamento isonômico visa a afastar os efeitos perversos e discriminatórios tentados pela terceirização ilícita. Trata-se de mecanismo hábil a propiciar que o ilícito trabalhista não perpetre maiores benefícios a seu praticante, encontrando amparo no art. 5º, caput, da Constituição (Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza,...) e também no art. 7º, inciso XXXII, da CF/88, que proíbe distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos. Embargos não conhecidos” (TST-E-RR-xxx.xxx/2001.6, SBDI-1, Rel. Min. Rider Nogueira de Brito, DJU de 25.2.2005)

TERCEIRIZAÇÃO. SALARIAL ENTRE OS EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E OS DA TOMADORA. A fim de se evitar a ocorrência de tratamento discriminatório entre os empregados da empresa prestadora de serviços e os da tomadora, e observado o exercício das mesmas funções, **esta Corte entende serem devidos os direitos decorrentes do enquadramento como se empregado da empresa tomadora fosse, tanto em termos de salário quanto às condições de trabalho.**(com a ressalva de entendimento pessoal do relator, para observar a regra da disciplina judiciária). Recurso de Embargos de que não se conhece” (TST-E-ED-AIRR e RR-xxx.xxx/2001.0, SBDI-1, Rel. Min. João Batista Brito Pereira, DJU de 19.10.2007)

“EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. ISONOMIA. TERCEIRIZAÇÃO. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA. ATIVIDADES TÍPICAS DA CATEGORIA PROFISSIONAL DOS BANCÁRIOS. ARTIGO 12, ALÍNEA A, DA LEI Nº 6.019/74. APLICAÇÃO ANALÓGICA. A Constituição da República consagra o princípio da igualdade (art. 5º, caput), ao mesmo tempo em que proíbe o tratamento discriminatório (art. 7º, XXXII). A execução das mesmas tarefas, bem como a submissão a idênticos encargos coloca o empregado da tomadora de serviços e o empregado terceirizado em situação que enseja tratamento equitativo. A submissão a concurso público distingue tais empregados no que toca aos estatutos jurídicos reguladores de suas relações de trabalho, o que não afasta o direito ao tratamento isonômico, adequado às peculiaridades das atividades desenvolvidas. A impossibilidade de se formar o vínculo de emprego, contudo, não afasta o direito do trabalhador terceirizado às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas ao empregado público que cumprisse função idêntica no ente estatal tomador dos serviços. Esse tratamento isonômico visa a afastar os efeitos perversos e discriminatórios tentados pela terceirização ilícita. Trata-se de mecanismo hábil a propiciar que o ilícito trabalhista não perpetre maiores benefícios a seu praticante, encontrando amparo no art. 5º, caput, da Constituição (Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza,...) e também no art. 7º, inciso XXXII, da CF/88, que proíbe distinção entre trabalho manual, técnico e

intelectual ou entre os profissionais respectivos (TST-E-RR-xxx.xxx/01.6, SDI-I, Relator Ministro Rider Nogueira de Brito, DJ 25.02.2005). Ora, se na terceirização temporária de curto prazo vislumbrou-se a possibilidade de tratamento discriminatório, com muito maior razão na terceirização permanente, em que, não raro, os empregados da prestadora dos serviços sujeitam-se por período de tempo prolongado a condições de patente desigualdade em relação aos empregados de mesma categoria da empresa tomadora, não obstante desempenhando idênticas funções (TST-E-RR-654.203/00.9, SDI-I, Relator Ministro João Oreste Dalazen, DJ - 11/11/2005). Aplicação analógica do art. 12, a, da Lei 6.019/74. Embargos conhecidos e não-providos” (TST-E-ED-RR-xxxxxx/2000.1, SBDI-1, Rel. Min. Rosa Maria Weber Candiota da Rosa, DJU de 25.5.2007)

Dessa forma, CONHEÇO do recurso, por violação dos artigos 5º, *caput*, da Constituição da República e 12, “a”, da Lei 6.019/74.

[...]1.2 - ADICIONAL DE RISCO

Eis a fundamentação do TRT:

“Além disso, deve-se ponderar que o entendimento segundo o qual a boa-fé do trabalhador teria o condão de imunizar o contrato de emprego contra o decreto da nulidade abriria uma perigosa brecha por onde poderiam passar os interessados em burlar a proibição do ingresso no serviço público sem a realização de concurso público, o que colocaria em risco a conquista alcançada pela administração pública e pela sociedade com o artigo 37, inciso II, da Constituição da República.

Por outro lado, haja vista a ausência de vínculo de emprego do autor com a A., não há que se cogitar do seu direito às vantagens inerentes àquele vínculo, como o enquadramento no plano de cargos e salários da autarquia e o recebimento do adicional de risco.

Ainda que hipoteticamente o autor houvesse prestado serviços nas mesmas condições em que trabalhavam empregados contratados diretamente pela A., tal fato não lhe conferiria o direito ao mesmo tratamento a eles dispensado, com base no princípio da isonomia (artigo 5º, *caput*, da Constituição da República), na medida em que a própria Constituição da República erigiu a prévia aprovação em concurso público como fator de discriminação, no que se refere à mão-de-obra aproveitada pela administração pública. Em outras palavras, o parágrafo 20 do artigo 37 da Constituição da República deixa claro que a falta de prévia aprovação do trabalhador em concurso público impede a igualização entre os seus direitos trabalhistas e os do empregado admitido após êxito no certame, ainda que sejam idênticas as condições do trabalho que ambos prestam à administração pública.

Mesmo que o autor tenha recebido da Associação pagamentos esporádicos de uma verba intitulada “adicional de risco” (fl. 43), não vejo sustentação jurídica para o acolhimento do pleito referente ao adicional de risco de que trata o artigo 14 da Lei na 4.860/1965, verba restrita aos empregados das administrações dos portos.

MANTENHO.”

Alega o Reclamante que faz jus ao adicional de risco, uma vez que tal benefício é assegurado aos trabalhadores que prestam serviços na área considerada do porto, independentemente do tipo de cargo ou função desenvolvida, acrescentando que “*é inquestionável que o risco da atividade não muda pelo simples fato de o trabalhador estar vinculado a Administração do Porto ou a uma empresa interposta, uma vez que as condições insalubridade e/ou periculosidade provenientes da própria natureza portuária não escolhe o cargo, função, classe, raça ou cor dos trabalhadores; pelo contrário, se avança a tudo e a todos, sem distinções*” (fl. 667).

Assim, conclui que, pelo princípio da isonomia e o que preceitua o artigo 14 da Lei 4.860/65, tem direito ao adicional de risco, em grau máximo (40% sobre o salário ordinário), em todo o pacto laboral, inclusive os reflexos daí advindos.

Denuncia violação dos artigos 14 e 18 da Lei 4.860/65 e divergência jurisprudencial.

Com razão.

O artigo 14 da Lei nº4.860/65 prevê:

“Art. 14. A fim de remunerar os riscos relativos à insalubridade, periculosidade e outros porventura existentes, fica instituído o “adicional de riscos” de 40% (quarenta por cento) que incidirá sobre o valor do salário-hora ordinário do período diurno e substituirá todos aqueles que, com sentido ou caráter idêntico, vinham sendo pagos.

§ 1º Este adicional somente será devido enquanto não forem removidas ou eliminadas as causas de risco.

§ 2º Este adicional somente será devido durante o tempo efetivo no serviço considerado sob risco.

§ 3º As Administrações dos Portos, no prazo de 60 (sessenta) dias, discriminarão, ouvida a autoridade competente, os serviços considerados sob risco.

§ 4º Nenhum outro adicional será devido além do previsto neste artigo.

§ 5º Só será devido uma única vez, na execução da mesma tarefa, o adicional previsto neste artigo, mesmo quando ocorra, simultaneamente, mais de uma causa de risco. “

O fato de o reclamante ser empregado terceirizado não lhe retira a condição de trabalhador que executa suas atividades no porto.

A Jurisprudência desta 3ª Turma já se pacificou no sentido de conceder ao empregado terceirizado o adicional de risco pago aos empregados da própria A.. Vejamos:

“RECURSO DE REVISTA. 1.DIFERENÇAS SALARIAIS. PLANO UNIFICADO DE CARGOS E SALÁRIOS - PUCS. ISONOMIA ENTRE EMPREGADOS DA PRESTADORA E DA TOMADORA DE SERVIÇO. A Constituição Federal assegura a igualdade de tratamento (art. 5º, -caput-), proibindo a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (art. 7º, XXXII). Assim, o trabalhador de empresa prestadora de serviços, que labora em funções idênticas àquelas executadas pelos empregados de igual categoria da tomadora, tem direito à mesma remuneração deste, por aplicação analógica do art. 12, -a-, da Lei nº 6.019/74. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. 2. ADICIONAL DE RISCO. ISONOMIA. O empregado de empresa prestadora de serviços, que, por aplicação analógica do art. 12, -a-, da Lei nº 6.019/74, tem os mesmos direitos e vantagens auferidos pelos empregados da A., administradora dos portos de Paranaguá e Antonina, faz jus ao adicional de risco previsto no art. 14 da Lei nº 4.680/65, -não se tratando de imprimir eficácia geral à norma especial, mas, sim, observância aos princípios da isonomia, da razoabilidade e da proporcionalidade- (Ministra Maria de Assis Calsing). Recurso de revista conhecido e provido. (RR - xxxxxx-73.2002.5.09.0322 , Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 05/08/2009, 3ª Turma, Data de Publicação: 28/08/2009)”

RECURSO DE REVISTA. 1. DIFERENÇAS SALARIAIS. PLANO UNIFICADO DE CARGOS E SALÁRIOS - PUCS. ISONOMIA ENTRE EMPREGADOS DA PRESTADORA E DA TOMADORA DE SERVIÇO. A

Constituição Federal assegura a igualdade de tratamento (art. 5º, -caput-), proibindo a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (art. 7º, XXXII). Assim, o trabalhador de empresa prestadora de serviços, que labora em funções idênticas àquelas executadas pelos empregados de igual categoria da tomadora, tem direito à mesma remuneração deste, por aplicação analógica do art. 12, -a-, da Lei nº 6.019/74. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. 2. ADICIONAL DE RISCO. ISONOMIA. O empregado de empresa prestadora de serviços, que, por aplicação analógica do art. 12, -a-, da Lei nº 6.019/74, tem os mesmos direitos e vantagens auferidos pelos empregados da A., administradora dos portos de Paranaguá e Antonina, faz jus ao adicional de risco previsto no art. 14 da Lei nº 4.680/65, -não se tratando de imprimir eficácia geral à norma especial, mas, sim, observância aos princípios da isonomia, da razoabilidade e da proporcionalidade- (Ministra Maria de Assis Calsing). Recurso de revista conhecido e provido. (RR - xxx-13.2004.5.09.0022 , Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 20/05/2009, 3ª Turma, Data de Publicação: 12/06/2009)

Nesse contexto, conheço do recurso de revista por violação do artigo 14 da Lei nº 4.860/65.

[...]

2 - MÉRITO

2.1 - DIFERENÇAS SALARIAIS - ISONOMIA AOS SALÁRIOS PERCEBIDOS PELOS EMPREGADOS DA TOMADORA DOS SERVIÇOS (A.)

Conhecido o recurso por violação dos artigos 5º, II, da CF e 12, “a”, da Lei 6.019/74, o PROVIMENTO é medida que se impõe para condenar as Reclamadas (prestadora e tomadora dos serviços), sendo a A. de forma subsidiária, a pagar ao Reclamante as diferenças de salário e demais consectários, na forma do pedido, conforme se apurar em liquidação de sentença.

[...]

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, I) conhecer do recurso de revista quanto ao tema “diferenças salariais - isonomia aos salários percebidos pelos empregados da tomadora dos serviços (A.)”, por violação do artigo 12, “a”, da Lei 6.019/74, respectivamente, e, no mérito, dar-lhe provimento para condenar as Reclamadas (prestadora e tomadora dos serviços), sendo a A. de forma subsidiária, a pagar ao Reclamante as diferenças de salário e demais consectários, na forma do pedido, conforme se apurar em liquidação de sentença; II) quanto ao tema adicional de risco, conhecer da revista por violação do artigo 14 da Lei nº 4.860/65 e, no mérito, dar-lhe provimento para deferir ao reclamante o pagamento de adicional de risco.

Brasília, 28 de abril de 2010.

Horácio Senna Pires

Ministro Relator



Wilson Dias/ABR

Acórdão da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, Relator Desembargador José Roberto Freire Pimenta, publicado no DJ 05/12/2014.

[...] EQUIPARAÇÃO SALARIAL EM CADEIA. ATUAL ENTENDIMENTO CONSAGRADO NA NOVA REDAÇÃO DA SÚMULA Nº 6, ITEM VI, DO TST. DISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA ENTRE AS PARTES: AO RECLAMANTE CABE PROVAR SUA IDENTIDADE DE FUNÇÕES COM SEU PARADIGMA IMEDIATO, E À RECLAMADA, PROVAR, COM RELAÇÃO A ESTE, TODOS OS FATOS IMPEDITIVOS, MODIFICATIVOS OU EXTINTIVOS DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL, BEM COMO EM RELAÇÃO AO PARADIGMA REMOTO DA CADEIA EQUIPARATÓRIA, E TODOS OS FATOS POR ELA ALEGADOS EM SUA DEFESA, INCLUSIVE QUANTO À DIVERSIDADE DE FUNÇÃO, DE PRODUTIVIDADE E DE PERFEIÇÃO TÉCNICA. IRRELEVÂNCIA E DESNECESSIDADE DE QUE A DIFERENÇA DE TEMPO DE SERVIÇO ENTRE O RECLAMANTE E O PARADIGMA REMOTO SEJA SUPERIOR A DOIS ANOS E DE QUE ESSES TENHAM CONVIVIDO E ATUADO SIMULTANEAMENTE NA RECLAMADA.

1. Em decorrência dos debates realizados na denominada “2ª Semana do TST”, no período de 10 a 14 de setembro de 2012, os Ministros componentes do Tribunal Pleno desta Corte decidiram, por meio da Resolução nº 185/2012 (DEJT de 25, 26 e 27 de setembro de 2012), alterar a redação da Súmula nº 6, item VI, que passou a ter o seguinte teor: “EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. [...] VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se decorrente de vantagem pessoal, de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior ou, na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto”.

2. Extrai-se da última e atual redação desse verbete que, na hipótese da equiparação salarial em cadeia, continua a prevalecer o entendimento, há décadas consagrado nesta Corte superior, em sua anterior Súmula nº 120 (cancelada em decorrência de incorporação dela ao item VI da nova redação dada à sua Súmula nº 6, em 2005), de que o desnível salarial originário de decisão judicial que beneficiou o paradigma imediato será, em regra, irrelevante. Além das exceções antes já consagradas pela Súmula anterior (quando o desnível salarial decorrer de vantagem pessoal ou de tese jurídica já superada pela jurisprudência deste Tribunal), em 16/11/2010, o Tribunal Pleno

acrescentou ao mencionado item VI da sua Súmula nº 6 uma nova hipótese excludente, relativa à denominada equiparação salarial em cadeia, “se não demonstrada a presença dos requisitos da equiparação em relação ao paradigma que deu origem à pretensão, caso arguida a objeção pelo reclamado.”

3. Como essa redação, no entanto, continuou suscitando acirrada controvérsia no âmbito deste Tribunal, quanto a qual das partes competia o ônus de demonstrar a presença, em relação ao reclamante e ao paradigma original que deu origem à cadeia equiparatória, dos pressupostos fático-jurídicos do direito à isonomia salarial estabelecidos no artigo 461 da CLT, a 2ª Semana do TST consagrou, por expressiva maioria, a nova redação hoje em vigor, para deixar claro que cabe exclusivamente ao empregador, na condição de reclamado, suscitar, em sua defesa, o fato impeditivo da equiparação salarial pleiteada pelo reclamante em relação a seu paradigma imediato, ou seja, o fato de que seu pedido inicial decorreria da denominada equiparação salarial em cadeia e, principalmente, de que, entre este e seu paradigma remoto não existiriam, em decorrência de erro de julgamento no processo original (cujos efeitos não alcançam as partes do novo processo, em virtude dos limites subjetivos da coisa julgada material nele formada), aqueles pressupostos autorizadores da pretendida equiparação: identidade de funções e trabalho de igual valor, com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, bem como a inexistência do quadro de carreira previsto nos §§ 2º e 3º do citado artigo da CLT e das demais exceções antes já previstas no item VI daquele verbete sumulado.

4. Esse entendimento, naturalmente, decorre da circunstância de que os limites originais da controvérsia posta em Juízo pela petição inicial do reclamante referem-se estritamente à existência, ou não, dos pressupostos fático-jurídicos previstos no artigo 461 da CLT para sua equiparação salarial com seu paradigma imediato. Como prevê o próprio verbete jurisprudencial em tela, terá sido exclusivamente a reclamada quem ampliou, em sua defesa e em seu próprio interesse, o âmbito da discussão posta nos autos. Esses novos fatos impeditivos da pretensão inicial, quais sejam a existência da chamada “cadeia equiparatória” e, principalmente, o fato de que, entre a autora desta demanda e o paradigma remoto (isto é, aquele empregado que, como modelo, foi o primeiro elo das sucessivas equiparações salariais), não estavam presentes, em relação ao outro reclamante que figurou como o segundo elo da cadeia, as condições fáticas que autorizaram aquela primeira condenação.

5. Embora, realmente, não se possa afirmar que a coisa julgada material formada naquele primeiro feito e contrária aos interesses da reclamada a impeça de, neste novo processo, tentar provar que os fatos tidos como verdadeiros na primeira demanda eram, na realidade, falsos, na medida em que as partes daqueles outros processos eram distintas, no polo dos seus respectivos reclamantes, isso não significa que à empregadora baste alegar a sua falsidade nos processos subsequentes: por força da incidência combinada dos artigos 333, inciso II, do CPC e 818 da CLT, a ela caberá, com exclusividade, o encargo de provar cabalmente essas suas alegações. Não o fazendo, será aplicável a regra geral que continua consagrada no item VI da Súmula nº 6 deste Tribunal, isto é, a irrelevância, se presentes os

pressupostos do art. 461 da CLT, de que o desnível salarial em que se funda a pretensão equiparatória tenha origem em decisão judicial que beneficiou o seu paradigma imediato.

6. Frisa-se, por oportuno, portanto, que a reclamante, ao pleitear e demonstrar sua identidade de funções com o paradigma imediato, em princípio, cumpre todos os requisitos do art. 461 da CLT necessários ao reconhecimento da procedência de seu pedido inicial que constituem, precisamente, o fato constitutivo de sua pretensão, sendo autêntico contrassenso considerar também como fato constitutivo de sua postulação qualquer circunstância relativa a paradigma remoto cuja existência nem sequer foi por ele noticiada ao ingressar com sua reclamação. Havendo esse fato, de exclusivo interesse do empregador, sido por ele alegado em sua defesa, com a consequente ampliação do objeto da controvérsia, só se pode mesmo considerá-lo como genuíno o fato impeditivo da procedência do pedido inicial da autora, cujo ônus da prova só poderá mesmo recair sobre a reclamada, parte que o alegou (CLT, art. 818, e CPC, artigo 333, inciso II). Assim, é ônus do empregador, ao se deparar com o fato de que, na inicial, pretende-se uma equiparação salarial, suscitar em defesa a existência de “cadeia equiparatória”.

7. Exaurido o primeiro ônus do empregador – de suscitar em defesa a existência de equiparação em cadeia-, tem o empregador o segundo ônus, tudo de acordo com os artigos 818 da CLT e 333, inciso II, do CPC, de fazer prova da existência dos fatos modificativos, impeditivos e extintivos da pretensão autoral, que, no caso da equiparação salarial em cadeia, são, em primeiro lugar, a diferença de funções exercidas pelo reclamante atual e o paradigma remoto ou, em segundo lugar, e se admitida pelo reclamado a identidade das funções exercidas por ambos, as por ele alegadas, maiores perfeição técnica e produtividade do paradigma matriz em relação ao reclamante desse processo.

8. Porém, a despeito do entendimento exposto, claramente consagrado na Súmula nº 6, item VI, desta Corte superior, a Turma desta Corte, ao conhecer do recurso de revista da reclamada e dar-lhe provimento, adotou a tese a ele contrária, de que, para a reclamante obter as diferenças salariais deferidas ao paradigma imediato em ação judicial ajuizada, deveria ter demonstrado o preenchimento dos requisitos do artigo 461 da CLT também com o paradigma original da cadeia equiparatória, o que se encontra em desalinho com o citado verbete sumular. Isso porque, em relação ao paradigma imediato, cabe ao reclamante tão somente comprovar a existência dos fatos constitutivos de seu pedido inicial previstos no artigo 461 da CLT, ou seja, a identidade de funções entre ele e seu paradigma imediato (único paradigma por ele indicado na petição inicial), continuando a caber exclusivamente à reclamada o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial por ela alegado na defesa, no caso, a existência de uma cadeia equiparatória iniciada por um paradigma remoto que, na verdade, exercia função distinta, ou, sendo a mesma, fazia isso com maior produtividade ou perfeição técnica, nos precisos termos do item VIII da aludida Súmula nº 6 do TST.

9. No entanto, alegada a existência da “cadeia equiparatória” em defesa, a reclamada, neste caso,

aceitou a existência de identidade de funções entre a reclamante e o paradigma imediato da equiparação em cadeia, o que tornou a identidade de funções fato incontroverso.

10. Os fatos de haver uma diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante e o paradigma remoto e de que esses últimos não tenham convivido nem tenham exercido simultaneamente essa função não obstam, por si sós, o direito à equiparação salarial da autora com seu *paradigma imediato* (em relação ao qual tais exigências comprovadamente foram atendidas). Isso porque não se extraem tais exigências nem da literalidade nem da teleologia do artigo 461, § 1º, da CLT, que só se justificam e se mostram razoáveis em relação ao fato constitutivo da pretensão inicial objeto desta reclamação, que é a obtenção da equiparação salarial da autora com o seu colega de trabalho com quem conviveu naquele ambiente de trabalho (o denominado *paradigma imediato*). Se é princípio elementar do Direito que não se pode admitir nenhuma interpretação das normas jurídicas que leve a resultados absurdos, deve ser mesmo repudiado o entendimento de que a exigência da parte final do § 1º do artigo 461 da CLT (nos termos do item II da Súmula nº 6 do TST) também se aplica aos demais elos da cadeia equiparatória e, principalmente, em relação ao primeiro deles (o assim chamado *paradigma remoto* ou *original*), já que isso leva, inexorável e automaticamente, à imunização absoluta do empregador em relação a qualquer reclamação futura dos demais elos da cadeia equiparatória em relação a seus *paradigmas imediatos*, que será julgada improcedente pelo simples decurso do tempo superior a dois anos, a contar das datas em que o *paradigma remoto* e o reclamante de cada ação trabalhista tiverem passado a exercer a idêntica função. Com efeito, mesmo que determinado empregador tenha sido condenado em definitivo, em uma primeira reclamação trabalhista, a equiparar esse *paradigma remoto* a um outro empregado com quem este conviveu com tempo de serviço na função menor que dois anos (como exigem a parte final do § 1º do artigo 461 da CLT e o item II da Súmula 6 do TST), tal entendimento permitirá que este empregador, mesmo assim, possa contratar um terceiro empregado (e outros em seguida, que comporão os elos seguintes da cadeia equiparatória) sem levar em conta o novo valor do salário decorrente da procedência da primeira ação trabalhista, mesmo que, com relação a este, seu *paradigma imediato*, estejam atendidos todos os requisitos daquele artigo da CLT (inclusive o tempo de serviço na função não superior a dois anos). Em outras palavras, a prevalecer este entendimento, este empregador estará em tese autorizado, de forma eterna, automática e absoluta, a praticar, no futuro, todas as outras lesões ao princípio constitucional da isonomia salarial e ao disposto no artigo 461 da CLT contra os demais empregados componentes da denominada *cadeia equiparatória*, bastando-lhe que demonstre, nas futuras ações trabalhistas porventura ajuizadas pelos outros empregados dela integrantes, que as diferenças salariais pretendidas tiveram origem naquela primeira reclamação (em certos casos relativa a fatos ocorridos muitos anos atrás), referente a um paradigma remoto (o primeiro de uma cadeia composta, por vezes, por cinco ou seis empregados em sucessão) com quem cada autor das demais e subsequentes ações trabalhistas realmente não conviveram e em relação ao qual cada um deles terá mesmo diferença de tempo de serviço, naquela idêntica função, superior a dois anos – o que, certamente, é irrazoável e não corresponde à letra e

à finalidade do princípio constitucional da isonomia e do multicitado artigo 461 da CLT nem, muito menos, à Súmula nº 6 do TST, que, desse modo, foi mal aplicada pela Turma desta Corte.

Embargos **conhecidos e providos**.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Embargos em Embargos de Declaração em Recurso de Revista nº **TST-E-ED-RR-xxxxx-19.2009.5.03.0037**, em que é Embargante **E.A.S.** e são Embargadas **B. C. LTDA. E OUTRA**.

[...]

A reclamante, em razões de embargos, sustenta que “O aresto regional deixou consignado, expressamente, que a autora, ora embargante, se desincumbiu de provar o fato constitutivo de seu direito (art. 461 da CLT c/c art. 818/CLT e art. 333/CPC), cabendo à reclamada o ônus da prova de fato modificativo ou extintivo do direito da autora embargante” (fls. 776-v). Colaciona arestos, veicula violação dos artigos 5º, XXXV, XXXVI e LV, e 93, IX, da Constituição Federal, 818 da Consolidação das Leis do Trabalho e 333, II, do Código de Processo Civil e indica contrariedade à Súmula nº 6, itens VI e VIII, do TST.

[...]

Observa-se que a Turma desta Corte, entendendo que não fora obedecido o requisito temporal, consistente na diferença de tempo de serviço não superior a dois anos, e que não fora comprovada a identidade de funções em relação à paradigma matriz, Anadéia, conheceu do recurso de revista da reclamada por divergência jurisprudencial e, no mérito, aplicando a redação anterior da Súmula nº 6, item VI, do TST, deu-lhe provimento para excluir da condenação o pagamento de diferenças salariais a título de equiparação salarial.

Neste particular, convém transcrever o trecho do acórdão em recurso de revista em que a Turma esclarece ser “necessário que a prova da equiparação salarial indireta seja estendida a todos os integrantes da cadeia equiparatória ou, ao menos, ao paradigma principal, sob pena de se equiparar empregados que desatendam aos pressupostos legais” (fl. 745), tanto quanto o trecho na decisão dos embargos de declaração em que salienta a circunstância de não terem sido comprovados os requisitos “com a A. (paradigma matriz), eis que esta fora contratada em 1999” (fl. 773v).

Discute-se, nos autos, a questão da equiparação salarial em cadeia, prevista no item VI da Súmula nº 6 do TST, mormente quanto à demonstração dos requisitos do artigo 461 da CLT com o paradigma original ou inicial da cadeia equiparatória.

Como é sabido, a situação da equiparação salarial em cadeia é aquela em que, depois do ajuizamento de uma determinada reclamação, em que o reclamante pede equiparação salarial com o que aqui é chamado de paradigma imediato - aquele com o qual o reclamante conviveu com diferença de tempo

de serviço na função de menos de dois anos -, alegando que suas funções eram idênticas, nos termos da lei, com igual produtividade e perfeição técnica, pretende produzir a prova correspondente a esse fato constitutivo da identidade da função de acordo com a distribuição do ônus da prova, nos termos do item VIII da mesma Súmula nº 6.

Em decorrência dos debates realizados na denominada “2ª Semana do TST”, no período de 10 a 14 de setembro de 2012, os Ministros componentes do Tribunal Pleno desta Corte decidiram, por meio da Resolução nº 185/2012 (DEJT de 25, 26 e 27 de setembro de 2012), alterar a redação da Súmula nº 6, item VI, que passou a ter o seguinte teor:

“EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. [...] VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se decorrente de vantagem pessoal, de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior ou, na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto.”

Extraí-se da última e atual redação desse verbete que, na hipótese da equiparação salarial em cadeia, continua a prevalecer o entendimento, há décadas consagrado nesta Corte superior, em sua anterior Súmula nº 120 (cancelada em decorrência de sua incorporação ao item VI da nova redação dada à sua Súmula nº 6, em 2005), de que o desnível salarial originário de decisão judicial que beneficiou o paradigma imediato será, em regra, irrelevante. Além das exceções antes já consagradas pela Súmula anterior (quando o desnível salarial decorrer de vantagem pessoal ou de tese jurídica já superada pela jurisprudência deste Tribunal), em 16/11/2010, o Tribunal Pleno acrescentou ao citado item VI da sua Súmula nº 6 uma nova hipótese excludente, relativa à denominada equiparação salarial em cadeia, “se não demonstrada a presença dos requisitos da equiparação em relação ao paradigma que deu origem à pretensão, caso arguida a objeção pelo reclamado.”

Como essa redação, no entanto, continuou suscitando acirrada controvérsia no âmbito desse Tribunal, quanto a qual das partes competia o ônus de demonstrar a presença, em relação ao reclamante e ao paradigma original que deu origem à cadeia equiparatória, dos pressupostos fático-jurídicos do direito à isonomia salarial estabelecidos no artigo 461 da CLT, a citada Semana do TST consagrou, por expressiva maioria, a nova redação hoje em vigor, para deixar claro que cabe exclusivamente ao empregador, na condição de reclamado, suscitar, em sua defesa, o fato impeditivo da equiparação salarial pleiteada pela reclamante em relação a seu paradigma imediato – ou seja, o fato de que seu pedido inicial decorreria da denominada equiparação salarial em cadeia e, principalmente, de que, entre esta e seu paradigma remoto não existiriam, em decorrência de erro de julgamento no processo original (cujos efeitos não alcançam as partes do novo processo, em virtude dos limites subjetivos da coisa julgada material nele formada), aqueles pressupostos autorizadores da pretendida equiparação:

identidade de funções e trabalho de igual valor, com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, bem como a inexistência do quadro de carreira previsto nos §§ 2º e 3º do citado artigo da CLT e das demais exceções antes já previstas no item VI daquele verbete sumulado.

Esse entendimento, naturalmente, decorre da circunstância de que os limites originais da controvérsia posta em Juízo pela petição inicial da reclamante se referem estritamente à existência, ou não, dos pressupostos fático-jurídicos previstos no artigo 461 da CLT para sua equiparação salarial com seu paradigma imediato. Como prevê o próprio verbete jurisprudencial em tela, terá sido exclusivamente a reclamada quem ampliou, em sua defesa e em seu próprio interesse, o âmbito da discussão posta nos autos. Estes novos fatos impeditivos da pretensão inicial, quais sejam a existência da chamada “cadeia equiparatória” e, principalmente, o fato de que, entre a autora desta demanda e o paradigma remoto (isto é, aquele empregado que, como modelo, foi o primeiro elo das sucessivas equiparações salariais), não estavam presentes, em relação ao outro reclamante que figurou como o segundo elo da cadeia, as condições fáticas que autorizaram aquela primeira condenação.

Embora, realmente, não se possa afirmar que a coisa julgada material formada naquele primeiro feito e contrária aos interesses do reclamado a impeça de, neste novo processo, tentar provar que os fatos tidos como verdadeiros na primeira demanda eram, na realidade, falsos, na medida em que as partes daqueles outros processos eram distintas, no polo dos seus respectivos reclamantes isso não significa que à empregadora baste alegar a sua falsidade nos processos subsequentes: por força da incidência combinada dos artigos 333, inciso II, do CPC e 818 da CLT, a ela caberá, com exclusividade, o encargo de provar cabalmente essas suas alegações. Não o fazendo, será aplicável a regra geral que continua consagrada no item VI da Súmula nº 6 deste Tribunal, isto é, a irrelevância, se presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, de que o desnível salarial em que se funda a pretensão equiparatória tenha origem em decisão judicial que beneficiou o seu paradigma imediato.

Frisa-se, por oportuno, portanto, que a reclamante, ao pleitear e demonstrar sua identidade de funções com o paradigma imediato, em princípio, cumpre todos os requisitos do art. 461 da CLT necessários ao reconhecimento da procedência de seu pedido inicial, que constituem, precisamente, o fato constitutivo de sua pretensão, sendo autêntico contrassenso considerar também como fato constitutivo de sua postulação qualquer circunstância relativa a paradigma remoto cuja existência nem sequer foi por ele noticiada ao ingressar com sua reclamação. Havendo esse fato, de exclusivo interesse do empregador, sido por ele alegado em sua defesa, com a conseqüente ampliação do objeto da controvérsia, só se pode mesmo considerá-lo como genuíno o fato impeditivo da procedência do pedido inicial da autora, cujo ônus da prova só poderá mesmo recair sobre a reclamada, parte que o alegou (CLT, art. 818 e CPC, artigo 333, inciso II). Assim, é ônus do empregador, ao se deparar com o fato de que, na inicial, se pretende uma equiparação salarial, suscitar em defesa a existência de “cadeia equiparatória”.

Exaurido o primeiro ônus do empregador – de suscitar em defesa a existência de equiparação em

cadeia –, tem o empregador o segundo ônus, tudo de acordo com os artigos 818 da CLT e 333, inciso II, do CPC, de fazer prova da existência dos fatos modificativos, impeditivos e extintivos da pretensão autoral, que, no caso da equiparação salarial em cadeia, são, em primeiro lugar, a diferença de funções exercidas pela reclamante atual e o paradigma remoto ou, em segundo lugar e se admitida pela reclamada a identidade das funções exercidas por ambos, as por ele alegadas, maiores perfeição técnica e produtividade do paradigma matriz em relação ao reclamante desse processo.

Neste caso, tem-se que a reclamante, **E. A. S.**, pretendeu, nesta ação, o pagamento das diferenças salariais decorrentes da equiparação com os paradigmas imediatos, **W. M. S. e C. P. S.**, os quais, por sua vez, também obtiveram equiparação salarial o empregado, **A. L.**, que obteve, judicialmente, equiparação com a paradigma original, **A. R.**.

Porém, na hipótese destes autos e a despeito do entendimento exposto, claramente consagrado na Súmula nº 6, item VI, do TST, a Turma desta Corte, ao conhecer do recurso de revista da reclamada e dar-lhe provimento, adotou a tese a ele contrária, de que, para a reclamante obter as diferenças salariais deferidas ao paradigma imediato em ação judicial ajuizada, deveria ter demonstrado o preenchimento dos requisitos do artigo 461 da CLT com todos os paradigmas da cadeia equiparatória, inclusive, o paradigma original da cadeia equiparatória, o que se encontra em desalinho com o citado verbete sumular. Isso porque, em relação ao paradigma imediato, cabe ao reclamante tão somente comprovar a existência dos fatos constitutivos de seu pedido inicial previstos no artigo 461 da CLT, ou seja, a identidade de funções entre ela e seus paradigmas imediatos (únicos paradigmas por ela indicados na petição inicial), continuando a caber exclusivamente à reclamada o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial por ela alegado na defesa, no caso, a existência de uma cadeia equiparatória iniciada por um paradigma remoto, que, na verdade, exercia função distinta, ou, sendo a mesma, fazia isso com maiores produtividade ou perfeição técnica, nos precisos termos do item VIII da mesma Súmula nº 6 do TST.

No entanto, alegada a existência da “cadeia equiparatória” em defesa, a reclamada, neste caso, aceitou a existência de identidade de funções entre a reclamante e os paradigmas imediatos da equiparação em cadeia, o que tornou a identidade de funções fato incontroverso, conforme consignado no acórdão regional transcrito pela Turma, em que se registrou que “a identidade funcional restou evidenciada, à medida que a própria reclamada reconheceu tal fato na assentada de fl. 607” (fl. 744).

Ademais, vale destacar que, ao reclamante, cabe apenas comprovar o preenchimento dos requisitos do artigo 461 da CLT em relação ao paradigma imediato.

Nessa senda, devem ser citados os seguintes e recentíssimos precedentes, julgados à unanimidade, desta SBDI-1:

“RECURSODEEMBARGOS.EQUIPARAÇÃOSALARIALEMCADEIA-ÔNUSDAPROVADOPREENCHIMENTO DOS REQUISITOS DO ARTIGO 461 DA CLT EM RELAÇÃO AOS PARADIGMAS REMOTOS - SÚMULA/

TST Nº 6, VI. 1) A v. decisão ora embargada foi publicada na vigência da Lei nº 11.496/2007, que emprestou nova redação ao artigo 894 da CLT, pelo que estão os presentes embargos regidos pela referida lei. E, nos termos da atual sistemática processual, o recurso de embargos só se viabiliza se demonstrada divergência entre arestos de Turmas desta Colenda Corte, ou entre arestos de Turmas e da SDI. Nesse passo, afigura-se imprópria a invocação de ofensa a dispositivo legal ou preceito constitucional a justificar o conhecimento dos embargos, pelo que não cabe o exame da alegada violação dos artigos 5º, XXXV e LV, da Constituição Federal e 896 da consolidação das Leis do Trabalho. 2) Recentemente esta Corte pacificou entendimento a respeito da questão, mediante a alteração da redação da Súmula/TST nº 6, VI, no sentido de que, em se tratando de pedido de equiparação salarial em cadeia, compete ao reclamante a demonstração do preenchimento dos requisitos do artigo 461 da CLT apenas em relação ao paradigma imediato, cabendo ao reclamado comprovar a alegação de -fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto-. Sendo assim, nos termos da parte final do inciso II do artigo 894 da CLT, não há que se falar em divergência jurisprudencial. Recurso de embargos não conhecido.” (E-RR - xxxxx-19.2009.5.18.0004, Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, data de julgamento: 13/12/2012, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, data de publicação: 1º/2/2013)

“RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 11.496/2007. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL EM CADEIA. SÚMULA Nº 6, VIII, DO TST. 1. Nos moldes delineados pela nova redação do item VI da Súmula nº 6 desta Corte Superior, presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se decorrente de vantagem pessoal, de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior ou, na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto. 2. Assim, em se tratando de pedido de equiparação salarial em cadeia, cabe ao reclamante demonstrar o preenchimento dos respectivos requisitos somente em relação ao paradigma imediato. 3. Por conseguinte, os presentes embargos merecem ser providos, no sentido de restabelecer a sentença que deferiu ao autor as diferenças salariais decorrentes da equiparação salarial e respectivos reflexos, na medida em que comprovado nos autos que as funções desempenhadas pelo reclamante eram idênticas às do paradigma, bem como às do paradigma do paradigma. Recurso de embargos conhecido e provido”. (E-ED-RR – xxxxx-41.2000.5.02.0023, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, data de julgamento: 14/3/2013, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, data de publicação: 26/3/2013)

Deve ser ressaltado, ainda, que, ao contrário do que a Turma desta Corte fundamentou a respeito para reformar a decisão condenatória proferida no segundo grau, os fatos de haver uma diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante e o paradigma remoto e de que estes últimos não tenham convivido nem tenham exercido simultaneamente essa função não obstam, por si sós, o direito à equiparação salarial da autora com seu paradigma imediato (em

relação ao qual tais exigências comprovadamente foram atendidas).

Isso porque não se extraem tais exigências nem da literalidade nem da teleologia do artigo 461, § 1º, da CLT, que só se justificam e se mostram razoáveis em relação ao fato constitutivo da pretensão inicial objeto desta reclamação, que é a obtenção da equiparação salarial da autora com o seu colega de trabalho com quem conviveu naquele ambiente de trabalho (o denominado paradigma imediato).

Se é princípio elementar do Direito que não se pode admitir nenhuma interpretação das normas jurídicas que leve a resultados absurdos, deve ser mesmo repudiado o entendimento de que a exigência da parte final do § 1º do artigo 461 da CLT (nos termos do item II da Súmula nº 6 do TST) também se aplica aos demais elos da cadeia equiparatória e, principalmente, em relação ao primeiro deles (o assim chamado paradigma remoto ou original), já que isso leva, inexorável e automaticamente, à imunização absoluta do empregador em relação a qualquer reclamação futura dos demais elos da cadeia equiparatória em relação a seus paradigmas imediatos, que será julgada improcedente pelo simples decurso do tempo superior a dois anos, a contar das datas em que o paradigma remoto e o reclamante de cada ação trabalhista tiverem passado a exercer a idêntica função.

Com efeito, mesmo que determinado empregador tenha sido condenado em definitivo, em uma primeira reclamação trabalhista, a equiparar esse paradigma remoto a um outro empregado com quem este conviveu com tempo de serviço na função menor que dois anos (como exigem a parte final do § 1º do artigo 461 da CLT e o item II da Súmula nº 6 do TST), tal entendimento permitirá que este empregador, mesmo assim, possa contratar um terceiro empregado (e outros em seguida, que comporão os elos seguintes da cadeia equiparatória) sem levar em conta o novo valor do salário decorrente da procedência da primeira ação trabalhista, mesmo que, com relação a este, seu paradigma imediato, estejam atendidos todos os requisitos daquele artigo da CLT (inclusive o tempo de serviço na função não superior a dois anos).

Em outras palavras, a prevalecer este entendimento, este empregador estará em tese autorizado, de forma eterna, automática e absoluta, a praticar, no futuro, todas as outras lesões ao princípio constitucional da isonomia salarial e ao disposto no artigo 461 da CLT contra os demais empregados componentes da denominada cadeia equiparatória, bastando-lhe que demonstre, nas futuras ações trabalhistas porventura ajuizadas pelos outros empregados dela integrantes, que as diferenças salariais pretendidas tiveram origem naquela primeira reclamação (em certos casos relativa a fatos ocorridos muitos anos atrás), referente a um paradigma remoto (o primeiro de uma cadeia composta, por vezes, por cinco ou seis empregados em sucessão) com quem cada autor das demais e subsequentes ações trabalhistas realmente não conviveram e em relação ao qual cada um deles terá mesmo diferença de tempo de serviço, naquela idêntica função, superior a dois anos – o que, certamente, é irrazoável e não corresponde à letra e à finalidade do princípio constitucional da isonomia e do multicitado artigo 461 da CLT nem, muito menos, à Súmula nº 6 do TST, que, desse modo, foi mal aplicada pela decisão da Turma.

Por outro lado, registra-se que não descaracteriza o direito da autora à pretensão equiparatória a circunstância aludida pelo Tribunal Regional de que os desníveis salariais que beneficiaram os paradigmas diretos decorreram de decisões judiciais não transitadas em julgado à época daquele julgamento.

Isso porque, primeiro, a inexistência desse trânsito em julgado, se relevante, constitui fato impeditivo do direito da reclamante, que, no entanto, não fora suscitado como matéria de defesa pela reclamada, seja em sua contestação, seja em seu recurso de revista, não tendo sido, ainda, sequer levado em conta pela Turma como objeto de tese para o afastamento das diferenças salariais, pelo que essa questão, diante desse óbice processual, não se habilita ao conhecimento desta SBDI-1.

Segundo porque, no caso, se foi concedida a equiparação salarial à reclamante é porque foram constatadas diferenças remuneratórias, pois a aferição do desnível salarial decorre do pagamento em níveis diferentes para paradigma e paragonado, pelo que a questão de esse desnível ser, naquele momento, provisório, em decorrência da ausência de trânsito em julgado da decisão judicial que o teria ocasionado (circunstância meramente aventada pelo Tribunal Regional), resolve-se pelo prisma das relações de natureza continuativa. Ou seja, se a citada decisão judicial, que não teria transitado em julgado à época, viesse a ser reformada, a decisão proferida, nestes autos seria limitada, sendo plenamente possível que se restabelecesse a decisão regional condenatória, remetendo-se a apuração concreta das diferenças salariais decorrentes da condenação para a fase de liquidação, ocasião em que apurar-se-ia se os desníveis salariais foram preservados.

Por fim, toda essa discussão cai no vazio, em termos práticos, pois, como informou, no decorrer da sessão de julgamento, o eminente Ministro Lelio Bentes Corrêa, ao proferir o seu voto, já houve o trânsito em julgado do processo referente ao paradigma imediato Wendel Moreira dos Santos, mediante o julgamento do seu respectivo processo por esta SBDI-1 e com a correspondente baixa dos autos à origem, *in verbis*:

“RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI 11.496/2007. EQUIPARAÇÃO SALARIAL EM CADEIA. SÚMULA 6, VI, DO TST. Ao empregado que alega a equiparação salarial cabe apresentar o paradigma e provar a identidade de funções, sendo que ao empregador cabe invocar fatos modificativos, impeditivos ou extintivos do direito à isonomia. Tratando-se de equiparação salarial em cadeia, na qual se apresenta paradigma cuja diferença salarial já tinha sido reconhecida em juízo com base em paradigma remoto, é, portanto, do empregador a prova de que se teria desvirtuado o direito à isonomia em meio à cadeia equiparatória. É de fácil percepção que a interferência da equiparação em cadeia como um fato a eventualmente contaminar o direito à igualdade é um fato impeditivo, pois se aloja como condição de existência do direito (cuida-se de identidade funcional com um paradigma remoto) que somente não se apresenta em situações extraordinárias (de ordinário: se A=B e B=C, conclui-se que A=C). Esse entendimento foi pacificado recentemente pelo Tribunal Pleno do TST (Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012), mediante modificação no texto do item

VI, da Súmula 6, o qual passou a apresentar a seguinte diretriz: -Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se decorrente de vantagem pessoal, de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior ou, na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto-. No caso concreto, o quadro fático apresentado corrobora a presença dos requisitos previstos no art. 461 da CLT, relativamente à equiparação salarial pretendida pelo reclamante com o paradigma que obteve, judicialmente, as diferenças salariais por equiparação a outros empregados, demonstrando que o empregador não logrou êxito em provar a existência de fatos excludentes da equiparação salarial. Recurso de embargos conhecido e provido.” (E-ED-RR - xxxxx-83.2009.5.03.0038, Data de Julgamento: 10/04/2014, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 25/04/2014).”

Dessa forma, por todo o exposto, tem-se que a Turma desta Corte aplicou mal a Súmula nº 6, item VI, do TST.

Conheço, pois, do recurso de embargos por má aplicação da Súmula nº 6, item VI, do TST.

II. MÉRITO

A consequência lógica do conhecimento do recurso de embargos por má aplicação da Súmula nº 6, item VI, do TST é o seu provimento.

Do exposto, **dou provimento** ao recurso de embargos para restabelecer o acórdão regional, no particular. Mantidos os valores das custas e da condenação.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, conhecer do recurso de embargos, por má aplicação da Súmula nº 6, item VI, do TST, e, no mérito, dar-lhe provimento para restabelecer o acórdão regional, no particular. Mantidos os valores das custas e da condenação. Vencidos os Ex.^{mos} Ministros Renato de Lacerda Paiva, Relator, e Ives Gandra Martins Filho.

Brasília, 06 de novembro de 2014.



Acórdão da 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, Relator Ministro Lelio Bentes Corrêa , publicado no DJ 07/05/2010.

[...] **EQUIPARAÇÃO SALARIAL.** Não se reconhece violação do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho quando a decisão proferida pela Corte regional encontra-se calcada no fato de que a diferença salarial apontada não resultou do tratamento discriminatório dispensado ao reclamante em relação ao paradigma, mas da situação funcional especialíssima deste último. É cediço que a disparidade decorrente de condições de natureza personalíssima incorporadas ao patrimônio jurídico do empregado não rendem ensejo ao pleito de equiparação salarial. Não vinga a pretensão equiparatória deduzida em face de modelo que, por força de reestruturação da empresa, acabou readaptado em função de hierarquia inferior, mantendo-se, todavia, o seu patamar salarial, em respeito ao princípio da irredutibilidade dos salários. Precedente da Corte. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

[...] Vistos, relatados e discutidos estes autos do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.º **TST-AIRR-xxxxx-02.1999.5.17.0121**, em que é Agravante **D. A. F.** e Agravada **A. C. S.A.**

[...]

EQUIPARAÇÃO SALARIAL.

O Tribunal Regional negou provimento ao recurso ordinário obreiro no tocante à pretensão de equiparação salarial, ao entendimento de que a diferença salarial não decorria de discriminação, mas da situação peculiar do paradigma, tendo em vista a sua trajetória funcional na empresa, consoante excerto já transcrito.

Inconformado, sustentou o reclamante em suas razões de revista, às fls. 388/390, que a decisão recorrida violou o disposto no artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, uma vez comprovado que paradigma e paragonado ocupavam o mesmo cargo, embora recebessem salários diferentes. Alegou que o laudo pericial concluía que paradigma e paragonado desenvolveram as mesmas atividades por um período de 27 meses, auferindo o primeiro salário base superior em 9% àquele pago ao segundo. Esgrimiu com afronta ao referido dispositivo consolidado, além de colacionar arestos a fim de demonstrar divergência jurisprudencial.

Sem razão o reclamante.

Depreende-se, da leitura do acórdão recorrido, que a Corte de origem, apesar de reconhecer o exercício das mesmas funções entre paradigma e paragonado, afastou o reconhecimento da equiparação salarial na hipótese, em face das peculiaridades do caso concreto. Salientou o Tribunal Regional não existir motivo para a equiparação no caso concreto, uma vez que a disparidade salarial não resultava de “capricho ou discriminação” por parte do empregador, mas da trajetória funcional do modelo, que sempre exerceu funções de padrão salarial mais elevado, sendo certo que o seu rebaixamento funcional decorreu de reestruturação levada a cabo no setor em que se ativava. Salientou, ainda, com base na prova carreada aos autos, que o paradigma foi preservado da demissão mediante a sua readaptação a outras funções de hierarquia inferior, mas que a empresa, em observância ao princípio da irredutibilidade salarial, não procedeu à redução do seu salário.

Nesse contexto, não há cogitar em ofensa ao artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, porquanto a diferença salarial não resultou do tratamento discriminatório dispensado ao reclamante em relação ao paradigma, mas da situação funcional especialíssima deste último, que foi rebaixado de função sem alteração do patamar salarial, em respeito ao princípio da irredutibilidade salarial.

É cediço que a disparidade decorrente de condições de natureza personalíssima incorporadas ao patrimônio jurídico do empregado não rendem ensejo ao pleito de equiparação salarial. Nesse sentido, imperioso transcrever trecho da obra do eminente autor Valentin Carrion (*in* “Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho”, Saraiva, 31ª edição, p. 326):

A equiparação, assim, não deve ser decretada judicialmente quando houver razões alheias àqueles caprichos que justifiquem maior salário para certo empregado, apesar de executar o mesmo trabalho. É a hipótese de alguma situação pessoal em virtude de ação judicial anterior, dissídio coletivo, adicional por antiguidade ou outro fato pretérito.

Nesse mesmo sentido pronunciou-se a egrégia SBDI-I desta Corte superior, consoante se extrai do seguinte precedente:

EMBARGOS. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. CONDIÇÃO PERSONALÍSSIMA. Quando o empregado detém condição salarial, personalíssima, é transferido de setor extinto, detém garantia no emprego, por força do contrato, essa condição não pode ser utilizada com o fim de equiparação salarial com os demais empregados, visto que, em entendimento diverso sua condição especial geraria, em cascata, pagamento de diferenças salariais sem que esteja em evidência prática discriminatória pela empresa, nos termos do art. 461 da CLT. Assim sendo, é razoável a v. decisão regional, quando entendeu que a situação do paradigma não pode gerar direito de salário igual aos demais empregados, em razão de condições personalíssimas de seu contrato de trabalho. Embargos conhecidos e providos (TST-E-ED-ED-RR - xxxx/2002-018-12-00, SBDI-I, Redator designado Ministro Ministro Aloysio Correa da Veiga, DEJT de 28/08/2009)

Não há cogitar, igualmente, na configuração de dissenso jurisprudencial com os arestos colacionados à fl. 389, porquanto inespecíficos, à luz da orientação inserta na Súmula n.º 296, I, do Tribunal

Superior do Trabalho. Com feito, os modelos trazidos a cotejo não contemplam as peculiaridades fáticas do caso sob exame, especialmente a circunstância de a diferença de padrão remuneratório resultar de condição personalíssima do paradigma, readaptado em função de hierarquia inferior em razão da reestruturação da empresa.

Diante do exposto, **nego provimento** ao agravo ao agravo de instrumento.

[...]

Ante o exposto, **nego provimento** ao agravo de instrumento.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negar provimento ao agravo de instrumento.

Brasília, 07 de abril de 2010.

Lelio Bentes Corrêa

Ministro Relator

DIFERENÇAS SALARIAIS. ISONOMIA. SALÁRIO EQUITATIVO. REGIMES JURÍDICOS DISTINTOS. IMPOSSIBILIDADE. INAPLICABILIDADE DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 383 DA SBDI-1 DO C. TST.

A aplicação do salário equitativo, como decorrência do princípio constitucional da isonomia, supõe identidade de situações, que incoorre quando o empregado da prestadora é regido pela CLT e os servidores da tomadora a esta se vinculam por liame de natureza jurídico-administrativa, estatutária. Ademais, a OJ 383 da SDI-I do C. TST teve origem de precedentes envolvendo entidades da Administração Pública Indireta sujeitas a regime próprio das pessoas jurídicas de direito privado (empresas públicas e sociedades de economia mista), razão pela qual não incide na hipótese. Por fim, o próprio art. 37, XIII, da CF, veda a equiparação salarial entre servidores públicos, pelo que existe maior razão para o intérprete inadmiti-la em relação a trabalhadores celetistas e servidores estatutários. TRT-PR-xxxxx-2013-011-09-00-7-ACO-xxxxx-2014 – 1ª. TURMA Relatora: ADAYDE SANTOS CECONE Publicado no DEJT em 08-08-2014

ISONOMIA SALARIAL - REGIMES JURÍDICOS CELETISTA E ESTATUTÁRIO

É inadmissível a pretensão de equiparação salarial, sob o argumento de violação ao princípio da isonomia, entre trabalhador sujeito ao regime celetista e servidor estatutário, ainda que existente identidade funcional, tendo à vista a diversidade de regimes jurídicos a que se vinculam. Recurso ordinário da reclamante a que se nega provimento. TRT-PR-xxxxx-2013-002-09-00-7-ACO-xxxxx-2014 – 2ª TURMA Relator: CÁSSIO COLOMBO FILHO Publicado no DEJT em 10-10-2014

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ARTIGOS 5º, CAPUT, E INCISO I, 7º, XXX E XXXII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E 461 DA CLT.

O instituto da equiparação salarial, previsto no artigo 461 da CLT, encontra fundamento precípua no princípio antidiscriminatório, insculpido nos artigos 5º, caput, e inciso I, e 7º, XXX E XXXII, da Carta Magna, e assegura ao empregado idêntico salário ao de seu colega de trabalho, que tenha exercido função idêntica, simultaneamente, na mesma localidade e para o mesmo empregador. Este princípio, como ressalta FORSTHOFF, citado por MENDES, G.F. (Curso de Direito Constitucional, p. 158. São Paulo: Saraiva, 2008) como regra jurídica, tem caráter suprapositivo, anterior ao Estado de Direito, ou seja, mesmo que não constasse do texto constitucional teria que ser respeitado. Na hipótese em apreço, evidenciado o labor em igualdade de condições e atendidos aos requisitos do artigo 461 da CLT, impõe-se a manutenção da sentença de primeira instância que acolheu a pretensão do autor, deferindo-lhe a pretensão alusiva a diferenças salariais e reflexos decorrentes de equiparação. TRT-PR-xxxxx-2010-006-09-00-6-ACO-xxxxx-2014 – 3ª. TURMA Relator: ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPÃO Publicado no DEJT em 09-09-2014

DIFERENÇAS SALARIAIS. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. EMPREGADOS DA FUNPAR X SERVIDORES PÚBLICOS CONCURSADOS DA UFPR. REGIMES JURÍDICOS DIVERSOS. IMPOSSIBILIDADE. O entendimento firmado nesta 4ª Turma, do TRT/PR, é no sentido de que não se verifica violação ao princípio da isonomia na hipótese em que se comparam trabalhadores sujeitos a diversos regimes jurídicos (empregados celetistas da FUNPAR X servidores públicos estatutários da UFPR) e vinculados a distintos empregadores, encontrando a pretensão óbice no art. 37, XIII, da Constituição Federal. [...] TRT-PR-xxxxx-2012-007-09-00-4-ACO-xxxxx-2014 – 4ª. TURMA Relator: CÉLIO HORST WALDRAFF Publicado no DEJT em 12-08-2014

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ISONOMIA. EMPREGADORES DISTINTOS. IMPOSSIBILIDADE.

Impossível é a equiparação salarial entre o empregado celetista terceirizado e o servidor estatutário da instituição pública tomadora de serviços, porquanto, além de ser a identidade de empregadores requisito estabelecido pelo art. 461, da CLT, há óbice na diferença de categoria jurídica entre os trabalhadores comparados, conforme preconiza o art. 37, XIII, da CF, e a OJ 297, da SDI-1, do C. TST. Recurso do autor a que se nega provimento. TRT-PR-xxxxx-2013-006-09-00-6-ACO-xxxxx-2014 – 6ª TURMA Relator: FRANCISCO ROBERTO ERMEL Publicado no DEJT em 10-09-2014

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. PARAGONADO COM TEMPO SUPERIOR NA FUNÇÃO. REFORÇO À EQUIPARAÇÃO, E NÃO ÓBICE.

Como excludente da equiparação salarial, o elemento objetivo “tempo de serviço na função superior a dois anos” deve ser analisado tendo em conta o paradigma, e não aquele que pretende equiparação, justamente porque a maior experiência e capacitação técnica do modelo é que pode eventualmente explicar salário superior. Assim, irrelevante o fato de o paragonado ter sido contratado há mais de dois anos antes do paradigma. O provimento, “in casu”, decorre da não comprovação da identidade de funções, ônus probatório a cargo da Autora. O que se tem é sua promoção a “vendedora responsável” (função da paradigma) no período final do contrato, quando, todavia, passou a receber remuneração em patamares superiores ao da modelo. [...] TRT-PR-xxxxx-2012-041-09-00-9-ACO-xxxxx-2013 – 7ª TURMA Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES Publicado no DEJT em 19-07-2013

Sentença da 1ª Vara do Trabalho de Apucarana- PR, publicada no DEJT 27/02/2014, Juíza do Trabalho Ana Paula Sefrin Saladini.

(...)

4. INÉPCIA DA INICIAL

A primeira reclamada aduz ser inepta a petição inicial em relação ao pleito de adicional de equiparação salarial, horas extras e intervalo intrajornada/entrejornada. Quanto ao pleito de equiparação salarial afirma que o reclamante indicou dois paradigmas, devendo fazer o pedido somente em relação a um deles, e sequer definiu o período em que teria laborado com os paradigmas, devendo, por tal razão, ser julgado inepto o pedido. Com relação às horas extras e intervalo intrajornada/entrejornada aduz que o pedido deve ser certo e determinado, porém não há qualquer tipo de apontamento ou mesmo apresentação de demonstrativo, devendo, por tal razão, ser julgado inepto o pedido.

Não lhe assiste razão. Os argumentos expostos na preliminar relativos à equiparação salarial não prosperam, à medida que a indicação de vários paradigmas não torna inepta a inicial, sendo que nesses casos, considera-se o pedido em ordem sucessiva de paradigmas apontados. Já os pedidos de horas extras e intervalo intrajornada/entrejornada são fundamentados, encontram-se inteligíveis, e possibilitaram à parte ré o exercício de ampla defesa. Ademais, há de ser considerado que um dos princípios norteadores desta Laboral é o da simplicidade, tanto que os únicos requisitos exigidos formalmente são os do art. 840 da CLT - quais sejam: indicação do juízo a que se dirige, qualificação das partes, breve exposição dos fatos, pedido, data e assinatura.

Portanto, preenchidos os requisitos legais mínimos, rejeita-se a preliminar de inépcia da inicial.

(...)

6.DIFERENÇAS SALARIAIS. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. PRINCÍPIO DA ISONOMIA SALARIAL

Pugna o reclamante pela equiparação salarial com o paradigma B.L.D.S. e A. M., porque trabalhavam desenvolvendo as mesmas funções, com as mesmas condições técnicas, mas os paradigmas recebiam salários que eram cerca de 200% superiores aos do reclamante.

A primeira reclamada nega a identidade de função, afirmando que os paradigmas ocupavam cargos distintos, mas não indica quais as funções desempenhadas pelos paradigmas. A segunda reclamada aduz que os paradigmas não são seus funcionários e que nunca prestaram serviços em favor da segunda ré. O reclamante não prestou serviços ao mesmo empregador, e não provou que laborou juntamente e na mesma localidade dos paradigmas apontados.

Para que se possa acolher um pedido de equiparação salarial, mister se faz que estejam presentes os seguintes requisitos, concomitantemente, segundo se depreende de uma atenta leitura ao arti. 461 da CLT: a) identidade de função; b) trabalho de igual valor (igual produtividade, mesma perfeição técnica, e tempo de serviço na função não superior a dois anos); c) prestado ao mesmo empregador; d) na mesma localidade, considerada pela doutrina como mesmo município, e mesma época de prestação do trabalho. Observa-se, ainda, que a existência de quadro de carreira na empresa, ou o fato do paradigma se tratar de funcionário readaptado, impede a equiparação salarial.

Tais são as exigências legais. Cabe perquirir se o reclamante preenche os requisitos legais para a equiparação.

Restou reconhecido o vínculo de emprego diretamente com a primeira reclamada no período de 09.10.2010 a 14.06.2013. Os paradigmas indicados na inicial prestavam serviços à primeira reclamada; logo, autor e paradigmas laboraram para o mesmo empregador.

Em relação ao paradigma B.L.D.S., a ficha contratual documento ID 1140xxx - pág.2 comprova que o paradigma foi contratado em 01.03.1978 e dispensado sem justa causa em 01.03.2008, antes da contratação do reclamante para o contrato em estudo, que ocorreu em 09.10.2010. Frise-se que no caso vertente o reclamante postula expressamente o pagamento das verbas referentes ao período laborado junto à segunda reclamada, de 09.10.2010 até a dispensa, em 14.06.2013. Nesse passo, não há falar em identidade de função, porque não existiu concomitância na prestação de serviços, no contrato em análise.

Quanto ao paradigma A.M., a ficha funcional do paradigma (documento ID 1140453) consigna a admissão em 02.10.1986 no cargo de “Tec Infraestrutura III”. Já o contrato de trabalho

do reclamante (ID 1134583) revela a contratação em 09.10.2010 como Técnico em Manutenção, função exercida até a dispensa. A prova documental comprova que o reclamante e paradigma Airton não exerciam o mesmo cargo. Não foi produzida prova oral para demonstrar que ambos exerciam as mesmas funções. No mais, a diferença de tempo de serviço é muito superior, em relação ao paradigma, sendo irrelevante, para esse fim, se o reclamante trabalhou anteriormente para a reclamada, uma vez que os contratos são distintos, não existindo unicidade entre eles.

Uma vez não demonstrada a identidade de funções entre o reclamante e o paradigma A., e considerando o enorme tempo de função a mais que Airton contava, rejeita-se o pedido de diferenças salariais e respectivos reflexos formulado no item “b.2”.

7.ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Argumenta o reclamante, ainda, que trabalhava em atividades consideradas perigosas, fazendo jus à percepção de adicional de periculosidade, a ser calculado de forma integral (30%) sobre sua remuneração. Pugna pela aplicação do adicional sobre a chamada gratificação pessoal, desdobramento de indúvidoso caráter salarial que era pago a todos os empregados da primeira reclamada.

Desde a exordial o reclamante denuncia que realizava manutenção e supervisão nos equipamentos de grupo motor gerador, fonte de alimentação de corrente contínua de alta capacidade, cabine de transformação em alta tensão, quadros de distribuição de corrente alternada, além de fiscalizar e vistoriar instalações, torres, antenas, rádios, subindo em torre energizadas, inclusive perto de rede de linha viva, denunciando ainda o trabalho de manutenção, supervisão e medição em torres energizadas junto a rede elétrica, laborando em área de risco e ao lado da rede metálica. A primeira reclamada alega que não era empregadora e afirma que o ônus da prova está com o reclamante e que a base de cálculo está definida no § 1º do art. 193 da CLT. A segunda reclamada afirma que a base de cálculo do adicional de periculosidade é 30% sobre o salário básico.

Consta dos recibos de pagamento que a segunda reclamada efetivamente pagava adicional de periculosidade ao reclamante, conforme documento ID 1134xxx. Verifica-se que o pagamento de tal parcela era realmente efetuado sobre o salário base do reclamante, observando o percentual de 30%, nos termos celetários.

Logo, o percentual era corretamente observado, pendendo a dúvida a respeito da base de cálculo. A única parcela salarial fixa paga pela segunda reclamada era seu salário base; as demais parcelas pagas -sobreaviso e horas extras - eram em si sobressalário, não podendo servir de base de cálculo para o adicional de periculosidade. Quanto à gratificação pessoal, o v. acórdão regional estabeleceu nos autos RTOrd xxx/2010 que no período de 16.05.2005 a 25.02.2010 a base de cálculo do adicional de periculosidade dever ser composta das parcelas de natureza salarial, mas não há determinação expressa quanto à inclusão dessa parcela. No mais, analisando-se os recibos de pagamento observa-se que não havia o pagamento da verba gratificação pessoal, e nem há pedido nos presentes autos. Logo, indefere-se a inclusão dessa parcela na base de cálculo do adicional de

periculosidade em questão.

Por outro lado, existem diferenças em razão das diferenças salariais já deferidas, que integram a base de cálculo do adicional de periculosidade. No que pertine às demais parcelas, a jurisprudência já se consolidou pela não integração na base de cálculo do adicional de periculosidade, a teor da Súmula 191 do TST, verbis:

ADICIONAL. PERICULOSIDADE. INCIDÊNCIA. O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais. Em relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

Assim, acolhe-se parcialmente, apenas em relação às diferenças salariais que serão apuradas em razão dos reajustes coletivos. Reflexos em férias + 1/3 e gratificações natalinas. Indevidos os reflexos em aviso prévio, posto que trabalhado. Os reflexos em FGTS serão analisados em separado.

(...)

Apucarana, 27 de fevereiro de 2014.

ANA PAULA SEFRIN SALADINI
Juíza Titular de Vara do Trabalho

Sentença da 01ª Vara do Trabalho de Pato Branco - PR, publicada no DEJT 12/11/2012, Juiz do Trabalho Sandro Antonio Dos Santos.

(...)

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Afirma o autor que trabalhou nas mesmas funções, com igual produtividade e perfeição técnica que os colegas **R. B. e D. M.**; os paradigmas recebiam salário 50% superior ao seu. Requer as diferenças salariais decorrentes da equiparação salarial e reflexos e, sucessivamente, reenquadramento salarial em mesmo nível ocupado pelos paradigmas, ou ainda, diferenças decorrentes da não concessão dos reajustes periódicos dos cargos ocupados (fl. 9-10).

A 1ª ré alega que o autor não laborou nas atividades dos paradigmas apontados; ambos os paradigmas foram empregados da 1ª ré entre 1985 a 2001 exercendo a função de técnico telecon PL; no período imprescrito autor e paradigma laboravam para empresas diversas; não há isonomia salarial entre autor e paradigmas pois estes ocupavam cargos e funções diversas das do autor; não procede o pedido de reenquadramento porque o autor não foi empregado da 1ª ré após 2001; impugna ainda, o pedido de diferenças salariais por promoção; após a privatização da antiga Telepar o ACT-1998 (cláusula 2ª) instituiu a parcela “gratificação pessoal” concedida aos empregados admitidos até novembro de 1998 e criou novo plano de cargos e salários; como o autor não foi empregado da 1ª ré após 2001, não existiram promoções e diferenças a serem apuradas.

A 4ª ré alega que durante o contrato com as demais rés os paradigmas sempre exerceram cargo superior ao do autor; durante o contrato com a 4ª ré os paradigmas exerciam o cargo de técnico em manutenção IV e o autor técnico em manutenção II; as atividades dos paradigmas eram mais complexas; autor e paradigmas laboravam em cidades diversas.

Na audiência o **autor** disse que desde 1984 trabalha com os paradigmas; autor e ambos os paradigmas desempenhavam as mesmas funções do autor, técnico de manutenção; faziam exatamente o mesmo tipo de serviço; o autor era lotado em Pato Branco mas atendia a região de Francisco Beltrão e região de Cascavel e Toledo, conforme a necessidade técnica; R. era lotado em

Francisco Beltrão e também atendia Pato Branco; D. morava em Toledo mas atendia a região Sudoeste quando havia necessidade técnica; a necessidade de deslocar-se para outra região chegou a acontecer de 2 a 3 vezes por mês; depende muito das intempéries; havendo necessidade era solicitada ajuda.

A testemunha **R.** afirmou que antes das empresas terceirizadas havia níveis nos cargos; depois das contratações pelas terceirizadas praticamente não houve alteração; o depoente foi contratado como técnico em infraestrutura I, quando passou para a Indel era do nível IV; mas também faziam serviços de outros níveis, tanto menores como maiores (como senior p. ex); quanto ao autor, as funções eram as mesmas, mas não sabe se formalmente ele teve alterações de nível; o depoente é técnico em comunicações; o autor pelo que sabe é eletrotécnico; no dia a dia o serviço do autor e do depoente era o mesmo; a carga de serviço em Francisco Beltrão é semelhante a de Pato Branco e de Toledo; a função de D. também é a mesma do autor e do depoente; quando o depoente entrou na Telepar o autor tinha salário maior, depois da Indel a situação inverteu-se; não sabe dizer porque isso aconteceu; desde à época da Telepar as funções do autor, depoente e D. sempre foram as mesmas; os chefes dos três empregados sempre foram os mesmos; na área preventiva cada técnico tem sua área de atuação, mas na área corretiva era solicitada ajuda de técnico de outra base; a frequência com que vinham técnicos para ajudar é variável e imprevisível; pois tem atividades que precisam necessariamente de dois técnicos; ocorreu de isso acontecer toda a semana.

A testemunha **L. H. M.** disse que conheceu R. B. e D. M.; que desempenhavam as mesmas funções do depoente e do autor; que não havia nenhuma diferença na qualidade e na produção da prestação dos serviços; que trabalhavam na mesma base operacional; que além da região Sudoeste podiam cobrir outras regiões; que o gerente dos paradigmas e do reclamante era o mesmo; que os paradigmas utilizavam dos mesmos equipamentos do reclamante; que desconhece qualquer outra função que o autor tenha desempenhado além da área de energia e climatização; que não sabe dizer de que nível eram os paradigmas, no sentido de técnico de manutenção III ou IV.

A testemunha **L. G. B.** disse que conheceu R. B. e D. M.; faziam a mesma função com a mesma qualidade e produtividade; que também atendia na macro área de Cascavel; que a base de D. era Toledo, R. em Francisco Beltrão, e o autor em Pato Branco, mas os três atendiam na macro área de Cascavel; que utilizavam os mesmos equipamentos.

A prova oral deixou evidente a identidade de funções entre o autor e os paradigmas.

A 1ª ré admite que os paradigmas foram contratados **após** o autor. A tese de que eram empregados de empresas distintas não prevalece, porque foi reconhecido o vínculo direto do autor com a 1ª ré e os colegas do autor sofreram o mesmo contexto de terceirização ilícita. Negar o reconhecimento de equiparação porque os paradigmas tiveram também suas CTPS assinadas pelas

terceirizadas, no mesmo contexto de ilicitude trabalhista, significa “dar com uma mão e tirar com a outra”, bem como permitir que a verdadeira empregadora tire proveito da própria torpeza.

A região atendida era a mesma, a “macro” região de Cascavel, pelo autor e pelos paradigmas, que podiam substituir-se ou auxiliarem-se entre si. A empregadora era a mesma e firmava normas coletivas com abrangência estadual. Não havia motivo econômico, social ou regional algum que excluísse o direito à equiparação. O conceito de “localidade” do art. 461 da CLT deve ser entendido como área de prestação de serviços, que deve ser comum entre o autor e os paradigmas, o que ocorria no caso concreto. Interpretar o dispositivo restritivamente, considerando como “localidade” a área municipal, não corresponde ao espírito da lei, que é assegurar isonomia.

O instituto da equiparação salarial decorre da **eficácia horizontal do direito fundamental à igualdade**, previsto nos arts. 5º, *caput* e 7º, XXX e XXXI da CF e arts. 5º e 6º da CLT.

Trata-se de **direito fundamental**, albergado:

- a) pela **Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948** (art. XXIII), que teve o Brasil como um dos signatários;
- b) pela Constituição Federal, no art. 5º, *caput* (isonomia) e 7º, XXX e XXXII;
- c) pelo **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais** (art. 7º, “a”, I), ratificado pelo Brasil e promulgado pelo Decreto nº 591-92;
- d) pela **Convenção nº 111 da OIT**, ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto nº 62.150-68, que veda o tratamento discriminatório no emprego;
- e) pelos arts. 5º e 461 da CLT.

Direito de tal quilate não deve ser interpretado restritivamente, pelo contrário: a interpretação a lhe ser conferida é a que lhe confira efetividade.

Vale registrar, também, que a exegese de que “localidade” é “município” para fins do art. 461 da CLT não se coaduna com a evolução no setor de tecnologia da informação e no setor de transportes. Tal evolução redefiniu a compreensão de “distância”, pois tem cada vez mais interligado regiões que antes, pela geografia, encontravam-se isoladas umas das outras.

Enfim, não há fator de *discrimen* a ser reconhecido como justificador da diferença salarial entre o autor, que tinha sua “base” em Pato Branco, mas laborava também em outras cidades da região, e os paradigmas, que tinham suas “bases” em tais cidades da mesma região.

Condeno a 1ª ré a pagar ao autor a diferença entre o salário que lhe foi reconhecido nesta sentença (considerando os tópicos anteriores, que reconheceram diferenças por redução salarial e reajustes) e aquele pago aos paradigmas (o que for o maior, conforme for apurado em liquidação). Na

falta de documentação que aponte o salário dos paradigmas, deverá ser reconhecido que a diferença entre os salários a eles pagos e os pagos ao autor era de 50%. **Defiro** os reflexos postulados, exceto em RSR, posto que as diferenças são de salários mensais, estando incluso o RSR.

SANDRO ANTONIO DOS SANTOS

Juiz do Trabalho Substituto

Sentença da Vara do Trabalho de Cianorte - PR, publicada no DEJT 05/12/2014, Juíza do Trabalho Mayra Cristina Navarro Guelfi.

Trata-se de ação trabalhista ajuizada pela parte reclamante na qual requer sejam julgadas procedentes as pretensões deduzidas na inicial. Atribuiu à causa o valor de R\$ 30.000,00. Juntou procuração, declaração de insuficiência econômica e documentos.

[...]

Equiparação salarial

Como decorrência do Princípio da Igualdade ou da não discriminação, é devido o mesmo salário a todo o trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador (art. 5º da CF/88 e CLT, art. 461, caput), consistindo a equiparação salarial no mecanismo por meio do qual se corrigem as distorções em matéria trabalhista.

A lei elenca como requisitos para equiparação a identidade de funções, identidade de empregador, identidade de localidade e simultaneidade de exercício das funções. A presença destes quatro requisitos, concomitantemente, leva à presunção de necessidade de salário igual aos respectivos empregados.

Pode haver, todavia, fatos que excluam essa presunção, isto é, fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito à equiparação salarial, tais como: diferença de perfeição técnica, diferença de produtividade, diferença de tempo de exercício na função de pelo menos dois anos, e quadro de carreira organizado (art. 461, §§ 1º e 2º, CLT). O entendimento da jurisprudência acerca do assunto está sintetizado na Súmula nº 6 do TST.

Na inicial o reclamante alega labor em função idêntica ao paradigma A. M. de F. (“agente suporte operacional”), cujo salário mensal seria superior ao seu em R\$ 580,55 (quinhentos e oitenta reais e cinquenta e cinco centavos). Por isso, requer o reconhecimento da equiparação salarial com o paradigma citado e, conseqüentemente, o pagamento das diferenças salariais verificadas com as respectivas repercussões nas demais verbas salariais.

Em defesa a reclamada refuta o pedido de equiparação salarial afirmando que o reclamante e o paradigma “não desempenham e nunca desempenharam funções idênticas”, havendo diferenças na qualidade e na produtividade do trabalho. Aduz ainda a existência de plano de cargos e salários devidamente homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, o que inviabiliza a equiparação salarial postulada, bem como assevera possuir o paradigma salário superior ao

autor em virtude de vantagens pessoais.

O Regulamento do Sistema de Gestão por Competências da S. prevê critérios específicos de promoção e progressão, condicionando a concessão do referido processo de aumento salarial à disponibilidade orçamentária que deve ser deliberada pelo conselho de administração, conforme se depreende dos art. 11 e seguintes da referida norma interna (fl. 111 e seguintes).

O referido plano de promoção e progressão funcional, implantado desde o início de 2006, foi devidamente homologado pelo Ministério do Trabalho.

Nada obstante, referido plano não se caracteriza como um autêntico quadro de carreiras, conforme exigência do artigo 461, § 2º, da CLT, visto que não há previsão de promoção por antiguidade, mas apenas por merecimento e desse modo não há como se reconhecer óbice à equiparação salarial postulada com base no art. 461, § 2º, da CLT. Veja-se que a própria contestação faz alusão à “antiguidade” a partir de experiência e horas de treinamento (*“as horas de treinamento de cada empregado conotam seu tempo/ antiguidade na Companhia, tendo em vista que a empresa possui indicadores de horas de treinamento anual, perseguindo índices cada vez mais ousados”*).

No que tange aos demais argumentos expendidos em defesa, tem-se que os documentos de fls. 259/260 e 334/335, não impugnados especificamente, indicam que o autor e o paradigma passaram a exercer simultaneamente a função de “Agente Suporte Operacional” a partir de 01/01/2014, momento em que o paradigma deixou de exercer a função de motorista de veículos. Saliento que o próprio paradigma Sr. A. disse que trabalhou no aterro como motorista de 2007 a novembro de 2013 (fl. 606).

A prova oral colhida também foi uníssona quanto à existência de identidade funcional entre o paragonado e o paradigma de 01/01/2014 em diante, com pequena distinção entre o trabalho apenas com água em relação ao paradigma e água e esgoto em relação às atividades do autor. Nada obstante, conforme demonstram os documentos colacionados, em especial os de fls. 335 e 387, o desnível do salário base se deu a partir da determinação judicial de maio de 2013 que deferiu a equiparação salarial do paradigma.

Contudo, no caso vertente, verifico estar configurado o fato impeditivo do direito à equiparação salarial previsto no inciso VI da Súmula nº 6 do C. TST e suscitado em defesa.

Assim dispõe a Súmula em questão, com alteração em 2012:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente. (ex-Súmula nº 06 - alterada pela Res. 104/2000, DJ 20.12.2000)

II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de

serviço na função e não no emprego. (ex-Súmula nº 135 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação. (ex-OJ da SBDI-1 nº 328 - DJ 09.12.2003)

IV - É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita. (ex-Súmula nº 22 - RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970)

V - A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante. (ex-Súmula nº 111 - RA 102/1980, DJ 25.09.1980)

VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se decorrente de vantagem pessoal, de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior ou, na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto.

VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos. (ex-OJ da SBDI-1 nº 298 - DJ 11.08.2003)

VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. (ex-Súmula nº 68 - RA 9/1977, DJ 11.02.1977)

IX - Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. (ex-Súmula nº 274 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

X - O conceito de “mesma localidade” de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana. (ex-OJ da SBDI-1 nº 252 - inserida em 13.03.2002)

Isso porque a diferença salarial existente entre o paradigma e o paragonado é decorrente de decisão judicial proferida nos autos da RTOrd nº xxxxx/2012-092, na qual foi reconhecida a equiparação salarial do ora paradigma com o modelo Sr. D. P. de S. C., em razão do exercício da função de Motorista de veículos (fl. 335).

O autor jamais exerceu a função de motorista junto à reclamada. Por conseguinte, não há qualquer possibilidade de confrontação ou comparação entre o paradigma Sr. A. M. de F. e o reclamante na função de motorista, tampouco entre o autor e o paradigma da reclamatória trabalhista supracitada, pois inexistiu contemporaneidade no exercício da função mencionada.

Desse modo, o reclamante não atende aos requisitos do art. 461 da CLT que requer a identidade de funções, no caso da equiparação em cadeia, com o modelo da ponta da cadeia que

gerou o aumento salarial ao paradigma indicado nessa ação.

Logo, a ausência de identidade de funções entre o reclamante e o paradigma Sr. D. P. de S. C., indicado na decisão judicial que aumentou o salário do Sr. A. M. de F. (paradigma nesta ação) constitui-se como fato impeditivo à equiparação salarial pleiteada.

Vale ressaltar que, ante a situação constatada nos autos, para o eventual deferimento da equiparação salarial postulada, competiria ao obreiro comprovar o preenchimento dos requisitos do art. 461 da CLT também em relação ao paradigma Sr. D. P. de S. C., e não somente em relação àquele que já se beneficiou da equiparação pretendida, já que o aumento salarial do paradigma dessa ação decorre de decisão judicial pretérita e desse modo não ofende a isonomia.

A propósito, colaciono a seguinte ementa do E. TRT da 9ª Região:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL - EFEITO CASCATA - Conforme entendimento desta e. Turma, ante os novos termos do inciso VI da Súmula 6, há necessidade, para os casos de equiparação pelo chamado “efeito cascata”, que a parte autora perfaça os requisitos do art. 461 da CLT em relação à totalidade dos paradigmas, ou seja, tanto com o paradigma da presente demanda, quanto com o modelo matriz, o que não se verifica na presente hipótese. Recurso do autor a que se nega provimento. (RTOrd xxxxx-2012-072-09-00-2, pub. Em 26/04/2013, relator Exmo. Des. Sérgio Murilo Rodrigues Lemos, revisor Exmo. Des. Arnor Lima Neto).

Nesse sentido também já decidiu o C. TST:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL - REQUISITOS DO ART. 461 DA CLT - SÚMULA 6, VI, DO TST - CADEIA EQUIPARATÓRIA - DIFERENÇAS SALARIAIS - RESTRIÇÃO. 1. A jurisprudência uniforme desta Corte, consubstanciada na Súmula 6, VI, firmou o entendimento de que, presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se decorrente de vantagem pessoal, de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior ou, na hipótese de equiparação salarial em cadeia, se não demonstrada a presença dos requisitos da equiparação em relação ao paradigma que deu origem à pretensão, caso arguida a objeção pelo reclamado. 2. -In casu-, o Reclamante demonstrou a existência dos requisitos da equiparação salarial apenas em relação ao paradigma apontado na inicial, que, por sua vez, foi equiparado a outro modelo em outra reclamação trabalhista. O Regional considerou desnecessária a análise da identidade de função entre o Reclamante e a paradigma indicada em outro processo judicial. 3. Todavia, o Obreiro deveria ter comprovado o preenchimento dos requisitos do art. 461 da CLT também em relação ao paradigma final da cadeia equiparatória, e não somente em relação àquele que já se beneficiou da equiparação pretendida. Por essa razão, a decisão proferida pela Corte de origem merece reforma, evitando a equiparação salarial em cadeia, quando não comprovados os requisitos da equiparação em relação ao paradigma final. Recurso de revista provido. 7ª Turma DEJT 16/09/2011 - 16/9/2011 RECURSO DE REVISTA RR xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx-39.2010.5.03.0036 (TST) Ives Gandra Martins Filho

Portanto, diante do exposto, julgo improcedente o pedido de pagamento de diferenças

salariais e repercussões e por corolário o pedido de indenização por danos morais, porquanto possui como pressuposto a equiparação salarial não reconhecida ao autor.

[...]

Dispositivo

Ante o exposto, nos autos da Ação Trabalhista ajuizada por **W. J. P.** em face de **C. de S. do P. – S.**, decido: julgar **IMPROCEDENTES** os pedidos formulados, nos termos da fundamentação supra, parte integrante desse dispositivo para todos os efeitos legais.

Concedo à parte reclamante os benefícios da Justiça Gratuita.

Custas pelo reclamante, no importe de R\$ 600,00, calculadas sobre o valor dado à causa de R\$ 30.000,00, das quais fica dispensado de pagamento em virtude da concessão dos benefícios da justiça gratuita.

Cientes as partes.

Nada mais.

Cianorte, PR, data supra.

Mayra Cristina Navarro Guelfi

Juíza do Trabalho Substituta

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**SUM-6 EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012**

I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente. (ex-Súmula nº 06 – alterada pela Res. 104/2000, DJ 20.12.2000)

II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego. (ex-Súmula nº 135 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação. (ex-OJ da SBDI-1 nº 328 - DJ 09.12.2003)

IV - É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita. (ex-Súmula nº 22 - RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970)

V - A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante. (ex-Súmula nº 111 - RA 102/1980, DJ 25.09.1980)

VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se decorrente de vantagem pessoal, de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior ou, na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto.

VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos. (ex-OJ da SBDI-1 nº 298 - DJ 11.08.2003)

VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. (ex-Súmula nº 68 - RA 9/1977, DJ 11.02.1977)

IX - Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. (ex-Súmula nº 274 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

X - O conceito de “mesma localidade” de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana. (ex-OJ da SBDI-1 nº 252 - inserida em 13.03.2002)

Histórico:

Item VI alterado – (redação do item VI alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.11.2010) Res. 172/2010, DEJT divulgado em 19, 22 e 23.11.2010

VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se decorrente de vantagem pessoal, de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte

Superior ou, na hipótese de equiparação salarial em cadeia, se não demonstrada a presença dos requisitos da equiparação em relação ao paradigma que deu origem à pretensão, caso arguida a objeção pelo reclamado. (item alterado na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.11.2010)

Item VI alterado - (incorporação das Súmulas nºs 22, 68, 111, 120, 135 e 274 e das Orientações Jurisprudenciais nºs 252, 298 e 328 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior. (ex-Súmula nº 120 - alterada pela Res. 100/2000, DJ 20.09.2000)

Súmula mantida - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Nº 6 Quadro de carreira. Homologação. Equiparação salarial

Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional, aprovado por ato administrativo da autoridade competente.

Súmula alterada - Res. 104/2000, DJ 18, 19 e 20.12.2000

Nº 6 Quadro de carreira. Homologação. Equiparação salarial

Para os fins previstos no parágrafo 2º do artigo 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência, o quadro de carreira das entidades de Direito Público da administração direta, autárquica e fundacional e aprovado por ato administrativo da autoridade competente.

Redação original - RA 28/1969, DO-GB 21.08.1969

Nº 6 Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da C. L. T., só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social.

SUM-55 FINANCEIRAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT.

Histórico:

Redação original - RA 105/1974, DJ 24.10.1974

SUM-117 BANCÁRIO. CATEGORIA DIFERENCIADA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Não se beneficiam do regime legal relativo aos bancários os empregados de estabelecimento de crédito pertencentes a categorias profissionais diferenciadas.

Histórico:

Redação original - RA 140/1980, DJ 18.12.1980

SUM-119 JORNADA DE TRABALHO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os empregados de empresas distribuidoras e corretoras de títulos e valores mobiliários não têm direito à jornada especial dos bancários.

Histórico:

Redação original - RA 13/1981, DJ 19.03.1981

SUM-127 QUADRO DE CARREIRA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Quadro de pessoal organizado em carreira, aprovado pelo órgão competente, excluída a hipótese de equiparação salarial, não obsta reclamação fundada em preterição, enquadramento ou reclassificação.

Histórico:

Redação original - RA 103/1981, DJ 12.11.1981

SUM-455 EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. ART. 37, XIII, DA CF/1988. POSSIBILIDADE. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 353 da SBDI-1 com nova redação) - Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

À sociedade de economia mista não se aplica a vedação à equiparação prevista no art. 37, XIII, da CF/1988, pois, ao admitir empregados sob o regime da CLT, equipara-se a empregador privado, conforme disposto no art. 173, § 1º, II, da CF/1988.

OJ-SDI1-296 EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ATENDENTE E AUXILIAR DE ENFERMAGEM. IMPOSSIBILIDADE (DJ 11.08.2003)

Sendo regulamentada a profissão de auxiliar de enfermagem, cujo exercício pressupõe habilitação técnica, realizada pelo Conselho Regional de Enfermagem, impossível a equiparação salarial do simples atendente com o auxiliar de enfermagem.

OJ-SDI1-297 EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SERVIDOR PÚBLICO DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL. ART. 37, XIII, DA CF/1988 (DJ 11.08.2003)

O art. 37, inciso XIII, da CF/1988, veda a equiparação de qualquer natureza para o efeito de remuneração do pessoal do serviço público, sendo juridicamente impossível a aplicação da norma infraconstitucional prevista no art. 461 da CLT quando se pleiteia equiparação salarial entre servidores públicos, independentemente de terem sido contratados pela CLT.

OJ-SDI1-379 EMPREGADO DE COOPERATIVA DE CRÉDITO. BANCÁRIO. EQUIPARAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE (DEJT divulgado em 19, 20 e 22.04.2010)

Os empregados de cooperativas de crédito não se equiparam a bancário, para efeito de aplicação do art. 224 da CLT, em razão da inexistência de expressa previsão legal, considerando, ainda, as diferenças estruturais e operacionais entre as instituições financeiras e as cooperativas de crédito. Inteligência das Leis nºs 4.594, de 29.12.1964, e 5.764, de 16.12.1971.

OJ-SDI1-418 EQUIPARAÇÃO SALARIAL. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. APROVAÇÃO POR INSTRUMENTO COLETIVO. AUSÊNCIA DE ALTERNÂNCIA DE CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE E MERECEMENTO. (DEJT divulgado em 12, 13 e 16.04.2012)

Não constitui óbice à equiparação salarial a existência de plano de cargos e salários que, referendado por norma coletiva, prevê critério de promoção apenas por merecimento ou antiguidade, não atendendo, portanto, o requisito de alternância dos critérios, previsto no art. 461, § 2º, da CLT.

OJ-SDI1T-29 CEEE. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. QUADRO DE CARREIRA. REESTRUTURAÇÃO EM 1991. VÁLIDO (DJ 09.12.2003)

O quadro de carreira implantado na CEEE em 1977 foi homologado pelo Ministério do Trabalho. A reestruturação procedida em 1991, mesmo não homologada, é válida.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Súmula 13

A EQUIPARAÇÃO DE EXTRANUMERÁRIO A FUNCIONÁRIO EFETIVO, DETERMINADA PELA LEI 2284, DE 9/8/1954, NÃO ENVOLVE REESTRUTURAÇÃO, NÃO COMPREENDENDO, PORTANTO, OS VENCIMENTOS.

Data de Aprovação

Sessão Plenária de 13/12/1963

Fonte de Publicação

Súmula da Jurisprudência Predominante do Supremo Tribunal Federal – Anexo ao Regimento Interno.
Edição: Imprensa

Súmula 42

É LEGÍTIMA A EQUIPARAÇÃO DE JUÍZES DO TRIBUNAL DE CONTAS, EM DIREITOS E GARANTIAS, AOS MEMBROS DO PODER JUDICIÁRIO.

Data de Aprovação

Sessão Plenária de 13/12/1963

Fonte de Publicação

Súmula da Jurisprudência Predominante do Supremo Tribunal Federal – Anexo ao Regimento Interno.
Edição: Imprensa Nacional, 1964, p. 47.

Súmula 202

NA EQUIPARAÇÃO DE SALÁRIO, EM CASO DE TRABALHO IGUAL, TOMA-SE EM CONTA O TEMPO DE SERVIÇO NA FUNÇÃO, E NÃO NO EMPREGO.

Data de Aprovação

Sessão Plenária de 13/12/1963

Fonte de Publicação

Súmula da Jurisprudência Predominante do Supremo Tribunal Federal – Anexo ao Regimento Interno.
Edição: Imprensa Nacional, 1964, p. 101.

CONVENÇÃO Nº 100 DA OIT

SOBRE A IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO DE HOMENS E MULHERES POR TRABALHO DE IGUAL VALOR*

I – Aprovada na 34ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra – 1951), entrou em vigor no plano internacional em 23.5.53.

II – Dados referentes ao Brasil:

- a) aprovação = Decreto Legislativo nº 24, de 29.5.56, do Congresso Nacional;
- b) ratificação = 25 de abril de 1957;
- c) promulgação = Decreto nº 41.721, de 25.6.57;
- d) vigência nacional – 25 de abril de 1958.

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho e reunida, em 6 de junho de 1951, em sua Trigesima Quarta Reunião;

Tendo decidido adotar proposições relativas ao princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor, o que constitui a sétima questão da ordem do dia da reunião;

Tendo decidido que essas proposições se revistam da forma de uma convenção internacional, adota, no dia vinte e nove de junho do ano de mil novecentos e cinqüenta e um, a seguinte Convenção que pode ser citada como a Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, de 1951:

Artigo 1º

Para os fins desta Convenção:

a) o termo “remuneração” compreende o vencimento ou salário normal, básico ou mínimo, e quaisquer vantagens adicionais pagas, direta ou indiretamente, pelo empregador ao trabalhador em espécie ou *in natura*, e resultantes do emprego;

b) a expressão “igual remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor” refere-se a tabelas de remuneração estabelecidas sem discriminação baseada em sexo.

Artigo 2º

1. Todo País-membro deverá promover, por meios apropriados aos métodos em vigor para a fixação de tabelas de remuneração, e, na medida de sua compatibilidade com esses métodos, assegurar a aplicação, a todos os trabalhadores, do princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.

2. Esse princípio pode ser aplicado por meio de:

- a) leis ou regulamentos nacionais;
- b) mecanismos legalmente estabelecidos e reconhecidos para a fixação de salários;
- c) convenções ou acordos coletivos entre empregadores e trabalhadores, ou
- d) a combinação desses meios.

Artigo 3º

1. Quando esta ação facilitar a aplicação das disposições desta Convenção, medidas serão tomadas para promover uma avaliação objetiva de empregos com base no trabalho a ser executado.

2. Os métodos a serem seguidos nessa avaliação serão decididos pelas autoridades responsáveis pela fixação de tabelas de remuneração ou, onde forem fixadas por convenções, acordos ou contratos coletivos, pelas partes contratantes.

3. As diferenças entre as tabelas de remuneração, que correspondem, sem consideração de sexo, a diferenças no trabalho a ser executado, conforme verificadas por essa avaliação objetiva, não serão consideradas como contrárias ao princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.

* Data da entrada em vigor: 23 de maio de 1953.

Artigo 4º

Todo País-membro deverá colaborar, com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, da maneira mais conveniente para fazer cumprir as disposições desta Convenção.

Artigo 5º

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 6º

1. Esta Convenção obrigará exclusivamente os Países-membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.

2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após a data em que as ratificações de dois Países-membros tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.

3. A partir de então, esta Convenção entrará em vigor para qualquer País-membro doze meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 7º

1. As declarações enviadas ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, nos termos do Parágrafo 2 do Artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicarão:

a) os territórios a respeito dos quais o País-membro interessado compromete-se a aplicar, sem alterações, as disposições desta Convenção;

b) os territórios a respeito dos quais assegura que as disposições da Convenção serão aplicadas, embora sujeitas a modificações, juntamente com os detalhes das ditas modificações;

c) os territórios a respeito dos quais a Convenção é inaplicável e, nesse caso, as razões de sua inaplicabilidade;

d) os territórios a respeito dos quais adia suas decisões para uma avaliação mais profunda da situação.

2. Os compromissos a que se referem as alíneas a) e b) do Parágrafo 1 deste Artigo serão considerados como parte integrante da ratificação e produzirão os mesmos efeitos.

3. Todo País-membro, com base nas alíneas b), c) ou d) do Parágrafo 1 deste Artigo, poderá cancelar, em qualquer tempo, no todo ou em parte, por uma declaração subsequente, quaisquer restrições feitas em sua declaração anterior

4. Todo País-membro poderá, em qualquer tempo em que a Convenção estiver sujeita à denúncia, de acordo com as disposições do Artigo 9º, enviar ao Diretor Geral declaração que modifique em qualquer outro sentido os termos de qualquer declaração anterior e informe sobre a situação atual desses territórios especificados.

Artigo 8º

1. As declarações enviadas ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, nos termos do Parágrafo 4 ou 5 ou do Artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicarão se as disposições serão aplicadas no território concernente sem modificações ou sujeitas a modificações; quando a declaração indicar que as disposições da Convenção serão aplicadas sob reserva de modificações, especificarão as modificações.

2. O País-membro ou os Países-membros ou uma autoridade em causa poderão, em qualquer tempo, por declaração subsequente, renunciar total ou parcialmente ao direito de invocar qualquer modificação indicada em declaração anterior.

3. O País-membro ou os Países-membros ou uma autoridade internacional em causa poderão, em qualquer tempo em que esta Convenção estiver sujeita a denúncia, de acordo com as disposições do Artigo 9º, enviar ao Diretor Geral declaração que modifique em qualquer outro sentido os termos de qualquer declaração anterior e informe sobre a situação atual com referência à aplicação da Convenção.

Artigo 9º

1. O País-membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação, para registro, ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho. A denúncia não produzirá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.

2. Todo País-membro que ratificar esta Convenção e que, no prazo de um ano após expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia previsto neste Artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí em diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste Artigo.

Artigo 10º

1. O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho dará ciência a todos os Países-membros da Organização do registro de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Países-membros da Organização.

2. Ao notificar os Países-membros da Organização sobre o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor Geral lhes chamará a atenção para a data em que a Convenção entrará em vigor.

Artigo 11

O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral da Organização das Nações Unidas, para registro, em conformidade com o Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações circunstanciadas de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia por ele registrados, nos termos do disposto nos artigos anteriores.

Artigo 12

Quando considerar necessário, o Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho encaminhará relatório à Conferência Geral sobre o desempenho desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 13

1. No caso de adotar a Conferência uma nova convenção, que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a menos que a nova convenção disponha de outro modo,

a) a ratificação, por um País-membro, da nova convenção revista implicará, ipso jure, a partir do momento em que entrar em vigor a Convenção revista, a denúncia imediata desta Convenção, não obstante as disposições constantes do Artigo 9º supra;

b) a partir da data de entrada em vigor da convenção revista, esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Países-membros.

2. Esta Convenção continuará de qualquer maneira em vigor, na sua forma e conteúdo, para os Países membros que a ratificaram, mas não ratificarem a Convenção revista.

Artigo 14

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente oficiais.”

Obs.: Os arts. 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 e 14 correspondem, respectivamente, aos arts. 15 e 16 da Convenção n. 88, arts. 20 e 21 da Convenção n. 95 e arts. 17, 18, 19, 20, 21 e 22 da Convenção n. 88.

RECOMENDAÇÃO 90 DA OIT

SOBRE IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO DE HOMENS E MULHERES TRABALHADORES POR TRABALHO DE IGUAL VALOR, 1951

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho e reunida, em junho de 1951, em sua 34a Reunião;

Tendo decidido adotar proposições relativas ao princípio de igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor, matéria que constitui a sétima questão da ordem do dia da Reunião;

Tendo decidido que essas proposições se revestissem da forma de recomendação suplementar à Convenção sobre Igualdade de Remuneração, 1951,

adota, neste dia vinte e nove de junho do ano de mil novecentos e cinqüenta e um, a seguinte Recomendação que pode ser citada como a Recomendação sobre Igualdade de Remuneração, 1951:

Considerando que a Convenção sobre Igualdade de Remuneração, 1951, estabelece certos princípios gerais a respeito da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor;

Considerando que a Convenção dispõe que a aplicação do princípio de igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor será promovida ou assegurada por meios adequados aos métodos em vigor para definir tabelas de remuneração nos países em questão;

Considerando a conveniência de indicar alguns procedimentos para a progressiva aplicação dos princípios estabelecidos pela Convenção;

Considerando ser também conveniente que todos os Estados-membros, ao aplicar esses princípios, levem em conta os métodos de aplicação tidos como satisfatórios em alguns países, a Conferência recomenda que todo Estado-membro aplique, nos termos do artigo 2º da Convenção, as seguintes disposições e informe em relatórios à Secretaria Internacional do Trabalho, conforme requer o Conselho de Administração, as medidas tomadas para lhes dar cumprimento:

1. Medidas adequadas deveriam ser tomadas, após consulta com as organizações de trabalhadores interessadas ou, onde não as houver, com trabalhadores interessados para:

a) assegurar a aplicação do princípio de igualdade de remuneração de homens e mulheres

trabalhadores por trabalho de igual valor a todos os empregados de departamentos ou órgãos da Administração pública;

b) incentivar a aplicação do princípio a empregados de departamentos ou órgãos de governos estaduais, provinciais ou locais, quando competentes para fixar tabelas de remuneração.

2. Medidas adequadas deveriam ser tomadas, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, para assegurar, tão rápido quanto possível, a aplicação do princípio de igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor em todas as ocupações, além daquelas mencionadas no parágrafo 1, cujas tabelas de remuneração estão sujeitas a regulamento estatutário ou a controle público, especialmente com relação:

a) à fixação de tabelas de salário mínimo ou de outros em indústrias e serviços cujas tabelas são determinadas pela autoridade pública;

b) a indústria e empresas operadas como propriedade ou sob controle públicos;

c) se for o caso, a trabalho executado na forma de contratos públicos.

3. (1) Quando conviesse e tendo em mente os métodos usuais para definição de tabelas de remuneração, dever-se-ia estabelecer, por dispositivo legal, a aplicação geral do princípio de igualdade de remuneração para homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.

(2) A autoridade pública competente deveria tomar todas as providências necessárias e apropriadas para assegurar que empregadores e trabalhadores fossem plenamente informados sobre essas exigências legais e, conforme o caso, fossem assessorados em sua aplicação.

4. Quando, após consulta com as organizações de trabalhadores e de empregadores interessadas, onde as houvesse, não parecesse viável implementar imediatamente o princípio de igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor, com relação a emprego mencionado pelos parágrafos 1, 2 ou 3, medidas adequadas deveriam ser tomadas ou fazer que fossem tomadas, tão logo quanto possível, para sua progressiva aplicação, a fim de:

a) diminuir as diferenças entre tabelas de remuneração de homens e tabelas de remuneração de mulheres por trabalho de igual valor;

b) onde houvesse um sistema de aumentos em vigor, dar aumentos na mesma proporção para homens e mulheres trabalhadores que executem trabalho de igual valor.

5. Quando conviesse, para facilitar a fixação de tabelas de remuneração, de acordo com o princípio de igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor, todo Estado-membro deveria, com a anuência das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, estabelecer ou estimular o estabelecimento de métodos de avaliação objetiva do trabalho a ser

executado, pela análise da ocupação ou por outros procedimentos, com vista à classificação de ocupações sem consideração de sexo; esses métodos deveriam ser aplicados de acordo com as disposições do artigo 2º da Convenção.

6. Para facilitar a aplicação do princípio de igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor, deveriam ser tomadas, quando conveniente, para aumentar a eficiência produtiva de mulheres trabalhadoras, medidas tais como:

a) assegurar que trabalhadores de ambos os sexos tivessem facilidades iguais ou equivalentes de orientação profissional ou de aconselhamento de emprego, de formação profissional e colocação;

b) incentivar as mulheres a fazer uso das facilidades de orientação profissional ou de aconselhamento de emprego, de formação profissional e de colocação;

c) oferecer serviços sociais e de bem-estar que atendessem às necessidades de mulheres trabalhadoras, particularmente daquelas com encargos de família, e financiar esses serviços com fundos públicos ou com recursos da previdência social ou do bem-estar industrial arrecadados em benefício dos trabalhadores, sem distinção de sexo;

d) promover a igualdade de homens e mulheres trabalhadores com relação a acesso a profissões e empregos, sem prejuízo de disposições de regulamentos internacionais e de leis e regulamentos nacionais concernentes à proteção da saúde e do bem-estar da mulher.

7. Todo esforço deveria ser feito para promover a compreensão, pela opinião pública, das razões por que deve ser aplicado o princípio de igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.

8. Pesquisas nesse campo deveriam ser empreendidas para promover a aplicação do princípio.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Luiz Eduardo Gunther

Apresenta-se o livro em vinte capítulos, assim denominados: Generalidades (1); Notas históricas (2); Terminologia (3); A isonomia salarial no direito positivo brasileiro (4); Identidade funcional (5); Trabalho de igual valor (6); Identidade produtiva (7); Identidade qualitativa (8); Identidade de empregador (9); Identidade de local do trabalho (10); Identidade de tempo de serviço (11); Readaptação por motivo de saúde (12); Quadro de carreira (13); Contemporaneidade da prestação (14); A isonomia salarial e o empregado estrangeiro (15); Objeto da equiparação (16); Processo de equiparação salarial (17); Ação de enquadramento (18); Prescrição (19) e Legislação estrangeira (20).

O Capítulo I (generalidades) compõe-se de: introdução; princípio da igualdade de tratamento; a igualdade de tratamento e o princípio “trabalho igual, salário igual”; igualdade salarial - medida de proteção.

O Capítulo II (notas históricas) refere ao histórico nacional e o internacional.

O Capítulo III trata da terminologia.

O Capítulo IV (a isonomia salarial no direito positivo brasileiro) examina os seguintes aspectos: requisitos básicos; diferença de regimes jurídicos; espécie de contrato; natureza das normas equiparatórias.



O Capítulo V (identidade funcional) aborda cinco itens especialmente: conceito na administração de empresas; técnicas de avaliação de cargos; conceito de identidade funcional em face da lei

.....
 Autor: Fernando Américo Veiga Damasceno.
 2. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1995. 272 p.

brasileira; situações que não implicam identidade funcional; situações especiais. Dentre as situações que não implicam identidade funcional o livro menciona: denominação do cargo; qualificação pessoal do empregado; temporariedade no exercício das funções. Analisando as situações especiais, destacam-se: diferença de sexo; trabalho intelectual; o trabalho artístico; profissões regulamentadas; advogados; equiparação de professores; diferença de horário de trabalho; cargos de confiança; cargos em comissão; substituições; trabalho de valor superior; trabalhos não qualificados; servidor público “cedido”; empregado doméstico; e o trabalhador rural.

O Capítulo VI (trabalho de igual valor) é desenvolvido nos aspectos das generalidades e da avaliação de desempenho.

O Capítulo VII (identidade produtiva) trata do conceito, da produtividade e assiduidade, dos empregados ociosos e dos empregados que recebem salário comissionado.

O Capítulo VIII (identidade qualitativa) desenvolve-se em dois itens: generalidades e cursos de especialização.

O capítulo IX (identidade de empregador) preocupa-se com o tema abordando: generalidades; a equiparação e o consórcio empresarial; fusão de empresas e figuras similares; transformação de órgão público em pessoa jurídica de direito privado; o Decreto-Lei nº 855/69; a massa falida; empresas de trabalho temporário; empresas para prestação de serviços.

O Capítulo X (identidade de local de trabalho) desenvolve-se com a análise de: generalidades; local de trabalho no direito positivo brasileiro; transferência do empregado; trabalho em várias localidades.

O Capítulo XI (identidade de tempo de serviço) compõe-se de: noção; a expressão “tempo de serviço”; contagem do tempo na função; alteração na natureza jurídica da empresa.

O Capítulo XII estuda o aspecto da readaptação por motivo de saúde.

O Capítulo XIII (quadro de carreira) debruça-se sobre os seguintes detalhes: introdução; noção; requisitos de validade do quadro de carreira que abrange a alternatividade do quadro de carreira e homologação pela autoridade administrativa; amplitude do quadro de carreira; implantação do quadro de carreira; prejuízos decorrentes da implantação do quadro de carreira; restrições

decorrentes do quadro de carreira; efeitos do quadro de carreira sem penalidade; estrutura de cargos criada em norma coletiva; quadro de carreira legal.

O Capítulo XIV (contemporaneidade da prestação) desenvolve-se através de uma justificativa e da sucessividade da prestação de serviços.

O Capítulo XV (a isonomia salarial e o empregado estrangeiro) trata dos seguintes aspectos: a legislação brasileira; a aplicação do art. 358 da CLT; a constitucionalidade do art. 358 da CLT; os empregados da ITAIPU.

No Capítulo XVI (objeto da equiparação) abordam-se: generalidades; conceito de salário; sistemas diferentes de aferição salarial; casos de verbas equiparáveis; o salário equiparado; diferença salarial decorrente de decisão normativa; majoração geral nos salários da empresa e notas doutrinárias e jurisprudenciais. Quanto aos casos de verbas equiparáveis abordam-se especificamente: salário-base e demais direitos trabalhistas; gratificações; gorjetas; adicional por tempo de serviço; prêmios; ajudas de custo e diárias; “quebra de caixa”; salário-utilidade; adicionais salariais; comissões; aposentadoria concedida pelo empregador; vantagens personalíssimas; vantagem obtida judicialmente; conclusão.

O Capítulo XVII (processo da equiparação salarial) trata da ação equiparatória; da petição inicial; da defesa; do ônus da prova; dos meios de prova; da interpretação do pedido de equiparação; das modificações no curso lide; da sentença equiparatória; da coisa julgada; do processo de execução; dos recursos.

O Capítulo XVIII examina e ação de enquadramento.

O Capítulo XIX trata da prescrição, abrangendo: generalidades; prescrição da ação equiparatória e prescrição da ação de enquadramento.

O Capítulo XX aborda a legislação estrangeira por intermédio dos seguintes itens: importância do estudo; ratificações da Convenção nº 100 da OIT; a isonomia na legislação estrangeira. Quanto a este último aspecto são estudados os seguintes países: Alemanha; Alto Volta (hoje Burkina Faso); Argentina; Bélgica; Bermudas; Colômbia; Canadá; Chile; Espanha; França; Ghana; Haiti; Iraque; Índia; Itália; Japão; México; Nicarágua; Nigéria; Noruega; Paraguai; Peru; Portugal; Reino Unido; República dos Camarões; República do Mali; República Popular da Mongólia; Rússia; Suriname; e Venezuela.

Uma qualidade importante da obra mostra-se pelas notas doutrinárias e jurisprudenciais detalhadas trazidas desde o Capítulo IV até o Capítulo XIX.

Prefaciando a primeira edição da obra, Paulo Emilio Ribeiro de Vilhena explicita que o instituto jurídico da isonomia salarial é um dos que mais vem experimentando evolução no Direito do Trabalho brasileiro. Assevera que esse instituto é um ponto de encontro entre o postulado universal e histórico da justiça distributiva aristotélica e o jogo dos interesses intercambiais de patrões e empregados, agudamente aflorado com a Revolução Industrial.

Diz ainda o prefácio que o livro de Fernando Américo Veiga Damasceno constitui uma extraordinária contribuição à redução do arbítrio nas decisões equiparatórias, com o fornecimento de sempre novos e até então insuspeitados elementos de avaliação para o julgamento desse tão peculiar conflito calcado no paradigma humano. Conclui asseverando que existem obras que, “por sua seguridade e sua completude, conduzem o seu autor em definitivo à bibliografia de um país. Esta é uma delas”. (p. 24).

A obra que apresentamos em sinopse, que teve duas edições pela Editora LTr, a primeira em 1980 e a segunda em 1995, teve várias modificações e foi reeditada pela Editora Manole de Barueri-SP em 2004, agora sob o título “Igualdade de Tratamento no Trabalho: Isonomia Salarial” (158 p.).

A contribuição do autor ao aprofundamento do estudo sobre a equiparação salarial é inegável. Não se pode falar sobre esse tema no Brasil sem mencionar a sua obra. Constitui-se em livro indispensável (seja a edição da LTr, seja a de Manole) para a análise e compreensão desse complexo assunto, que apresenta dificuldades teóricas e práticas de equacionamento.

EL SALARIO: ESTUDIOS EN HOMENAJE AL PROFESSOR AMÉRICO PLÁ RODRÍGUEZ

Luiz Eduardo Gunther

Trata-se de obra editada para homenagear um dos grandes juristas do Direito do Trabalho do século XX de Direito do Trabalho: Américo Plá Rodríguez.

No prólogo, a comissão afirma tratar-se de livro organizado por seus discípulos para homenagear os quarenta anos de docência universitária do querido professor, cuja figura se destaca com particular nitidez no mundo inteiro.

Os grandes conceitos plasmados em sua produção científica assumem validade universal, segundo o intróito, porque foram sendo construídos a partir de uma única realidade subjacente, o trabalhador, objeto principal dos seus estudos.

A obra compreende a colaboração dos mais destacados especialistas do mundo em Direito do Trabalho naquele momento.

Do Brasil apresentaram textos sobre o tema Amauri Mascaro Nascimento, José Martins Catharino, Alcione Niederauer Corrêa, Arnaldo Süssekind, Cassio Mesquita Barros, Mozart Victor Russomano e Octavio Bueno Magano.

O livro mostra o extenso *curriculum vitae* do homenageado.

O Tomo I compõe-se de três capítulos. O capítulo I refere-se aos conceitos gerais sobre o salário: noções, caracteres, enfoques doutrinários. O Capítulo II aborda o estudo da temática no Direito Comparado: evolução, política, regulação. O Capítulo III analisa o princípio de igualdade de remuneração.

O Tomo II compõe-se também de três capítulos. O capítulo IV enfoca a proteção do salário. O capítulo V destina-se ao estudo da problemática do salário, segundo distintos enfoques pontuais propostos, em função do interesse de seu exame atual. Por fim, o volume se encerra com um anexo

.....
Autores: Diversos sem menção a coordenadores ou organizadores. Montevideo: Editora Amalio M. Fernandez, 1987.

Tomo I: 744 p. Tomo II: 473 p.

(capítulo VI), no qual foram destacadas colaborações que, embora não tratem especificamente sobre o tema salarial, foram incluídas por seu valioso aporte ao estudo contemporâneo do Direito do Trabalho.

Para a edição deste mês da Revista Eletrônica interessa o tema da equiparação salarial, que está presente no Capítulo III do Tomo I, com o título “O princípio da igualdade”.

Cinco autores escreveram sobre o assunto. Manuel Alonso Olea debruçou-se sobre o tema “Igualdade e desigualdade nas remunerações. Considerações sobre a liberdade contratual em torno da fixação dos salários, tomando por base uma sentença constitucional”. O texto de Alexandre Berenstein intitula-se “A igual trabalho, igual salário”. O artigo de Octavio Bueno Magano tem o título de “Igualdade salarial entre o menor e o adulto”. Julio J. Martinez Vivot escreve sobre “A remuneração da trabalhadora. O princípio de igual remuneração por trabalho de igual valor”. Miguel Rodriguez-Piñero Bravo apresenta texto sobre “A igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos e o art.119 do Tratado de Roma”.

No primeiro artigo referido, Manoel Alonso Olea pergunta se a concessão de valor remuneratório carecedor de justificação objetiva, a uns trabalhadores e não a outros, vulnera o direito à igualdade? Dizendo de outro modo, se o princípio da igualdade exige a identidade salarial, admitindo-se exclusivamente as diferenças objetivamente justificadas (p. 637)? Segundo o autor, somente sério motivo, devidamente provado, pode justificar a desigualdade no comportamento empresarial em relação aos trabalhadores, regra que se justifica como manifestação do espírito do ordenamento jurídico na busca da proibição de toda a arbitrariedade (p. 648).

Segundo Alexandre Berenstein, examinando o tema “igual trabalho, igual salário”, os instrumentos internacionais que proíbem toda discriminação fundada no gênero, no que diz respeito aos salários, tiveram por efeito realizar um primeiro progresso: na maioria dos países em que vigentes esses instrumentos, os valores salariais diferentes para homens e mulheres foram suprimidos. As convenções coletivas que previam salário inferior para as mulheres estão desaparecendo ou estão em vias de desaparecer. Não existe mais, no geral, nas legislações e convenções coletivas, senão na prática, discriminação aberta entre salários devidos aos homes e às mulheres (p. 662). Ressalta o autor, entretanto, que além da pura igualdade de direitos, trata-se de alcançar uma etapa seguinte, que consiste em realizar a “igualdade de oportunidades”. Trata-se de problema que não pode ser resolvido apenas por medidas legislativas, mas no domínio da política da educação. Sua solução pressupõe, diz o autor, uma modificação nos costumes, o que é mais difícil de se obter (p. 664).

Octavio Bueno Magano, ao tratar da igualdade salarial entre o menor e o adulto (p. 665-671) refere que, do ponto de vista abstrato, é muito mais importante adornar o sistema jurídico com a norma da igualdade entre o trabalho do menor e o do adulto do que deixar de consignar dito preceito, mesmo ante a evidência de que estimula o desemprego entre os menores (p. 669).

Julio J. Martinez Vivot, ao abordar a remuneração da trabalhadora e o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor (p. 673-696), considera necessário insistir na vigência de uma igualdade paralela, que é a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, cuja vigência deve facilitar o respeito ao princípio da igualdade de remuneração (p. 696).

O último artigo, de Miguel Rodriguez-Piñero Bravo, trata da “Igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos e o artigo 119 do Tratado de Roma” (p. 697-738). Em seu alentado texto, o autor afirma ter levado muito tempo para entender que a desigualdade salarial entre homens e mulheres “não faz parte da ordem natural das coisas”. Por outro lado, colocando-se em prática o art. 119 do Tratado de Roma, ainda que ultrapassado o mero aspecto negativo da proibição da discriminação, enfoca-se somente desde uma perspectiva individual e no marco do contrato de trabalho, através de instrumentos demasiado débeis frente à complexidade do problema coletivo. Existem alguns problemas na delimitação legal do princípio, sobretudo para colocar em prática os instrumentos legais que tornam efetiva a sua aplicação. Não se pode negar o importante e exemplar esforço realizado em todos os ordenamentos laborais dos países da comunidade europeia, que constitui possivelmente um modelo a seguir em outras experiências. Entretanto, isso não pode significar um ponto de chegada, mas um ponto de partida na consecução de uma integração na igualdade da mulher no mundo do trabalho (p. 737-738).

Como se pode observar, por essas tentativas de sínteses, os autores mencionados buscam explicar, com profundidade, como chegar-se à aplicação prática do princípio do salário igual para trabalho igual.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Luiz Eduardo Gunther

Embora editado em 1977, em muitos aspectos o livro continua sendo atual.

Compõe-se a obra de trinta e dois capítulos e de conclusões. No capítulo I examina o fenômeno da “igualdade”. No II trata da existência de todas as exigências legais como condição para o deferimento da equiparação salarial.

No III estuda o trabalho intelectual e a equiparação entre portadores de diplomas universitários. No IV debruça-se sobre a aplicação dos princípios de isonomia salarial aos trabalhadores rurais.

No V trata da nacionalidade dos empregados como elemento excepcional da comparação. O VI analisa a nomeação de paradigmas, o VII a identidade de funções, o VIII a diferença de conhecimentos técnicos dos comparados, o IX os trabalhos não qualificados e o X o empregado com salário inferior ao de outro que exerce funções distintas mas menos qualificadas.

Dos capítulos XI a XX trata a obra dos seguintes assuntos: perfeição técnica, incompatibilidade do trabalho de artistas, cargos de confiança, o sexo e a igualdade salarial, considerações sobre os conceitos de “produção” e de “produtividade”, sistemas diferentes de aferição salarial, a assiduidade dos empregados como fator comparativo de produtividade, o tempo de serviço dos comparados como elemento necessário à concessão da equiparação salarial, prestação de trabalho em turnos diferentes, contemporaneidade dos serviços dos comparados.

Os últimos capítulos (XXI a XXXII) examinam os seguintes tópicos sobre a equiparação salarial: substituições eventuais, temporárias e definitivas, de um empregador por outro; a prescrição e as ações versando sobre equiparação salarial; o empregador como elemento mensurador da igualdade; trabalhadores subordinados a regimes jurídicos diferentes; Decreto-lei 855: empresas encampadas;



.....
Autor: J. L. Ferreira Prunes. São Paulo: LTr, 1977. 175 p.

o problema da isonomia salarial entre empregados de diversas empresas, em razão da fusão, incorporação, sucessão ou agrupamento destas; o espaço físico com fator delimitador do direito à equiparação salarial; transferência de local de trabalho como fonte geradora de “salário-condição” inincorporável aos salários do paradigma para fins de equiparação salarial; o quadro de carreira como fator excludente da possibilidade de isonomia salarial; implantação e validade do quadro de carreira; readaptação do empregado em consequência de redução de produtividade em razão de deficiência física ou mental; ônus da prova nas ações versando sobre equiparação salarial.

Dos capítulos II ao XXXII há um espaço destinado a citações jurisprudenciais, que enriquecem o trabalho. Por fim apresentam-se as conclusões do livro, realizando síntese sobre o tema da equiparação salarial.

Há uma frase emblemática trazida na introdução pelo autor: “Numa sociedade capitalista pode parecer que os salários estão ligados diretamente à vontade de quem os paga e os fatores subjetivos que são pertinentes ao trabalhador; contudo, o Estado, visando à harmonia social, impõe limitações às desigualdades” (p. 7). E prossegue: “Não é apenas uma forma de impedir problemas políticos, econômicos e sociais, como também uma forma de fazer justiça. Impõe ele, portanto, tratamento igual para iguais” (p. 8).

Trata-se com certeza de uma obra útil para analisar e compreender o complexo tema da equiparação salarial.

MUNDOS DO TRABALHO – NOVOS ESTUDOS SOBRE HISTÓRIA OPERÁRIA

Luiz Eduardo Gunther

Dezessete ensaios formam essa obra de Eric Hobsbawm.

Os primeiros cinco capítulos denominam-se: História operária e ideologia (1); Notas sobre consciência de classe (2); A religião e a ascensão do socialismo (3); Qual é o país dos trabalhadores? (4); e A transformação dos rituais do operariado (5).

Seguem-se os outros ensaios: Homem e mulher: imagens da esquerda (6); Sapateiros politizados (em coautoria com Joan W. Scott) (7); O mercado de trabalho de Londres no século XIX (8); O “novo sindicalismo” em perspectiva (9); a formação da cultura da classe operária britânica (10); e O fazer-se da classe operária, 1870-1914) (11).

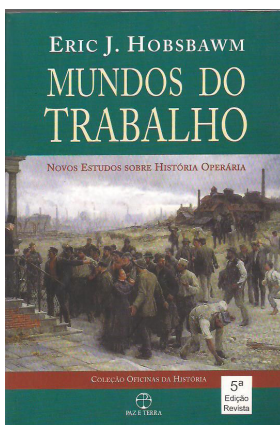
Os últimos ensaios do livro são os seguintes: O debate sobre a aristocracia operária (12); A aristocracia operária reexaminada (13); Artífices e aristocratas do trabalho? (14); A década de 70: sindicalismo sem sindicalistas? (15); Deveriam os pobres se organizar? (16); e O operariado e os direitos humanos (17).

A coletânea de ensaios trata dos principais temas da história das classes trabalhadoras (homens e mulheres), entre o final do século XVIII e a metade do século XX.

A ênfase do livro, do começo ao fim, é dada na forma de como as organizações políticas e as ideias do movimento trabalhador se enraizaram no cotidiano da classe operária.

Sua extensa compreensão do assunto e a sua habilidade em traduzir processos históricos

complexos para uma linguagem clara e vigorosa tornaram Eric Hobsbawm um dos principais historiadores do movimento operário no mundo.



.....

Autor: Eric Hobsbawm. Tradução de Waldea Barcellos e Sandra Bedran.
4. ed. rev. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2000. 460 p.

Como se poderá concluir após a leitura do livro, o tema principal desses estudos é a formação e a evolução das classes trabalhadoras no período entre o fim do século XVIII e meados do século XX, bem como a relação entre a situação em que tais classes se encontram na sociedade e a “consciência”, os modos de vida e os movimentos que eles operaram.

Conforme diz o autor no prefácio, a história de qualquer classe não pode ser escrita se a isolarmos de outras classes, dos Estados, instituições e ideias que fornecem sua estrutura, de sua herança histórica e, obviamente, das transformações das economias que requerem o trabalho assalariado industrial e que, portanto, criaram e transformaram as classes que o executam.

Por isso, Hobsbawm considerou proveitoso dividir a história da relação das classes trabalhadoras com o resto da sociedade em três grandes fases: uma fase de transição do início da industrialização, quando uma classe trabalhadora industrial dotada de visão e de modo de vida independente surge das “classes inferiores” ou dos “trabalhadores pobres”; uma fase de “separatismo” altamente desenvolvido; uma fase de relativo declínio da separação.

Dos textos do livro, o que tem mais íntima conexão com o estudo realizado nesta Revista Eletrônica é aquele intitulado “O operariado e os direitos humanos” (p. 417-439).

Duas frases, talvez, possam, emblematicamente, resumir o livro de Eric Hobsbawm.

A primeira delas é a seguinte: “Quando os movimentos britânicos exigiram um ‘salário que desse para viver’ ou ‘que os salários fossem a primeira mudança na indústria’, eles estavam obviamente falando esta linguagem: o que quer que o mercado decidisse, as pessoas tinham um direito ao que Elizabeth I chamou ‘salários proporcionalmente convenientes’. O Direito ao Trabalho, o Direito ao Produto Completo do Trabalho e expressões semelhantes instintivamente subiam aos lábios dos agitadores sociais e socialistas dos séculos XIX” (p. 431).

A segunda e última: “A luta pelos direitos humanos ainda é vista, em diversos países, como parte de um programa geral pelo progresso da humanidade, em nível individual e coletivo, na direção de um futuro melhor e mais genuíno para o homem” (p. 438).

Verifica-se, nessa sinopse, o quanto a obra de Eric Hobsbawm pode ser inspiradora para o jurista, o sindicalista, o estudante do Direito do Trabalho.

OS TRABALHADORES – ESTUDOS SOBRE A HISTÓRIA DO OPERARIADO

Luiz Eduardo Gunther

Compõe-se o livro de dezoito capítulos.

Os seis primeiros capítulos possuem as seguintes denominações: Thomas Paine (1); Os destruidores de máquinas (2); O metodismo e a ameaça de revolução na Inglaterra (3); O artesão ambulante (4); O padrão de vida inglês de 1790 a 1850 (5) e A história e as “satânicas fábricas escuras” (6).

Os títulos que se seguem são: O debate do padrão de vida: um pós-escrito (7); Flutuações econômicas e alguns movimentos sociais desde 1800 (8); Os trabalhadores ingleses do gás, 1873-1914 (9); Os sindicatos trabalhistas gerais na Inglaterra, 1889-1914 (10); Sindicatos nacionais portuários (11); Hyndman e a FSD (12).

Os últimos capítulos denominam-se: O dr. Marx e os críticos vitorianos (13); Os Fabianos reconsiderados (14); A aristocracia do trabalho na Inglaterra do século dezanove (15); Tendências do movimento trabalhista inglês desde 1850 (16); Costumes, salários e carga de trabalho na indústria do século dezanove (17); e Tradições trabalhistas (18).

Conforme o prefácio do próprio autor, os ensaios abrangem o período entre o fim do século dezoito até a Primeira Guerra Mundial e classificam-se, de uma maneira geral, em quatro grupos: até a metade do século dezanove, estudos do “novo sindicalismo” de 1889 a 1914, estudos do renascimento do socialismo na Inglaterra no fim do século dezanove, e um grupo de documentos gerais abrangendo um período cronológico bastante mais amplo.



Ressalta o autor existirem poucos estudos sobre as classes trabalhadoras como tais (ao contrário das organizações e movimentos trabalhistas), e sobre as condições econômicas e técnicas que permitiram

.....

Autor: Eric Hobsbawm. Tradução de Marina Leão Teixeira Viriato de Medeiros. São Paulo: Paz e Terra, 2000. 445 p

aos movimentos trabalhistas serem eficientes, ou que os impediram de ser eficientes.

As análises de Hobsbawm, segundo Leandro Konder, não pretendem dar a última palavra sobre cada um dos assuntos abordados; mas são sempre inteligentes, fecundas, estimulantes. A tal ponto, segundo esse estudioso, que se pode dizer: ninguém pode aprofundar seus conhecimentos da história moderna do trabalho sem passar, num dado momento, pelo estudo desses ensaios do historiador britânico.

Interessa para o nosso tema, da equiparação salarial, especialmente o ensaio que tem o seguinte título: “Costumes, salários e carga de trabalho na indústria do século dezenove” (p. 399-427). Nesse estudo, há uma síntese possível, realizada pelo autor, que mostra a importância dos salários no capitalismo.

Sabemos tão pouco sobre os sistemas de administração a pagamento de salários, segundo o autor, que é perigoso generalizar sobre eles, especialmente em virtude da incrível complexidade da cena industrial.

Da década de 30 em diante os economistas, que haviam previamente discutido sistemas de salários apenas incidentalmente – como Adam Smith, Malthus, Say e Sismondi – começaram a prestar atenção sistemática a eles.

A partir do fim da década de 1830 os tratados de economia continham normalmente uma seção especial sobre a forma de pagamento de salários. Onde os autores tinham sido neutros quanto às taxas por peça ou ligeiramente hostis, agora se tornavam muito entusiastas quanto a elas (por exemplo, McCulloch e Michel Chevalier).

Os padrões em vários países mostraram uma tendência marcada a estenderem os pagamentos por resultados – isto é, pagamentos de incentivos - inicialmente em grande parte em combinação com a subempregada e chefia por peça. Tudo isso levou Marx à opinião familiar de que o pagamento por resultados era o tipo de pagamento de salário mais adequado ao capitalismo (p. 414-415).

Por essa amostra é possível compreender a importância da obra em sua abordagem - útil, sem dúvida, para estudos sobre os salários.

PRINCÍPIOS GERAIS DE EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Luiz Eduardo Gunther

Compõe-se o livro de oito capítulos, que assim se denominam: Trabalho e salário (1); Trabalho comparado (2); Tempo e espaço (3); O equiparando (4); O paradigma (5); O empregador (6); A reclamatória sobre equiparação salarial (7); e Matérias correlatas (8).

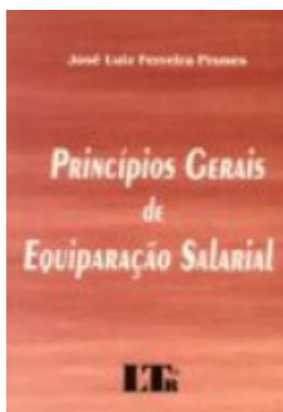
O primeiro capítulo (trabalho e salário) aborda os seguintes temas: princípios que regem a igualdade salarial; origens da disparidade salarial entre empregados; o sexo e a igualdade salarial; sistemas diferentes de aferição salarial; empregado com salário inferior ao de outro que exerce funções distintas mas menos qualificadas; as gorjetas e a equiparação salarial.

O segundo capítulo (trabalho comparado) trata dos seguintes aspectos: existência de todas as exigências legais como condição para o deferimento da equiparação salarial; trabalho intelectual: equiparação entre profissionais portadores de diplomas universitários; incompatibilidade do trabalho de artistas; cargos de confiança; identidade de funções; desvio de funções; diferença de conhecimentos técnicos dos comparados; trabalhos qualificados e não qualificados; perfeição técnica; considerações sobre conceitos de “produção” e de “produtividade”; trabalhos em máquinas, ferramentas, veículos ou equipamentos diferentes.

O terceiro capítulo (tempo e espaço) examina as seguintes questões: o tempo de serviço dos comparados como elemento necessário à concessão da equiparação salarial; a contemporaneidade dos serviços dos comparados; prestação de trabalho em turnos diferentes; substituições eventuais, temporárias ou definitivas de um empregado por outro; a assiduidade dos empregados como fator comparativo de produtividade; o espaço físico como fator delimitador do direito à equiparação salarial; transferência de local de trabalho como fonte geradora de “salário-condição” incorporável aos salários do paradigma para fins de equiparação salarial.

O quarto capítulo (o equiparando) aborda dois temas: a aplicação dos princípios de isonomia salarial aos trabalhadores rurais; a nacionalidade dos empregados como elemento excepcional da comparação.

.....
 Autor: José Luiz Ferreira Prunes. São Paulo: LTr, 1997. 288 p.



O quinto capítulo (o paradigma) volta-se ao estudo dos temas a seguir indicados: nomeação do paradigma, readaptação do empregado em consequência da redução de produtividade em razão de deficiência física ou mental; paradigma com salários majorados em razão de ação judicial em que figura como equiparando; vantagens pessoais do paradigma.

O sexto capítulo (o empregador) debruça-se sobre os seguintes aspectos: o empregador como elemento mensurador da igualdade; o problema da isonomia salarial entre empregados de diversas empresas, em razão da fusão, cisão, incorporação, sucessão ou agrupamento destas; o quadro de carreira como fator excludente da possibilidade de isonomia salarial; reenquadramento funcional; equiparação salarial no serviço público; Decreto-lei nº 855: empresas encampadas; trabalhadores subordinados a regimes jurídicos distintos; equiparação salarial e locação de mão-de-obra.

O sétimo capítulo (a reclamatória sobre equiparação salarial) trata dos seguintes temas: a prova nas ações que versam sobre equiparação salarial; reflexos do reconhecimento judicial de trabalhos iguais; efeitos salariais pretéritos e futuros quando do reconhecimento da isonomia; a prescrição e as ações que versam sobre equiparação salarial.

O oitavo, e último capítulo (matérias correlatas) relaciona e analisa aspectos ainda relevantes sobre a equiparação salarial tais como: a isonomia punitiva; adicionais de insalubridade ou de periculosidade; “benefícios” e utilidades; comissionamento e complementação de aposentadoria.

Dentro de cada capítulo, após o exame de cada item, apresenta-se jurisprudência que indica a orientação específica sobre o tema abordado pelos Tribunais do Trabalho brasileiros.

Constitui-se a obra em importante guia para o estudo e compreensão do complexo tema da equiparação salarial.

TEORIA JURÍDICA DO SALÁRIO

Luiz Eduardo Gunther

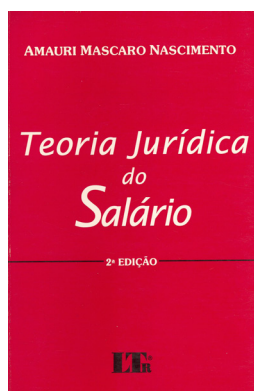
O Professor Amauri Mascaro Nascimento registra vasta contribuição ao estudo do Direito do Trabalho. Falecido em 2014, teve uma passagem como Juiz do Trabalho pela Junta de Conciliação e Julgamento de Londrina (que equivaleria a atual 1ª Vara do Trabalho), quando o Estado do Paraná ainda integrava o TRT da 2ª Região.

Nossa Revista estuda a possibilidade de dedicar-lhe uma edição específica, na qual se prestará homenagem aos relevantes serviços por ele prestados à evolução da Justiça do Trabalho.

A obra sobre a qual iremos apresentar a sinopse contém 25 capítulos, que mostram a extensão da análise realizada sobre os significados do salário sob o ponto de vista jurídico, assim dispostos: princípios éticos do salário; princípio da igualdade salarial; o salário no plano internacional; a complexa estrutura do salário; obrigações sem natureza salarial; transformações no conceito de salário como contraprestação do trabalho; garantias constitucionais do salário; estipulação do salário; o salário como crédito do empregado; o salário como obrigação do empregador; meios de pagamento do salário e as utilidades; o salário, a suspensão e a interrupção do contrato; principais complementos do salário; intervenção do Estado e autonomia privada coletiva – bases da política de salários; os mínimos salariais obrigatórios e base contributiva para recolhimentos previdenciários e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Interessam-nos, para a Revista Eletrônica sobre equiparação salarial, apenas os primeiros dois capítulos da obra. O Capítulo I trata dos princípios éticos do salário e o Capítulo II do princípio da igualdade salarial.

Quanto aos princípios éticos do salário, enfocam-se os do justo salário, do salário vital, do salário suficiente e o da função alimentar do salário.



Relativamente ao Capítulo II, que analisa o princípio da igualdade salarial, contempla-se: a igualdade salarial na perspectiva internacional;

.....
 Autor: Amauri Mascaro Nascimento. 2. ed. São Paulo: LTr, 1997. 351 p.

a constitucionalização do princípio; a fundamentação jurídica e os requisitos legais da equiparação salarial no Brasil, que são: limitação a empregados da mesma empresa, relações de emprego na mesma localidade, exigência de igual produtividade, trabalho com a mesma perfeição técnica, identidade de funções, diferença máxima de tempo de função, inexistência de quadro de carreira, concomitância dos requisitos e simultaneidade da prestação de serviços.

Segundo o autor, equiparação salarial é “o procedimento destinado a efetivar a aplicação do princípio da igualdade salarial em cada caso concreto”.

Assinala, ainda, que a equiparação salarial processa-se espontaneamente, quando o empregador reconhece que deve igualar os salários para cumprir o comando da lei ou por via da ação judicial, o que é mais frequente.

Registra que em ambas as hipóteses, a equiparação, em nosso país, tem como elementos básicos: a) dois ou mais empregados exercendo, na mesma empresa situada na mesma localidade, função idêntica; b) que, entre os empregados cuja equiparação é cogitada, o tempo de função não seja superior a dois anos; e c) que esses mesmos empregados tenham a mesma produtividade e a mesma perfeição técnica.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, foi o principal documento internacional que acolheu o princípio da isonomia salarial, pois, segundo ela, para trabalho de igual valor deve ser pago igual salário. Esse princípio também restou consagrado pelo Tratado de Versalhes, de 1919, pelas Convenções 100 e 111 e pela Recomendação 90 da OIT.

A primeira Constituição social, a do México, de 1917, art. 123, acolheu o princípio da isonomia salarial ao declarar: “para trabalho igual deve corresponder salário igual, sem distinção de sexo ou nacionalidade”.

Como se vê por esses registros, continua necessária e indispensável a obra do Professor Amauri Mascaro Nascimento para o enfrentamento do tema da equiparação salarial (o livro se encontra disponível na Biblioteca do TRT9).

TRATADO JURÍDICO DO SALÁRIO

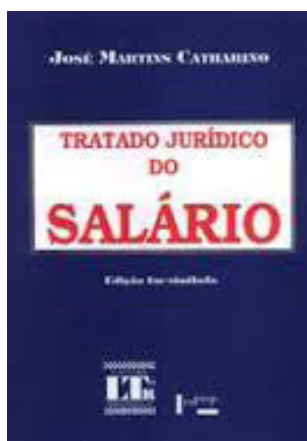
Luiz Eduardo Gunther

Trata-se de uma edição fac-similada do livro de mesmo título publicado em 1951 pela Livraria e Editora Freitas Bastos.

O estudo científico inicia-se com um capítulo denominado terminologia, sem numeração. Nesse tópico o autor examina: o problema do termo adequado; vocábulos preferidos com significação distinta; origem das palavras “salário” e “remuneração”; nomenclatura preferida no nosso direito positivo; critério seguido pela Consolidação; conclusão; advertência.

O sumário da obra explicita sua divisão em Livros. O Livro Primeiro, sob o título conceito, compõe-se de três capítulos. O Capítulo Primeiro abrange: introdução, problemas prévios, definição e legislação estrangeira. Os Capítulos Segundo e Terceiro abrangem os conceitos no Direito brasileiro e na legislação brasileira, respectivamente. O Livro Segundo, sob o título formas - espécies, compõe-se do Capítulo Quarto, que trata da classificação, e do Capítulo Quinto, sobre as formas fundamentais.

Apresenta a obra, então, a Parte Especial, composta de dois Títulos. O Título Primeiro abrange as espécies imperativas, subdividindo-se nos Capítulos Sexto a Décimo-terceiro. O Capítulo Sexto trata dos salários mínimos em duas seções. O Capítulo Sétimo trata dos salários profissionais, o Oitavo dos adicionais legais, o Nono do salário associativo em duas seções, o Décimo do salário equitativo, o Décimo-primeiro do salário normativo, o Décimo-segundo do salário supletivo e o Décimo-terceiro do salário convencional.



O Título Segundo da Parte Especial intitula-se tipos espontâneos e vai do Capítulo Décimo-quarto ao Décimo-oitavo. O Capítulo Décimo-quarto trata das gratificações, o Décimo-quinto dos

Autor: José Martins Catarino. São Paulo: LTr, 1994. 773 p.

abonos, o Décimo-sexto das comissões, o Décimo-sétimo das gorjetas e o Décimo-oitavo das diárias de viagem e outros.

O Livro Terceiro (último) refere-se à proteção. Compõe-se de Parte Geral, Parte Especial e de Apêndice. A Parte Geral é formada pelo Capítulo Décimo-nono, que trata da inalterabilidade e da irredutibilidade. A Parte Especial denomina-se proteção ao efetivo recebimento e vai dos Capítulos Vigésimo ao Vigésimo-quinto. O Capítulo Vigésimo trata da proteção contra os abusos de empregador - medidas diretas, o Vigésimo-primeiro da proteção contra os abusos do empregador – medidas indiretas em duas seções, o Vigésimo-segundo da proteção contra os credores do empregador, o Vigésimo-terceiro à proteção contra os credores do empregado, o Vigésimo-quarto à proteção contra quem tem autoridade sobre o assalariado e o Vigésimo-quinto versa sobre outras medidas de proteção.

A última parte da obra, sob o título de Apêndice, estuda o subsídio familiar.

Relativamente ao tema deste número da Revista Eletrônica, equiparação salarial, trata o autor no Capítulo Décimo da Parte Especial, Título Primeiro, sob a denominação “salário equitativo”. Os principais itens abordados nesse Capítulo são os seguintes: o princípio de salário igual para trabalho igual; salário equitativo como proteção ao trabalhador nacional; exceções à regra do artigo 358; o princípio de salário igual para trabalho igual; aplicação independente da nacionalidade dos trabalhadores; exceções à regra contidas no artigo 461 da CLT.

Esse capítulo, do salário equitativo, abrange os itens 220 a 246, das páginas 347 a 379.

Três aspectos desse capítulo merecem referência pela importância histórica. Primeiro aspecto: o princípio do “salário igual para igual trabalho” revela que a igualdade de todos perante a lei tem um corolário lógico: a igualdade de cada um perante o contrato. Isto é fundamental (item 221, p. 350). Segundo aspecto: o ônus da prova não deve ser suportado pelo empregado que alega a equiparação. No caso inverte-se a regra: o empregado fará jus à equiparação, salvo prova em contrário (item 245, p. 379). Terceiro aspecto: o direito do empregado em pleitear a equiparação é imprescritível. A prescrição – limitação da atuação do direito no tempo – atinge, apenas, as parcelas salariais, isto porquê o contrato individual de trabalho é de trato sucessivo (item 246, p. 379).

Arion Sayão Romita, na quarta capa desta edição da obra de José Martins Catharino, sintetiza o conteúdo: “o tratado é jurídico. Nele, o salário é estudado como objeto de regulação pelo Direito. Não se encontram – é certo – disposições de natureza econômica, política, estatística etc., porque a atenção do seu autor está voltada exclusivamente para as relevantes questões jurídicas suscitadas pelo tema salário”.

Conclui Romita com uma frase que mostra a importância do livro e do autor: “esta é um obra que não pode faltar na estante de qualquer estudioso do Direito do Trabalho”.

Tratando-se do tema salário, e dentro desse aspecto a equiparação salarial, recorrer à obra de José Martins Catharino continua sendo fundamental.

LIVROS

PRUNES, José Luiz Ferreira. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. São Paulo: LTr, 1977. 175p.

DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. 2.ed.rev. e atual. São Paulo: LTr, 1995. 272 p. ISBN 85.7322-060-0.

PRUNES, Jose Luiz Ferreira. PRINCÍPIOS GERAIS DE EQUIPARAÇÃO SALARIAL: doutrina, jurisprudência. São Paulo: LTr, 1997. 288 p.

DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. IGUALDADE DE TRATAMENTO NO TRABALHO: isonomia salarial. Barueri: Manole, 2004. 158 p. ISBN 85-204-1902-X.

DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. São Paulo: LTr, 1980. 183p.

ARTIGO DE PERIÓDICO

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. Equiparação salarial fundada em decisão judicial que beneficiou o paradigma - problemas intrínsecos. SUPLEMENTO TRABALHISTA LTR. São Paulo, v.44, n.149, p.753-758, dez. 2008.

LIMA, Igor Almeida. Empresas de telemarketing - funções assemelhadas e a equiparação salarial - aspectos jurídicos relevantes. SUPLEMENTO TRABALHISTA LTR. São Paulo, v.45, n.45, p.227-231, abr. 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. Igualdade salarial entre empregado de empresa terceirizada e da tomadora de serviços. REPERTÓRIO IOB DE JURISPRUDÊNCIA. São Paulo, v.23, n.8, p.269, 2ª quinz./abr. 2009.

FIGUEIREDO, Antonio Borges de. Excludentes da equiparação salarial - uma crítica necessária. REVISTA LTR-LEGISLAÇÃO DO TRABALHO. São Paulo, v.73, n.5, ex.1, p.621-628, maio. 2009.

MALLET, Estevão. Equiparações salariais sucessivas - quando o direito contraria a lógica. REVISTA LTR-LEGISLAÇÃO DO TRABALHO. São Paulo, v.73, n.11, ex.1, p.1309-1315, nov. 2009.

FERRARI, Irany. Equiparação salarial entre empregado da prestadora de serviços e empregado da empresa tomadora de serviços - possibilidade - precedentes. SUPLEMENTO TRABALHISTA LTR. São Paulo, v. 46, n. 65, p. 294, jun. 2010.

FERRARI, Irany. Identidade de função - perfeição técnica. SUPLEMENTO TRABALHISTA LTR. São Paulo, v. 46, n. 46, p. 202, mai. 2010.

MORAES, Renata Nóbrega Figueiredo. A recente revisão e alteração da Súmula n. 6 do TST - equiparação salarial em cadeia e segurança jurídica. REVISTA LTR: legislação do trabalho. São Paulo, v. 75, n. 4, ex. 1, p. 460-465, abr. 2011.

JAKUTIS, Paulo. A equiparação salarial em cadeia e o inciso VI da Súmula nº 6 do TST. REVISTA SÍNTESE TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA. [S.l.], v. 23, n. 265, p. 7-16, jul. 2011.

MANSUETI, Hugo Roberto. Comentários a un fallo sobre equiparación salarial en Argentina. REVISTA DE DIREITO DO TRABALHO. São Paulo, v. 38, n. 145, p. 129-145, jan./mar. 2012.

MACIEL, José Alberto Couto. Comentários às Súmulas ns. 6, 10, 244, 277 e 369, com a redação atual, conforme Resoluções ns. 185/2012 e 186/2012 do TST. SUPLEMENTO TRABALHISTA LTR. São Paulo, v. 48, n. 137, p. 705-708, nov. 2011.

GUEDES JUNIOR, Weiquer Delcio. Equiparação salarial sucessiva - O acerto da nova redação do item VI da Súmula n. 6 do TST. REVISTA LTR: legislação do trabalho. São Paulo, v. 76, n. 11, ex. 1, p. 1318-1329, nov. 2012.

MARTINS, Melchíades Rodrigues. Desvio de função e equiparação salarial - Distinção. SUPLEMENTO TRABALHISTA LTR. São Paulo, v. 48, n. 148, p. 764, dez. 2012.

MARTINS, Melchíades Rodrigues. Dispensa coletiva de trabalhadores - Decisões do TST e de Tribunais trabalhistas. SUPLEMENTO TRABALHISTA LTR. São Paulo, v. 49, n. 140, p. 773-774, dez. 2013.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Professores de disciplinas distintas e igualdade salarial. SUPLEMENTO TRABALHISTA LTR. São Paulo, v. 50, n. 136, p. 661-662, dez. 2014.

ABDALA, Vantuil. Equiparação salarial: empregado readmitido. Quadro de carreira, grupo econômico sucessão. REVISTA DE DIREITO DO TRABALHO. São Paulo., v.10, n.54 (mar./abr. 1985), p.52-57.

GONCALVES, Emilio. Professores universitários. equiparação salarial e quadro de carreira. REVISTA DE DIREITO DO TRABALHO. São Paulo., v.11, n.61 (maio/jun. 1986), p.46-56.

GONÇALVES, Emílio. Equiparação salarial, paradigma: períodos descontínuos de trabalho. GENESIS - REVISTA DE DIREITO DO TRABALHO. Curitiba., v.4, n.23 (nov. 1994), p.555-557.

DINIZ, José Janguie Bezerra. Da equiparação salarial. REVISTA DO DIREITO TRABALHISTA. Brasília., (mar. 1995).

ANDRADE, Gilda Figueiredo Ferraz de. Equiparação salarial. SYNTHESIS - DIREITO DO TRABALHO MATERIAL E PROCESSUAL. São Paulo., (1991).

A verdade dos autos e a eficácia da sentença. REVISTA DA ACADEMIA NACIONAL DE DIREITO DO TRABALHO. São Paulo., v.3, n.3 (1995), p.93-102.

DAMACENO, Fernando Américo Veiga. Equiparação salarial. REVISTA DO TRT DA 10ª REGIÃO. Brasília., v.5, n.5 (1995), p.23-34.

DAMACENO, Fernando Américo Veiga. Equiparação salarial. REVISTA DO TRT DA 10ª REGIÃO. Brasília., v.5, n.5 (jan./dez. 1995), p.23-46.

MELHADO, Reginaldo. Terceirização, globalização e principio de isonomia salarial. REVISTA DE DIREITO DO TRABALHO. São Paulo., v.25, n.95 (jul./set. 1996), p.10-25.

ROMITA, Arion Sayão. Equiparação salarial entre empregados de empresas que constituem grupo econômico. GENESIS - REVISTA DE DIREITO DO TRABALHO. Curitiba., (set. 1997).

SAAD, Eduardo Gabriel. Temas trabalhistas [22]: equiparação salarial e grupo econômico. LTR - SUPLEMENTO TRABALHISTA. São Paulo., v.33, n.152 (1997), p.839.

SAAD, Eduardo Gabriel; COORD. Resenha LTr [6]: trabalho intelectual e equiparação salarial. LTR - SUPLEMENTO TRABALHISTA. São Paulo., v.34, n.46 (1998), p.193.

BARROS, Alice Monteiro de. Isonomia salarial [parte I]. JORNAL TRABALHISTA. Brasília., v.15, n.709 (maio 1998), p.498.

BARROS, Alice Monteiro de. Isonomia salarial [parte final]. JORNAL TRABALHISTA. Brasília., v.15, n.710 (maio 1998), p.523.

BARROS, Alice Monteiro de. Equiparação salarial. ADVOCACIA TRABALHISTA - LEGISLAÇÃO, DOUTRINA, JURISPRUDENCIA. São Paulo., v.32, n.22 (jun. 1998), p.339-333.

MOREIRA, Gerson Luis. Equiparação salarial. LTR - SUPLEMENTO TRABALHISTA. São Paulo., v.34, n.142 (1998), p.652.

VIANA, Márcio Túlio. Quando o quadro de carreira não elide a equiparação salarial. BOLETIM, DOUTRINA, LEGISLAÇÃO E JURISPRUDENCIA. Belo Horizonte., v.19, n.2 (abr./jun. 1998), p.191-196.

SANTOS, Maria Cecilia de Andrade. Grupos de empresas e o direito do trabalho: análise perante o ordenamento jurídico brasileiro. SÍNTESE TRABALHISTA. Porto Alegre., v.10, n.122 (ago. 1999), p.36-58.

ALVES, Ricardo Luiz. A equiparação salarial e o desvio de função. JTB: Jornal trabalhista Consulex. Brasília, v.19, n.915 (maio/2002), p.5-6.

GONÇALVES JUNIOR, Mario. Conceito de “mesma localidade” (OJ 252, SBDI - 1/TST) . SÍNTESE JORNAL. Porto Alegre, v.8, n.86 (abr./2004), p.14-15,.

GONÇALVES JUNIOR, Mario. Conceito de “mesma localidade” (OJ n.252, SBDI-1/TST). SUPLEMENTO TRABALHISTA: LTr. São Paulo, v.40, n.110 (2004), p.483-485,.

- SALVADOR, Luiz. Do direito do trabalhador à equiparação salarial. REVISTA NACIONAL DE DIREITO DO TRABALHO. Ribeirão Preto, SP, v.9, n.93, p.41-42,.
- JÚNIOR, Benedito Antonio Couto; CALVO, Adriana. Panorama e Reflexos sobre a equiparação salarial - Aspectos Polêmicos . SUPLEMENTO TRABALHISTA: LTr. São Paulo, v.42, v.21 (2006), p.101-103.
- LOPES, Melina Puccinelli. Equiparação salarial. REVISTA NACIONAL DE DIREITO DO TRABALHO. Ribeirão Preto, SP, v.9, n.103, p.32-52, nov./2006.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Equiparação salarial e o inciso VI da Súmula n. 6 do C. TST. REVISTA LTR - LEGISLAÇÃO DO TRABALHO. São Paulo, v.71, n.9, p.1031-1036, set./2007.
- GÓES, Maurício de Carvalho. Equiparação salarial nos contratos de emprego: um reflexo do princípio isonômico. JUSTIÇA DO TRABALHO. São Paulo, v.24, n.288, p.35-58, dez./2007.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Equiparação salarial e o inciso VI da Súmula 6 do C.TST. REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15. REGIÃO. Campinas, SP, n.31 (jul./dez.2007), p. 45-57.
- ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Fusão e incorporação de empresa. Aspectos trabalhistas. Equiparação salarial. Duplicidade de regulamentos. REVISTA DE DIREITO DO TRABALHO. São Paulo, n.129 (jan./mar. 2008), p. 112-123.
- FERRARI, Irazy. Equiparação salarial - mesma titulação acadêmica. SUPLEMENTO TRABALHISTA LTR. São Paulo, n.102 (set. 2008), p. 514.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Equiparação salarial na terceirização de serviços. JUSTIÇA DO TRABALHO. São Paulo, n.296 (ago. 2008), p. 60-72.
- FERRARI, Irazy. Equiparação salarial - grupo econômico. SUPLEMENTO TRABALHISTA LTR. São Paulo, n.108 (set. 2008), p. 534.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Equiparação salarial e o item VI da súmula n.6 do C.TST. REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3. REGIÃO. Belo Horizonte, MG, n.76 (jul./2007), p. 71-80.
- AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. Equiparação salarial: novas diretrizes após a Súmula n.6 do Tribunal Superior do Trabalho. REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9. REGIÃO. Curitiba, n.61 (jul./dez. 2008), p.189-233.

NORMAS PARA PUBLICAÇÃO – REVISTA ELETRÔNICA

Prezados autores,

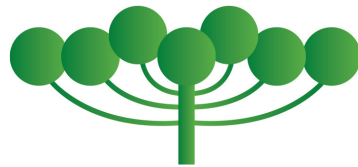
A Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Revista Científica de periodicidade mensal é divulgada exclusivamente por meio eletrônico a partir do site www.trt9.jus.br. Adota temática singular a cada edição e se destina a publicar artigos acórdãos, sentenças, condensa entendimentos jurisprudenciais sumulados ou organizados em orientações, resenhas, convida para publicação observadas as seguintes normas.



1. Os artigos ou decisões devem ser encaminhados à análise do Conselho Editorial, para o e-mail **revistaeletronica@trt9.jus.br**
2. Os artigos serão técnico-científicos, focados na área temática de cada edição específica, sendo divulgada a sequência dos temas eleitos pela Escola Judicial do TRT-9ª Região, mediante consulta;
3. Os artigos encaminhados à Revista Eletrônica devem estar digitados na versão do aplicativo Word, fonte Arial, corpo 12, espaçamento entrelinhas 1,5, modelo justificado, com títulos e subtítulos em maiúsculas alinhados à esquerda, em negrito. A primeira lauda conterá o título do artigo, nome, titulação completa do autor, referência acerca da publicação original ou sobre seu ineditismo e uma foto;
4. Os artigos encaminhados à publicação deverão ter de preferência entre 8 e 10 laudas, incluídas as referências bibliográficas. Os artigos conterão citações bibliográficas numeradas, notas de rodapé ordenadas e referências bibliográficas observarão normas vigentes da ABNT, reservando-se o Conselho Editorial da Revista Eletrônica o direito de adaptar eventuais inconsistências, além de estar autorizado a proceder revisões ortográficas, se existentes;
5. A publicação dos artigos não implicará remuneração a seus autores, que ao submeterem o texto à análise autorizam sua eventual publicação, sendo obrigação do Conselho Editorial informá-los assim que divulgada a Revista Eletrônica;
6. O envio de artigos ou decisões não pressupõe automática publicação, sendo sua efetiva adequação ao conteúdo temático de cada edição da Revista Eletrônica pertencente ao juízo crítico-científico do Conselho Editorial, orientado pelo Desembargador que organiza as pesquisas voltadas à publicação.
7. Dúvidas a respeito das normas para publicação serão dirimidas por e-mails encaminhados à revistaeletronica@trt9.jus.br

Respeitosamente.

CONSELHO EDITORIAL



TRTPR

ESCOLA JUDICIAL