

# **A EQUIPARAÇÃO SALARIAL NOS CONTRATOS DE EMPREGO: UM REFLEXO DO PRINCÍPIO ISONÔMICO.**

**Maurício de Carvalho Góes**

Advogado Trabalhista, Mestre em Direitos Fundamentais pela ULBRA/RS, Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela UNISINOS/RS, Ex-coordenador do Curso de Direito da Universidade Luterana do Brasil - ULBRA / Campus Canoas/RS, Professor de Direito Processual do Trabalho na Universidade Luterana do Brasil - ULBRA, Professor de Direito do Trabalho e de Direito Processual do Trabalho no Curso de Pós - Graduação em Direito e Processo do Trabalho na Universidade Luterana do Brasil - ULBRA, Professor de Direito Processual do Trabalho na Universidade Luterana do Brasil - ULBRA, Professor de Direito do Trabalho na Universidade do Vale dos Sinos - UNISINOS e Professor de Direito Processual do Trabalho no Curso de Pós - Graduação em Direito e Processo do Trabalho na Universidade do Vale dos Sinos - UNISINOS, Coordenador e Professor da Especialização em Direito e Processo do Trabalho no Instituto de Desenvolvimento Cultural - IDC, Professor na Pós-graduação em Perícias Médicas e em Formação de Médico do Trabalho do Instituto de Administração Hospitalar e Ciências da Saúde - IAHCS.

*Sumário: Considerações Iniciais. 1. O princípio do salário igual: a gênese da equiparação salarial. 2. Os requisitos configuradores da equiparação salarial 3. Os fatores legais que obstam a percepção de salário igual. Conclusão.*

## **Considerações iniciais**

O presente artigo busca examinar a figura da equiparação salarial e a sua função garantidora do salário igual para os trabalhadores, desiderato este que representa a expressão do princípio isonômico nas relações empregatícias. Nesse ponto, o estudo dedica-se a examinar a sistemática e os elementos da equiparação salarial nos contratos de emprego. E diz-se contrato de “emprego”, por influência da definição de Martins Catharino acerca do contrato de emprego – já referido no Capítulo 3 – de que tal negócio jurídico representa um “*complexo voluntário normativo*”.<sup>1</sup> Pertinente se faz a menção deste conceito, uma vez que o princípio do salário igual representa imposição legal do ordenamento nas relações de trabalho, não podendo haver convenção ou pactuação que disponha em contrário. Também resta conveniente repisar que os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, salvos aqueles cujo destinatário exclusivo é o Estado, vinculam empregado e empregador.<sup>2</sup> Destarte, a análise a seguir delineada considera a equiparação salarial na esfera do contrato de emprego, contrato este evidentemente impregnado pela força vinculativa dos direitos fundamentais sociais preconizados pela Carta Federal de 1988.

## **1 O princípio do salário igual: a gênese da equiparação salarial**

Não restam dúvidas de que o salário representa fonte primordial de subsistência do trabalhador e de sua família, assim como o princípio isonômico representa uma vertente dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. Em vista desse caráter fundamental, o ordenamento pátrio instaurou formas de não discriminação salarial e de proibição de diferenças de salários.

No âmbito mundial, imperioso referir que a idéia de salário igual em relação à natureza da função sempre integrou o rol de aspirações do movimento operário, mas

---

<sup>1</sup> CATHARINO, José Martins. *Compêndio de Direito do Trabalho Volume 2*. São Paulo: Jurídica Universitária, 1981. p. 4.

<sup>2</sup> Neste sentido, Wilson Steinmetz aponta o fenômeno da “vinculação dos particulares a direitos fundamentais”. STEINMETZ, Wilson. **A vinculação dos particulares a direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2004, p. 202.

tal idéia foi efetivamente consolidada no Tratado de Versalhes, quando restou declarado que ao trabalho de igual valor corresponde salário igual, sem distinção de sexo. Mais tarde, a Convenção Internacional nº 100 da Organização Internacional do Trabalho apenas acaba por reiterar o princípio anterior, sem a adição de qualquer outro elemento.<sup>3</sup>

No Brasil, o princípio da isonomia salarial é agasalhado pelas Constituições Brasileiras desde 1934, com exceção da Constituição de 1937.

Muito antes de 1988, o Decreto Celetista, no seu artigo 5º, já fixava que “*a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo*”, consolidando, assim, a proibição de discriminação salarial contra a mulher.

Com o advento da Constituição Federal de 1988, o legislador constituinte, especificamente ao cuidar dos direitos mínimos do trabalhador no artigo 7º do dispositivo federal, instaurou, no inciso XXX, a proibição de diferenças de salários, ao determinar “*proibição de distinção de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil*”.

Como concluem Orlando Gomes e Elson Gottschalk, o sexo, a cor, a idade, a nacionalidade e o estado civil da pessoa física, e a raça não podem ser causa de desigualdade salarial.<sup>4</sup>

No raciocínio construído por Mozart Victor Russomano, o princípio de salário igual para trabalho igual tem nível constitucional, porquanto é a incidência, na área do Direito do Trabalho, do princípio da igualdade dos homens e dos cidadãos ante a lei do Estado.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p. 237.

<sup>4</sup> GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. *Op. cit.*, p. 238.

<sup>5</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. *Op. cit.*, p. 407.

O jurista Valentin Carrion sustenta que a isonomia salarial inspira-se na “filosofia da institucionalização da empresa”, porque o empregador não pode preterir um determinado empregado, pagando-lhe salário inferior ao de outro, se ambos exercem as mesmas atividades, já que pelos fins sociais da propriedade o empresário não é senhor absoluto.<sup>6</sup>

De outra banda, é nesse contexto que reside a gênese da equiparação salarial, vez que tal figura jurídica surge como medida reguladora do princípio constitucional inserto no artigo 7º, inciso XXX, da Carta Política de 1988.

Na visão de Mauricio Godinho Delgado, equiparação salarial é “a figura 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 empregador”. E explica que o colega comparado é chamado de “paradigma” e o trabalhador interessado na equalização recebe a denominação de “equiparando” ou “paragonado”.<sup>7</sup>

Portanto, nesse espírito de observância obrigatória do princípio de salário igual nas relações de emprego, reside a figura garantidora ou asseguradora da equiparação salarial.

Pertinente esclarecer que equiparação salarial não se confunde com “equivalência salarial”. Não raro, postula-se equiparação salarial com fulcro no artigo 460 da CLT, vez que seu dispositivo refere a expressão “*salário igual*”. Preconiza o artigo 460 da CLT que “*Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente, ou do eu for habitualmente pago pelo serviço semelhante*”. Isto é, não se trata de salário igual para trabalho quantitativo e qualitativamente igual, mas sim, uma garantir de remuneração quando não houve estipulação de salário no contrato de emprego. Não é demais acrescentar que, pela informalidade da relação laboral e pela condição de

---

<sup>6</sup> CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação dos Trabalhos**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 1999, p. 328.

hipossuficiência do trabalhador, a Carta Celetista preceitua que o contrato de trabalho poder ser verbal ou escrito, e tácito ou expresso.<sup>8</sup> Sendo assim, como menciona Carrion, o artigo 460 da CLT trata de meio de arbitrar a remuneração devida e não de equiparação.<sup>9</sup>

Já a equiparação incide na situação em que existe salário fixado para a função dos trabalhadores, porém um trabalhador, por exercer função idêntica a de outro trabalhador e não semelhante como menciona o artigo 460 da Norma Consolidada – busca a “comparação” ao salário pago aquele paradigma. Dispõe o *caput* do artigo 460 da CLT que “*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*”.

Assim, resta evidente que a equiparação salarial é a figura infraconstitucional que revela ou materializa o princípio constitucional do salário igual.

Por fim, necessário reiterar que o princípio do salário igual como forma de não discriminação nas relações de trabalho, especialmente quanto ao salário, não é absoluta, vez que como já dito, tal princípio resta regulado pelo artigo 461 da CLT. Isto é, a lei trabalhista, de forma geral, impõe a proibição de diferença salarial por critérios baseados em discriminação, mas permite a *contrario sensu* do *caput* do dispositivo legal ora mencionado, a existência de tratamento salarial diferenciado em situações específicas e pontuais, as quais serão examinadas a seguir.

## **2 Os requisitos configuradores da equiparação salarial**

---

<sup>7</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.*, p. 787.

<sup>8</sup> Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

<sup>9</sup> CARRION, Valentin. *Op. cit.*, p. 320.

O raciocínio acima arrazoado permite um exame mais detido da equiparação salarial prevista no artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, cujos requisitos de configuração restam estabelecidos no *caput* do aludido dispositivo.

Imperioso assinalar que para a configuração ou declaração da equiparação salarial resta necessário o preenchimento de todos os requisitos previstos pelo artigo 461 da CLT, já que o direito à percepção de salário igual pressupõe a existência cumulativa ou concomitantemente de todos os elementos previstos em lei.

Ao sabor do que dispõe o artigo 461 da CLT e considerando que a base do princípio isonômico é a identidade, analisa-se a identidade de funções, a identidade de empregador, a identidade de localidade e, de forma desmembrada, examina-se o trabalho de igual valor.

Preceitua 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*”.

Passa-se ao exame de cada requisito.

### **2.1 A identidade de funções**

Como já amplamente destacado, atualmente, o princípio da igualdade é preocupação geral do Direito, sendo previsto em nível constitucional e infraconstitucional. Neste diapasão e com fulcro artigo 461 da Norma Celetista, no qual a igualdade de funções é o primeiro dos requisitos elencados, cumpre esclarecer que a identidade não se refere ao cargo e, sim, à função exercida. Tal previsão legal certamente resta inspirada no princípio da primazia da realidade ou do contrato realidade, pois se considera a atividade efetivamente desenvolvida e não o cargo contratado ou registrado.

Na ótica de Fernando Américo Veiga Damasceno, função “é o conjunto de tarefas exercidas por um empregado”, enquanto que cargo “é a posição de uma determinada função dentro da organização de pessoal da empresa”.<sup>10</sup>

Oscar Joseph de Plácido e Silva define cargo, gramaticalmente, como a expressão de “encargo, responsabilidade, ônus, obrigação, emprego, ocupação, situação”, e na terminologia jurídica, como sendo “o emprego, tido ou mantido pela pessoa em estabelecimento público ou particular, e a situação da pessoa diante de certo posto ou encargo, que lhe é confiado”.<sup>11</sup>

Nas conclusões de Fabíola Marques, cargo é a posição ocupada pelo empregado na empresa, e função é a atividade desenvolvida pelo trabalhador em razão do cargo.<sup>12</sup>

No entanto, para fins mais práticos, resta mais contundente a lição de Sérgio Pinto Martins de que, no Direito do Trabalho, não existe distinção precisa entre cargo e função, devendo o empregador pagar o mesmo salário ao empregado quando existir prestação de serviços na mesma função, sendo irrelevante o nome dado a ela pelo empregador.<sup>13</sup>

Sendo assim, a distinção entre cargo e função ganhará relevância somente na existência de quadro organizado em carreira, mas a identidade de funções não precisa ser plena ou absoluta, bastando que as atividades do modelo e do equiparando sejam as mesmas.

Destaca-se que a lei não exige grau de escolaridade entre as pessoas para efeito de equiparação salarial. Nesta senda, salvo prova de que a maior

---

<sup>10</sup> DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. **Equiparação Salarial**. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1995, p. 53.

<sup>11</sup> DE PLÁCIDO E SILVA, Oscar Joseph. **Vocabulário Jurídico**. Rio de Janeiro: Forense, 1967, p. 296. v. I.

<sup>12</sup> MARQUES, Fabíola. **Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001, p. 57.

<sup>13</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Op. cit.*, p. 292.

escolaridade implica maior produtividade e perfeição técnica, não se diferencia o salário se a atividade realizada é a mesma.<sup>14</sup>

Esclarecedora é a definição de Eduardo Gabriel Saad, José Eduardo Duarte Saad e Ana Maria Saad Castello Branco, no sentido de que é manifesta a intenção do legislador de que a identidade diga respeito ao trabalho, completando-se este requisito com os demais impressos no dispositivo legal comentado.<sup>15</sup>

Transcreve-se abaixo ementa jurisprudencial que conforta os entendimentos acima declinados:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL – DESVIO DE FUNÇÃO – NÃO-COMPROVAÇÃO – A identidade de função de que trata o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, não está adstrita à nomenclatura e sim à identidade de atribuições de trabalho. Logo, se não restou indubitavelmente comprovado que o reclamante exercia funções típicas de profissional, por ele indicadas, inviável se afigura a concessão do pedido. Recurso do reclamante a que se nega provimento.<sup>16</sup>

Ademais, tal requisito resta plenamente corroborado pelo TST, por meio do item III, da Súmula 6, a qual deixa claro que a equiparação salarial só é possível se o empregado e paradigma exercem a mesma função, independentemente do cargo eu ocupam na estrutura hierárquica da empresa.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> *Idem*, p. 292.

<sup>15</sup> SAAD, Eduardo Gabriel; DUARTE, José Eduardo Saad; CASTELLO BRANCO, Ana Maria Saad. *Op. cit.*, p. 427.

<sup>16</sup> PARAÍBA. Tribunal Regional do Trabalho da 13.<sup>a</sup> Região. **Recurso Ordinário 2674/2003**. Ac. 74416. Relator Juiz Vicente Vanderlei Nogueira de Brito. João Pessoa: Diário Oficial da Paraíba, 19 set. 2003.

<sup>17</sup> Súmula 6. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT. (INCORPORAÇÃO DAS SÚMULAS NºS 22, 68, 111, 120, 135 E 274 E DAS ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS NºS 252, 298 E 328 DA SDI-1) 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 - Res 104/2000, DJ 18.12.2000) 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 exercem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação. (ex-OJ nº 328 - DJ 09.12.03) 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



Destarte, o primeiro requisito para garantir a percepção de salário igual entre trabalhadores é o exercício de funções idênticas, considerando, para tanto, as tarefas ou atividades efetivamente desenvolvidas no cotidiano contratual.

## **2.2 A identidade de empregador e a interpretação doutrinária**

Além da necessidade de existir identidade de funções entre obreiro, para que se implemente a equiparação salarial, o trabalho realizado pelo equiparando e pelo paradigma deve ser prestado ao mesmo empregador, conforme fixado pelo artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho que será analisado no presente item.

Para que o empregado faça jus à equiparação salarial, mister se faz que equiparando e paradigma prestem serviços ao mesmo empregador, ou seja, à mesma pessoa física ou jurídica, já que não é possível a equiparação salarial entre empregados de empresas diversas.<sup>18</sup>

O professor José Luiz Ferreira Prunes entende que a razão do requisito em comento é evidente, posto que não poderá o empregador pagar preços diferentes pelo trabalho que, para ele, tenha o mesmo valor.<sup>19</sup>

Fernando Américo Veiga Damasceno defende que se for admitida a equiparação entre empregados de empresas diferentes, provocar-se-ia “uma irremediável

---

- 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 - Res 100/2000, DJ 18.09.00) 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 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 - 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 nº 252 - Inserida em 13.03.2002)

<sup>18</sup> MARQUES, Fabíola. *Op. cit.*, p. 81.

<sup>19</sup> PRUNES, José Luiz Ferreira. **Princípios Gerais de Equiparação Salarial**: doutrina, jurisprudência. São Paulo: LTr, 1997, p. 189.

anarquia no âmbito financeiro de cada uma delas, além de violar o princípio da liberdade contratual, sem qualquer motivo social válido”.<sup>20</sup>

Abaixo, transcreve-se ementa que conforta as teses acima ventiladas:

DIREITO TRABALHISTA - MÉDICO DO MINISTÉRIO DO EXÉRCITO - REPOSICIONAMENTO FUNCIONAL - PRESCRIÇÃO BIENAL - GRATIFICAÇÃO - AUXÍLIO TÉCNICO ADMINISTRATIVO - ISONOMIA COM MÉDICOS DO INSS - INSALUBRIDADE - GRAU - BASE DE CÁLCULO - 1 - Prazo prescricional do direito de ação, visando à correção de reposicionamento funcional, conta-se a partir do ato positivo de reenquadramento do empregado. No caso, a prescrição é total, atingindo o fundo de direito. 2 - Descabe interpretação de ânimo liberal para assegurar posicionamento funcional de modo diverso do estabelecido em lei. 3 - Não se presta como paradigma, para efeito de equiparação salarial, situação de empregado em outra instituição. O princípio da isonomia é resguardado àqueles que desfrutam de identidade de condições. 4 - O adicional de insalubridade é calculado sobre o salário mínimo, e não sobre o salário da categoria profissional (Súmula 228 do TST). 5 - Faz jus ao percentual máximo de insalubridade o médico que atende diretamente a pacientes em isolamento por doenças infecto-contagiosas ou que tem contato freqüente com portadores de doenças infecto-contagiosas. O contato permanente a que se refere a lei obreira é aquele não eventual, continuado, intermitente, não implicando, obrigatoriamente, trabalho ininterrupto sob risco. Se risco existe no labor, ele é total, não havendo lugar para pagamento proporcional do adicional. 6 - Recurso da União improvido. Recurso dos autores e remessa oficial parcialmente providos.<sup>21</sup>

Na mesma linha segue o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho acerca do assunto:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL - AFASTAMENTO DO PARADIGMA - MANUTENÇÃO DOS EFEITOS PECUNIÁRIOS DA ISONOMIA SALARIAL - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, irrelevante se torna o fato de ter o paradigma saído da empresa para o efeito da manutenção do pagamento das diferenças salariais decorrentes da equiparação, já que a reclamante permaneceu prestando o mesmo serviço ao mesmo empregador no mesmo local, qual seja, nas mesmas condições. Não há dúvida que há de haver a simultaneidade entre paradigma e paragonado, em que pese não exista na lei o requisito. Entretanto, isso se dá para a caracterização da equiparação salarial e não quanto ao alcance dos efeitos dela decorrentes. A isonomia salarial reconhecida judicialmente não tem natureza de álea, de salário-condição, ou de gratificação paga enquanto perdurar a situação que lhe autoriza. É salário e, por isso, adere aos valores salariais básicos recebidos pelo empregado, não podendo ser suprimido, sob pena de redução salarial ilícita, alteração contratual quantitativa ou se lhe limitar as

<sup>20</sup> DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. *Op. cit.*, p. 114.

<sup>21</sup> RIO GRANDE DO SUL, SANTA CATARINA, PARANÁ. Tribunal Regional Federal da 4.<sup>a</sup> Região. **Recurso Ordinário Trabalhista 1998.04.01.036916-0-RS**. 1.<sup>a</sup> Turma. Relatora Juíza Eloy Bernst Justo. Decisão Unânime. Brasília: Diário de Justiça da União, 29 nov. 2000.

diferenças até ao tempo em que permanecer na empresa ou na função o empregado paradigma. Revista conhecida e provida.<sup>22</sup>

Assim, é possível salientar que se fosse possível a equiparação entre empregadores diferentes, se causaria grandes prejuízos às empresas de recursos reduzidos, impossibilitadas de se igualarem em padrão salarial às empresas de grande porte e poder econômico, e não é outra a razão pela qual o empregador, quando da fixação do salário, considera as possibilidades econômicas, financeiras e produtivas da empresa.

Neste sentido, portanto, é razoável entender, da mesma forma, que para fins de equiparação salarial, não haveria incidência do princípio da isonomia salarial num conglomerado empresarial ou num grupo de empresas, na forma preceituada pelo parágrafo segundo, do artigo 2º da CLT, eis que o mesmo dispositivo prevê que o grupo empresarial é formado por “empresas distintas” e com “personalidade jurídica própria”.

Desta feita, a identidade de empregador ou o trabalho do equiparando e do paradigma prestado para o mesmo empregador possibilita a configuração da equiparação salarial, desde que, obviamente como já observado, tal elemento esteja conjugado com existência dos demais requisitos previstos em lei.

### ***2.3 Mesma localidade: o alcance interpretativo***

No presente item, passa-se ao exame do requisito legal de trabalho “na mesma localidade”, não obstante já se ter o alcance dos requisitos da identidade de funções e de empregador entre equiparando e arquétipo.

De início, assevera-se que a inteligência do artigo 461 da CLT, no tocante ao requisito da mesma localidade, sempre encontrou dissenso na doutrina e na jurisprudência especializada. Isso porque, por uma primeira exegese, tinha-se e tem-

---

<sup>22</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 784.701/2001.6**. 4.ª Turma. Relator Conv. Juiz Vieira de Mello Filho. Brasília: Diário de Justiça da União, 10 out. 2003.

se que *mesma localidade* significa mesma cidade ou município, fazendo-se uma interpretação restritiva. Como defensor da primeira corrente, Josapha Francisco dos Santos entende, assim, que não seria justo que, nas cidades em que o custo de vida é mais barato, os trabalhadores recebam remuneração idêntica à dos trabalhadores dos grandes centros urbanos, onde o custo de vida é mais elevado.<sup>23</sup>

Todavia, num segundo momento, nasceu uma corrente de interpretação "mais benéfica" ao obreiro, no sentido de que o conceito de mesma localidade não se restringiria apenas a mesmo município, mas também a municípios distintos que viessem a compor ou integrar uma mesma região metropolitana. O pilar de sustentação dessa corrente de entendimento reside numa interpretação mais ampla do conceito em tela, vez que o legislador celetista fixa "mesma localidade" e não "mesmo estabelecimento". Dentro dessa linha de raciocínio, observa-se que o princípio da hipossuficiência do obreiro manifestada pelo sistema protetivo desencadeado pelo Princípio da Tutela – pilar da Norma Trabalhista – pode (ou deve) vir a ensejar uma interpretação mais favorável ao empregado, sobretudo quando na dúvida da interpretação de uma regra. Aliás, como subsídio para esta linha de pensamento e raciocínio, a qual se coaduna com a forma de interpretação subsidiada pelo Princípio Protetivo, tem-se a lição de Leonel Pires Ohlweiler, a qual propõe que no exercício de compreensão do Direito como um todo, mas sobretudo dos princípios constitucionais, o intérprete deve adotar um caráter especulativo, desvinculado de conceitos tradicionais e de um pensamento objetificante. Para que se alcance o verdadeiro compreender e, por conseguinte, o fim último da norma, resta necessário que se compreenda os princípios atinentes ao tema levado à apreciação, principalmente quando o juiz é instado à prestação da tutela jurisdicional, efetuando um "*projetar-se*", ou seja, um exercício hermenêutico de, primeiro, considerar um sentido, mas após, considerar o sentido como um todo. Nesta senda, o intérprete reveste-se de um *poesis*, ou seja, da busca por uma adaptação do geral às circunstâncias do caso concreto (*applicatio*). Portanto, resta necessário que o pensar hermenêutico em relação aos princípios constitucionais

---

<sup>23</sup> SANTOS, Josapha Francisco dos. *Op. cit.*, p. 141.

esteja voltado para uma construção de conceitos mais “autêntica”, deixando de lado o mero exercício dogmático de aplicação do Direito.<sup>24</sup>

Destarte, as discussões sobre o tema deram lugar para o surgimento de um entendimento uniforme, pelo menos nos Tribunais. Mário Gonçalves Júnior refere que a Orientação Jurisprudencial n.º 252 da Seção de Dissídios Individuais nº 1 do Tribunal Superior do Trabalho estabeleceu que, por “mesma localidade”, deve-se entender não apenas o mesmo município, mas também municípios situados na mesma região metropolitana: “*O conceito de ‘mesma localidade’ de que trata o artigo 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana*”.<sup>25</sup> Destaca-se que, a aludida Orientação Jurisprudencial, criada em 13 de março de 2002, foi cancelada em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 6 do TST, que, em seu item X, reproduziu o disposto no antigo precedente.<sup>26</sup>

<sup>24</sup> OHLWEILER, Leonel Pires. **Os Princípios Constitucionais da Administração Pública a partir da filosofia hermenêutica: condições de possibilidade para ultrapassar o pensar objetificante**. In: A & C – Revista de Direito Administrativo e Constitucional. Ano 3, nº 18, out./dez., 2004.

<sup>25</sup> GONÇALVES JÚNIOR, Mário Gonçalves. Conceito de “mesma localidade” (OJ 252, SBDI-1/TST) – **Jornal Síntese**, Porto Alegre, n. 86, p. 14, abr. 2004.

<sup>26</sup> Súmula 6. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT. (INCORPORAÇÃO DAS SÚMULAS NºS 22, 68, 111, 120, 135 E 274 E DAS ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS NºS 252, 298 E 328 DA SDI-1) 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 - Res 104/2000, DJ 18.12.2000) 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 nº 328 - DJ 09.12.03) 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 ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior. (ex-Súmula nº 120 - Res 100/2000, DJ 18.09.00) 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 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 - 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,

Destaca-se, portanto, que o entendimento jurisprudencial atual é no sentido de que municípios distintos, pertencentes à mesma região metropolitana, podem ser considerados como “*mesma localidade*” para efeitos de equiparação salarial:

Não obstante o entendimento consubstanciado na Súmula 6 do TST, a ementa abaixo reproduzida confirma a aplicação da linha de raciocínio ora preconizada:

AGRAVO DE INSTRUMENTO – EQUIPARAÇÃO SALARIAL – SÚMULA Nº 6, ITENS VI E X, DO TST – 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. **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.** GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL REPERCUSSÕES – O deferimento da equiparação salarial implica a alteração da gratificação semestral. A referida gratificação, contudo, não repercute no cálculo das horas extras, férias e aviso prévio, nos termos da Súmula nº 253 do TST. Contudo, nos termos da Súmula nº 115 do TST, “o valor das horas extras habituais integra a remuneração do trabalhador para o cálculo das gratificações semestrais”. Agravo de instrumento não provido.<sup>27</sup>

Desta feita, muito embora deslindada a questão quanto à interpretação do elemento “*mesma localidade*”, tem-se como certo que, na fixação do salário, deve ser considerado o custo de vida predominante em cada região, tendo em vista a grande extensão salarial do Brasil e as inúmeras desigualdades existentes, motivo pelo qual resta correto e prudente que existe um critério territorial mínimo para a configuração da equiparação salarial.

Ainda, cabível destacar o entendimento consolidado pelo Tribunal Superior do Trabalho de que não importa, na equiparação salarial, se o equiparando e o paradigma residem em localidades distintas, mas sim os municípios onde prestam serviços, sendo que o teor da ementa a seguir transcrita conforta o raciocínio ora mencionado :

---

comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana. (ex-OJ nº 252 - Inserida em 13.03.2002)

<sup>27</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 745912/2001.2.** 4.<sup>a</sup> Turma. Relatora Juíza Conv. Maria Doralice Novaes. Brasília: Diário de Justiça da União, 3 fev. 2006.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL - ATRIBUIÇÕES IDÊNTICAS E TRABALHO NA MESMA LOCALIDADE - ARTIGO 461 DA CLT. Consignando o Regional que reclamante e paradigma trabalhavam nas mesmas funções e nas mesmas localidades (fiscalizando obras em todo o Estado de São Paulo), por certo que está atendido o requisito da mesma localidade previsto no artigo 461 da CLT, pouco importando a circunstância de um deles residir em Campinas e outro em São Paulo. Trata-se, na realidade, de interpretação bastante razoável do artigo 461 da CLT, o que impede o conhecimento do recurso, nos termos da Súmula nº 221, II, do TST. Recurso de embargos não conhecido.<sup>28</sup>

Da mesma forma, imperioso referir que, para fins de equiparação salarial, despidianda resta a discussão sobre o local da contratação, não sendo relevante que a contratação se dê em localidades diversa da que for prestado o serviço que se busca equiparar. O que interessa para o atendimento desse critério é que o trabalho objeto da equiparação seja prestado na mesma localidade onde o paradigma presta trabalho. O aresto jurisprudencial abaixo descrito confirma esse entendimento:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL - CONTRATAÇÃO EM LOCALIDADES DIVERSAS - IRRELEVÂNCIA - Não viola o art. 461 da CLT decisão que reconhece o direito à equiparação salarial uma vez reconhecida a presença dos requisitos erigidos em lei, ainda que sua contratação tenha se dado em localidades diversas. O art. 461 da CLT nada refere quanto à obrigatoriedade de a contratação ter se dado na mesma localidade desde que o trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador se dê na mesma localidade. Recurso de embargos não conhecido.<sup>29</sup>

Portanto, no particular, conclui-se que o direito à salário igual, além dos demais critérios exigidos pela norma trabalhista, resta condicionado à prestação do trabalho (trabalho, nos termos do artigo 461 da CLT, para fins de equiparação salarial) por parte do equiparando na mesma localidade em que o arquetipo presta seus serviços, mas prevalecendo, atualmente, a interpretação ampliativa dessa exigência, no sentido de que a comparação pode considerar trabalho prestado em municípios diferentes, mas desde que venham a integrar uma mesma região metropolitana.

## **2.4 O trabalho de igual valor e suas condições à luz da norma trabalhista**

---

<sup>28</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos em Recurso de Revista nº 41682419987**. SBDI. Relator Ministro José Antônio Pancotti. Brasília: Diário de Justiça da União, 7 out. 2005.

<sup>29</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos em Recurso de Revista n. 529972/1999.0**. SBDI-1. Relator Ministro Lelio Bentes Corrêa. Brasília: Diário de Justiça da União, 23 set. 2005.

Neste item, mais uma vez, salta aos olhos o reflexo evidente que o princípio isonômico e o princípio do salário igual geram sobre as relações de trabalho, na medida em que além dos demais requisitos legais previstos, deve haver trabalho de "igual valor". Certamente, o elemento da igualdade no valor do trabalho prestado configura-se como uma expressão nítida da isonomia, vez que ao referir valor em questões de trabalho, a ordem jurídica busca efetivamente a coibir a discriminação entre trabalhadores, sobretudo quanto ao salário percebido e pago pelo empregador.

Nesta senda, conforme preceituado pelo *caput* do artigo 461 da CLT, o "trabalho de igual valor" é outra figura que jurídica que representa um dos requisitos capazes de configurar a equiparação salarial. E ao sabor do dispositivo celetista, existem três condições para que se esteja diante do "trabalho de igual valor", as quais serão abaixo examinadas.

Trabalho de igual valor, segundo dispõe o § 1.º do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, "*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*".

Na visão do jurista Fernando Américo Veiga Damasceno, a classificação dos empregados segundo o maior ou menor valor de seu trabalho é decorrência da sua produtividade associada ao cuidado com que desempenham suas atribuições.<sup>30</sup>

Ademais, antes de se passar ao exame de cada uma das três condições para o trabalho de igual valor, imperioso ressaltar que tal requisito resta vinculado diretamente ao requisito da identidade de funções, haja vista que, por exemplo, dois empregados podem desempenhar as mesmas atividades e alcançar resultados valorativamente distintos. Sendo assim, resta evidente que além de um trabalho idêntico ou com função idêntica, a lei trabalhista exige o desempenho de uma função igual com o mesmo valor.

---

<sup>30</sup> DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. *Op. cit.*, p. 101.



Portanto, os itens abaixo delineados permitem a aferição da identidade quantitativa e da identidade qualitativa, posto que é justo que o empregado que execute suas atividades em maior quantidade ou com melhor qualidade perceba salário superior, representando, assim, uma possibilidade de se preconizar diferenças de salário a trabalhadores de uma mesma empresa.

#### *2.4.1 Trabalho de igual produtividade*

Neste primeiro aspecto, o dispositivo em tela leva em conta a produtividade dos empregados como critério balizador do salário isonômico.

Acerca do trabalho de igual produtividade, inicialmente, cumpre observar que havendo diversidade na produtividade dos empregados equiparados, fazem eles jus a salários distintos.

De acordo com o estudo de José Augusto Rodrigues Pinto, há que se distinguir entre produtividade e produção: a primeira é a capacidade de produzir e a última é o resultado quantitativo do trabalho prestado.<sup>31</sup> Por esse caminho, importa constatar que os empregados com mesma capacidade produtiva podem chegar a resultados quantitativos distintos, conforme as condições de trabalho.

Para Alice Monteiro de Barros, a lei fala em produtividade, ou seja, resultado da capacidade de produzir, e não em produção, que é o ato de produzir. Entende, assim, em face da distinção entre os dois termos, que a assiduidade ou pontualidade do empregado não poderá ser vista como fator de produtividade desigual, podendo configurar um comportamento desidioso, passível de punição disciplinar.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1997, p. 323.

<sup>32</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Isonomia Salarial. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, n. 113, p. 131, nov. 1998.

Ao sabor do exame de Sérgio Pinto Martins, todas as circunstâncias que podem influir no resultado da produção devem ser verificadas, e afirma que o fato de o equiparando ser menos assíduo que o paradigma não descaracteriza a equiparação salarial, pois a produtividade deve ser medida no período de tempo em que cada um trabalha.<sup>33</sup>

Assim, não obstante a dificuldade de aferição do elemento "mesma produtividade", merece relevo o fato de que a produtividade está ligada diretamente com o resultado da produção advinda do trabalho, mas não com as circunstâncias que podem vir a afetar a produtividade. Esse entendimento resta corroborado pelo aresto jurisprudencial abaixo reproduzido:

I – RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA – ACORDO TÁCITO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA – INVALIDADE – A jurisprudência desta Corte firma-se no sentido da invalidade do acordo tácito de compensação de jornada (Orientação Jurisprudencial nº 223 da SBDI-1). EQUIPARAÇÃO SALARIAL – TRABALHO DE IGUAL VALOR – ADVERTÊNCIA – As faltas ao serviço autorizam ao empregador descontar do empregado o salário correspondente ao dia não trabalhado, e, não, a remunerar serviços idênticos de maneira diferente. Certo é que, pelas provas dos autos, entendeu o Tribunal Regional que Reclamante e paradigma exerciam as mesmas funções reconhecendo o direito à equiparação salarial. Assim, a advertência recebida pelo Reclamante, em razão de eventuais ausências ao serviço, não constitui obstáculo à equiparação salarial, pois constituiria dupla punição pelo mesmo ato faltoso. Recurso não conhecido. II – RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE – ENUNCIADO Nº 85/TST – ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA – O Enunciado nº 85 do TST não contraria os artigos 8º, 7º, XIII e XVI, da Constituição Federal, pois considera inválido o acordo de compensação tácito de jornada, determinando o pagamento apenas do adicional de horas extras pelas laboradas além da oitava diária, mas compensadas ou quitadas. A Carta Magna não dispõe sobre as conseqüências do acordo de compensação realizado de maneira irregular, não havendo falar em ofensa aos dispositivos apontados. INDENIZAÇÃO ADICIONAL – ENUNCIADO Nº 297/TST – O Tribunal Regional não se manifestou sobre o tema à luz do artigo 4º, § 2º, da Lei nº 7.238/94, sequer esclarecendo qual a data do último reajuste percebido pelo Reclamante. A matéria de fundo, carece, portanto, do indispensável prequestionamento, nos termos do Enunciado nº 297/TST. Recurso não conhecido.<sup>34</sup>

Importante mencionar que é difícil medir a produtividade de um empregado e, mais ainda, compará-la com a de outro, podendo ser determinada a identidade produtiva com razoável grau de acerto somente quando a modalidade de trabalho

---

<sup>33</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Op. cit.*, p. 294.

presta-se à estipulação e identificação da unidade de obra produzida pelo empregado. A produtividade não pode ser medida em períodos isolados, devendo ser apurada em razoável lapso normal de trabalho para traduzir a realidade.

Ainda, para Fernando Américo Veiga Damasceno, na aferição da identidade produtiva é necessário relacionar a faculdade de produzir com a quantidade efetivamente produzida. Isto porque o empregado pode ter maiores possibilidades produtivas que outro, mas não usá-las em prol da empresa, sem crescer, portanto, vantagem ao empregador.<sup>35</sup>

Na visão de Fabíola Marques, para efeitos de equiparação salarial, o que importa é a produção efetiva do empregado, supondo-se inalterados os fatores objetivos de produção, levando-se em conta, contudo, as circunstâncias que possam influir no resultado quantitativo do trabalho do empregado.<sup>36</sup>

Abaixo se transcreve decisão, cujo teor corrobora o acima arrazoadado:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL – QUADRO DE CARREIRA - TELEPAR - A existência de Plano de Cargos e Salários não se equipara, para os efeitos legais, ao Quadro de Pessoal Organizado em Carreira de que trata a norma trabalhista. Desse modo, havendo a prova da identidade da função, exercício em interregno compatível, igual produtividade e perfeição técnica, deve ser reconhecido o pedido de equiparação salarial, vez que satisfeitos os requisitos legais.<sup>37</sup>

Desta feita, é de uma clareza vítrea que o requisito da mesma produtividade não é de fácil constatação, vez que inerente a um trabalho mais técnico e quiçá operário - que aliás, é nesse espírito que funda-se a CLT -, mas sendo ele parte integrante do trabalho de igual valor, haverá sempre a necessidade de existir mesma capacidade de produzir entre equiparando e paradigma, para que seja possível a manutenção de salário igual entre trabalhadores.

---

<sup>34</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 560924**. 3.<sup>a</sup> Turma. Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília: Diário de Justiça da União, 14 nov. 2003.

<sup>35</sup> DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. *Op. cit.*, p. 105.

<sup>36</sup> MARQUES, Fabíola. *Op. cit.*, p. 69.

<sup>37</sup> PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9.<sup>a</sup> Região. **Recurso Ordinário 650/96**. Acórdão 5<sup>a</sup> Turma 420/97. Relator designado Juiz Luiz Felipe Haj Mussi. Curitiba: Diário de Justiça do Paraná, 17 jan. 1997.

#### 2.4.2 Mesma perfeição técnica

Repisa-se que o item acima abordou, como elemento do "trabalho de igual valor", a *identidade quantitativa* do trabalho objeto da equiparação salarial. Por essa razão, cabível, assim, analisar a identidade qualitativa, já que a Consolidação das Leis do Trabalho exige no parágrafo 1º do seu artigo 461, para a decretação da isonomia salarial, dentre outros requisitos, que o trabalho dos empregados comparados seja executado com a mesma perfeição técnica.

José Luiz Ferreira Prunes, ao examinar perfeição e técnica etimologicamente, conclui que a lei, para conferir a isonomia salarial, exige, entre outras qualidades do empregado que pretende auferir os mesmos salários de outro, que os trabalhos se desenvolvam no mesmo nível técnico, ou seja, o equiparando deve ter a mesma habilidade, jeito, maneira e qualidades do paradigma.<sup>38</sup>

Na explicação do jurista Fernando Américo Veiga Damasceno, mesma perfeição técnica significaria dois empregados desempenharem suas funções com o mesmo conjunto positivo de qualidades e negativo de defeitos, mas, como na prática isso não acontece porque envolve técnica e personalidade do empregado que as executa, é difícil apurar a igualdade qualitativa na prestação de serviços.<sup>39</sup>

Nessa linha de raciocínio, tem-se que a capacitação técnica de um empregado – como a realização de cursos profissionalizantes ou de especialização – é apenas indício de que o trabalho por ele realizado possui qualidade superior ao trabalho realizado por empregado que não detenha os mesmos cursos ou títulos, mas não é suficiente para concluir que o trabalhador sem estas especificações tenha um desempenho inferior ao mais qualificado.

---

<sup>38</sup> PRUNES, José Luiz Ferreira. *Op. cit.*, p. 98.

<sup>39</sup> DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. *Op. cit.*, p. 111.

Da mesma forma, é possível afirmar também, como base na lição de Alice Monteiro de Barros, que para ocorrer a incidência da regra consubstanciada no artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, a maior formação teórica ou maior potencialidade do paradigma é irrelevante, quando não sobressaiu em sua atividade, tampouco foi revertida em favor do credor do trabalho. No entanto, se por imposição legal, a função só poderá ser exercida por profissional devidamente habilitado, como médico, por exemplo, a inexistência dessa habilitação obsta a isonomia pretendida.<sup>40</sup>

Maurício Godinho Delgado leciona que:

[...] a maior qualificação, titulação e prestígio 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.<sup>41</sup>

Em contrapartida, o mesmo autor salienta que:

Se, contudo, a superioridade da qualificação técnico-profissional do paradigma não repercutir, favoravelmente, no contrato de trabalho, na forma acima ou outra correlata, não poderá considerar-se comprovado o fato modificativo eleito pela Consolidação das Leis do Trabalho.<sup>42</sup>

Face ao argumentado até esse momento, conclui-se que a identidade qualitativa se afigura difícil de estabelecer, face ao acentuado caráter de subjetividade desse elemento equiparatório.

Essa problemática e o eminente caráter de subjetividade da mesma perfeição técnica transferem-se para o exame do desempenho do trabalho intelectual. Frente a essa complexa situação, é possível questionar-se quanto à possibilidade de equiparação salarial de trabalho intelectual. Ou seja, num primeiro momento, tem-se como impossível se pensar numa equiparação nesse sentido, já que de pronto salta aos olhos a subjetividade de critérios. Todavia, é razoável surgir indagações no sentido de que seria injusto deixar o critério subjetivo prevalecer e permitir diferença salarial por essa razão. Cita-se, como exemplo, uma equiparação entre advogados

---

<sup>40</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.*, p. 131.

<sup>41</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.*, p. 792.

que atuam na mesma área ou em área distinta de um escritório de advocacia, mas que um recebe mais do que o outro, pelo fato de que um tem um desempenho em audiência muito mais desenvolvido e desinibido que o outro. Assim, independentemente da experiência profissional prévia de cada um, se comprovado, por critérios objetivos, ou seja, se as duas formas de atuação alcançam o mesmo resultado ou se utilizam do mínimo exigido para o êxito esperado, resta possível conceber a existência de mesma perfeição técnica. A ementa abaixo transcrita ilustra o argumento ora declinado:

ADVOGADO – EQUIPARAÇÃO SALARIAL – TRABALHO INTELECTUAL – POSSIBILIDADE – O Tribunal Regional registra que, embora a advogada paradigma se ativasse na área cível e o reclamante, também advogado, atuasse na área trabalhista, as áreas do direito têm o mesmo valor, restando demonstrada a equiparação salarial pretendida. Nesse contexto, 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 (Orientação Jurisprudencial nº 298 da SBDI-1 do TST). Pertinente o óbice do Enunciado nº 333 deste Tribunal. Agravo de instrumento a que se nega provimento.<sup>43</sup>

Por derradeiro, o raciocínio desenvolvido quanto à mesma perfeição técnica no trabalho intelectual e o entendimento perfilado pela decisão citada acima restam consolidadas pelo atual posicionamento do TST a respeito da matéria, por força do item VII da Súmula 6, cujo teor torna possível a equiparação salarial no trabalho intelectual.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> *Idem, ibidem*, p. 793.

<sup>43</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 60632/2002-900-02-00.5**. 5.ª Turma. Relator Conv. Juiz Walmir Oliveira da Costa. Brasília: Diário de Justiça da União, 11 mar. 2005.

<sup>44</sup> Súmula 6. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT. (INCORPORAÇÃO DAS SÚMULAS NºS 22, 68, 111, 120, 135 E 274 E DAS ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS NºS 252, 298 E 328 DA SDI-1) 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 - Res 104/2000, DJ 18.12.2000) 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 nº 328 - DJ 09.12.03) 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

Portanto, vislumbra-se que a mesma o critério técnico também condiciona o reconhecimento do trabalho de igual valor e, por conseguinte, a equiparação salarial, levando-se em conta, sobretudo, o desempenho técnico da função e não necessariamente a formação técnica do trabalhador.

#### 2.4.3 Diferença de dois anos na função

No item que se apresenta, debruça-se ao exame da expressão “*diferença de tempo de serviço não superior a 2 anos*” na composição do requisito do trabalho de igual valor para fins de equiparação salarial, exigida no parágrafo primeiro do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho.

No entanto, de início, conveniente ressaltar que a mencionada expressão “tempo de serviço” deve ser conjugada em perfeita consonância como o elemento preceituado pelo *caput* do artigo 461 da CLT, qual seja idêntica “*função*”.

Alice Monteiro de Barros ensina que se houver diferença superior a dois anos, em favor do paradigma, isso obsta a equiparação salarial, mas lembra que, no passado, muito se discutiu, na doutrina e na jurisprudência sobre o seu significado. Entendiam uns que se tratava de “tempo na empresa”, justificando-se a diferença de remuneração pela maior colaboração que o empregado mais antigo havia prestado ao empregador. Para outros, o “tempo de serviço” deveria ater-se à “função”, partindo da presunção de que a antiguidade na função traz, como corolário, maior prática e maior domínio de suas atividades e, em conseqüência, maior experiência,

---

vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior. (ex-Súmula nº 120 - Res 100/2000, DJ 18.09.00) 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 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 - 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 nº 252 - Inserida em 13.03.2002)

também autorizando um rendimento superior a justificar os salários discrepantes, enquanto a antiguidade na empresa seria recompensada mediante a concessão de adicionais e outras vantagens, sem relação direta com a qualidade do serviço prestado. Os adeptos da primeira corrente, ou seja, do “tempo na empresa”, refutavam esses fundamentos, alegando que a presunção de rendimento superior não era confirmada pela experiência quotidiana, que mostra, muitas vezes, ser o novato mais diligente e operoso que o veterano.<sup>45</sup>

Com o passar do tempo e após várias discussões a respeito do tema, prevaleceu a interpretação de que o tempo de serviço deve ser aferido na *função*, conforme restou sedimentado na Súmula n.º 202 do Supremo Tribunal Federal e pelo Enunciado n.º 135 do Tribunal Superior do Trabalho.<sup>46</sup> Todavia, o aludido Enunciado foi cancelado em decorrência da nova redação conferida à Súmula nº 6 do TST, que, em seu item II, reforçando a idéia de tempo na função.<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.*, p. 131.

<sup>46</sup> Supremo Tribunal Federal: “202 - Na equiparação de salário, em caso de trabalho igual, toma-se em conta o tempo de serviço na função, e não no emprego. (D. Trab.)”; Tribunal Superior do Trabalho: “Nº 135 - SALÁRIO. EQUIPARAÇÃO. Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego. Ex-prejulgado nº 6. (RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)”. Contudo, este enunciado foi cancelado pela Resolução TST n.º 129: “[...]; III - cancelar as Súmulas nºs 22, 68, 111, 120, 135, 166, 204, 232, 274, 324 e 325, uma vez que as respectivas redações foram incorporadas às de outras súmulas da jurisprudência do Tribunal;”.

<sup>47</sup> Súmula 6. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT. (INCORPORAÇÃO DAS SÚMULAS NºS 22, 68, 111, 120, 135 E 274 E DAS ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS NºS 252, 298 E 328 DA SDI-1) 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 - Res 104/2000, DJ 18.12.2000) 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 nº 328 - DJ 09.12.03) 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 ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior. (ex-Súmula nº 120 - Res 100/2000, DJ 18.09.00) 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 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



Em sentido contrário, ascende o argumento de que inexistente um comando legal para a contagem do tempo *na função*, tese esta defendida por Fernando Américo Veiga Damasceno, de cujo teor denota-se que:

O período de dois anos, estabelecido em lei, através de critério absolutamente aleatório, não mereceu forma legal específica para sua apuração. Procurar-se-á solução pela analogia, adotando-se a regra geral para contagem do tempo de serviço.<sup>48</sup>

Assim, não obstante o critério legal aleatório, mais uma vez tem-se que o critério de apuração do trabalho de igual valor deve se conectar ou coadunar com o a identidade de função prevista no *caput* do artigo 461 da CLT. As abordagens anteriormente declinadas dão conta de que toda a análise pela busca do salário igual por meio da equiparação salarial gira em torno da função, razão pela qual, não só pro se seguir a linha mais favorável de interpretação ao empregado - influência do princípio protetivo - é razoável entender que não pode haver diferença de dois anos *na função*.

De outra banda, faz-se necessário tecer comentário acerca da hipótese do paradigma ter exercido a função em períodos distintos. Por força de construção jurisprudencial, é possível concluir que essa circunstância não impede que sejam somados todos os períodos em que o arquetipo tenha exercido a função, para fins de cômputo da diferença de dois anos e, por conseguinte para se justificar o tratamento diferenciado. O aresto jurisprudencial abaixo corrobora o raciocínio expandido:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL – DESEMPENHO DA FUNÇÃO HÁ MAIS DE DOIS ANOS - A existência de maior tempo de serviço na função, desde que superior a dois anos, mesmo que em períodos descontínuos, na empresa, elide a equiparação a que alude o art. 461 da CLT. É que há presunção legal de maior habilidade técnica se o paradigma conta mais tempo na

---

alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. (ex-Súmula nº 274 - 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 nº 252 - Inserida em 13.03.2002).

<sup>48</sup> DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. *Op. cit.*, p. 141.

função, que persiste mesmo que haja solução de continuidade entre um e outro períodos trabalhados na empresa.<sup>49</sup>

Nesse diapasão, salienta-se que a lei trabalhista não exige a continuidade do contrato de trabalho, sendo irrelevante o fato de que uma mesma função tenha sido exercida em períodos distintos para a caracterização da equiparação salarial. O Colendo TST entendeu da mesma forma no julgado abaixo transcrito:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL – SOMA DOS PERÍODOS DESCONTÍNUOS NA FUNÇÃO - A aferição do trabalho de igual valor, prevista no § 1º do art. 461 da CLT, além dos critérios de igual produtividade e mesma perfeição técnica, pressupõe a avaliação do grau de experiência adquirida na prática das tarefas exercidas, presumindo-se que a maior experiência profissional decorrente do tempo de exercício da função, no caso de ser superior a dois anos, justificaria a percepção de uma remuneração mais alta. Nesse quadro, resulta irrelevante o fato de que uma mesma função seja exercida em períodos distintos, pois a experiência adquirida não se perde pelo exercício da função em períodos descontínuos, sejam eles decorrentes de designação para outro serviço em determinada época, ou resultantes de dispensa do empregado e posterior recontração, como no caso presente. Logo, revela-se legítima a soma de períodos descontínuos de trabalho na função, para efeito de equiparação de salários, em caso de trabalho igual, mormente se se considerar que o art. 461, § 1º, da CLT não faz qualquer menção à necessidade de continuidade do contrato de trabalho, não constituindo as disposições do art. 453 da CLT óbice à pretensão de equiparação salarial. Recurso de Revista conhecido e provido.<sup>50</sup>

A título de destaque no âmbito processual, a jurisprudência justrabalhista tem perfilado entendimento no sentido de que a diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos é um fato extintivo, que não pode ser conhecido de ofício sem a alegação da parte contrária, sob pena de ofensa ao artigo 128 do Código de Processo Civil.<sup>51</sup>

A ementa abaixo reproduzida elucida com clareza o critério da diferença de tempo de serviço (na função) não superior a dois anos para a configuração do salário equitativo:

---

<sup>49</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão nº 2112/91**. 2.ª Turma. Relator Ministro Hylo Gurgel. Brasília: Diário de Justiça da União, 1 jul. 1991, p. 9.303.

<sup>50</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 713.095/2000.9**. 5.ª Turma. Relator Ministro Rider Nogueira de Brito. Brasília: Diário de Justiça da União, 12 mar. 2004.

<sup>51</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.*, p. 131. Código de Processo Civil, *verbis*: “Art. 128. O juiz decidirá a lide nos limites em que foi proposta, sendo-lhe defeso conhecer de questões, não suscitadas, a cujo respeito a lei exige a iniciativa da parte”.

IDENTIDADE FUNCIONAL – DESEMPENHO DA FUNÇÃO HÁ MAIS DE DOIS ANOS – EQUIPARAÇÃO SALARIAL INDEVIDA – O desempenho de idêntica função e trabalho de igual valor, quantitativa e qualitativamente, sob as mesmas condições (mesmo empregador, mesma localidade) impõe igual salário (art. 461, caput, da CLT). Todavia, a diferença de tempo de serviço superior a dois anos, entre reclamante e paradigma, afasta a isonomia salarial, por força do disposto no art. 461, § 1º.<sup>52</sup>

Destarte, conclui-se que o requisito de inexistir, entre equiparando e paradigma, diferença de dois anos na função, revela o verdadeiro conceito de experiência da CLT, para fins de equiparação salarial. Significa dizer que, dentro do espírito de garantia do salário igual, será mais capacitado ou experiente aquele que contar com mais de dois anos na função objeto da equiparação, não importando se antes da admissão no emprego a função já era exercida, fato este que influenciará no momento de comparação com o paradigma apontado.

Finalmente, se põe fim ao exame dos requisitos configuradores da equiparação salarial, logicamente, sem a pretensão de esgotamento do tema. Todavia, cumpre destacar que a por meio do exame ora traçado é possível vislumbrar que o artigo 461 da CLT, ao mesmo tempo em que serve de instrumento garantidor do princípio do salário igual, acaba por estabelecer critérios rígidos e de difícil verificação, motivo pelo qual conclui-se que, caso não sejam preenchidos os requisitos legais, a equiparação salarial não se concretiza e, por conseguinte, permite-se a existência de diferenças de salário entre trabalhadores. Portanto, paradoxal ou não, a lei trabalhista proíbe a prática de discriminação salarial, porém, impõe requisitos configuradores que levam em conta as características regionais da empresa, a complexidade do trabalho desenvolvido e a igualdade no desempenho das funções. Se assim não fosse, ao buscar se corrigir uma desigualdade poder-se-ia perpetrar outra; são as duas faces da pretensão legal de garantir o salário igual.

### **3 Os fatores legais que obstam a percepção de salário igual**

---

<sup>52</sup> SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2.<sup>a</sup> Região. **Recurso Ordinário 01506200201902000**. Acórdão da 4.<sup>a</sup> Turma 20040415443. Relator Juiz Paulo Augusto Câmara. São Paulo: Diário Oficial do Estado de São Paulo, 27 ago. 2004.

O trabalho final desse último capítulo dedica-se, de forma breve, ao exame dos impeditivos ou fatores legais que obstam a configuração da equiparação salarial, ainda que presentes os elementos previstos no *caput* e no parágrafo do artigo 461 da CLT.

Mais uma vez se detecta o caráter paradoxal da equiparação salarial mencionado em linhas anteriores, pois o dispositivo celetista que cuida da equiparação estabelece critérios para a configuração da isonomia salarial, mas também aponta fatores que obstaculizam o pleito equiparatório. Por certo, a legislação laboral pátria, envolta pelo princípio da razoabilidade que dosa a aplicação demasiada do princípio tuitivo, procurou consignar situações específicas e excepcionais, onde resta incompatível o instituto equiparativo com a realidade de cada situação fática.

Nesse diapasão, relevante assinalar que, quando todos os requisitos antes comentados estiverem preenchidos, deve-se deferir a equiparação salarial pleiteada, desde que não se caracterizem as duas exceções previstas na legislação, no que pertine à existência de quadro de pessoal organizado em forma de carreira e à readaptação funcional do paradigma por deficiência física ou mental, ambas disciplinadas pelo artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, parágrafos 2º e 4º, respectivamente, os quais merecerão apreciação mais detida a seguir.

### ***3.1 O quadro de carreira como fator impeditivo da equiparação salarial***

De acordo com os argumentos já adiantados, a existência de quadro de carreira no âmbito da empresa obstaculiza a configuração da equiparação entre empregados, ainda que preenchidos os requisitos previstos pelo artigo 461 da Norma Consolidada.

O parágrafo segundo do mencionado dispositivo celetista preconiza:

§ 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 antigüidade e merecimento. (Redação dada ao parágrafo pela Lei nº 1.723, de 08.11.1952)

As ementas abaixo transcritas dão conta de que a exceção legal norteia os julgados sobre a matéria:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL – O quadro de carreira apto a afastar o direito às diferenças salariais, decorrentes de equiparação, é aquele que respeita o critério de promoção por antigüidade e merecimento.<sup>53</sup>

QUADRO DE CARREIRA – EQUIPARAÇÃO SALARIAL – A existência de quadro de carreira impede a equiparação salarial, na medida em que não cabe ao judiciário analisar os aspectos da conveniência de procedimento técnico da empresa, mas examinar o tema sob o prisma da legalidade.<sup>54</sup>

Diante da legislação específica e da prática forense, pertinente asseverar que a existência válida do quadro de carreira, e quando se diz válida, refere-se a sua capacidade de elidir o pleito de equiparação salarial, pressupõe a existência de dois requisitos: um *legal* e outro *jurisprudencial*.

Dispõe o parágrafo terceiro do artigo 461 da CLT:

§ 3º. No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antigüidade, dentro de cada categoria profissional. (Redação dada ao parágrafo pela Lei nº 1.723, de 08.11.1952).

Esse é o critério legal de validade ou legitimidade do quadro de carreira. Os critérios de antigüidade e merecimento devem ser imperativos prevalecentes e concretos num quadro de carreira. Na lição de Mozart Victor Russomano, a exigência de que, no quadro de carreira, as promoções obedeam aos critérios de antigüidade e merecimento é necessária para a exclusão do princípio da isonomia salarial.<sup>55</sup>

---

<sup>53</sup> PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9.<sup>a</sup> Região. **Recurso Ordinário 6.717/95**. Acórdão da 3.<sup>a</sup> Turma 173/97. Relatora Juíza Wanda Santi Cardoso da Silva. Curitiba: Diário de Justiça do Paraná, 17 jan. 1997.

<sup>54</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 207.027/95.1**. Acórdão da 5.<sup>a</sup> Turma 10.134/97. Relator Ministro Antônio Maria Thaumaturgo Cortizo. Brasília: Diário de Justiça da União, 6 fev. 1998.

<sup>55</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. *Op. cit.*, p. 410.

Além disso, segundo Maurício Godinho Delgado, supõe a ordem jurídica que tais disposições criam mecanismo suficiente e adequado de evolução funcional do trabalhador na empresa, afastando, por si só, o remédio jurídico equiparatório, corretivo de discriminações salariais.<sup>56</sup>

O critério jurisprudencial ora mencionado traz um elemento formal como condição de validade do quadro de carreira, para fins de se afastar a equiparação salarial entre empregados de uma empresa: a *homologação* do instrumento.

Pelo critério jurisprudencial, se exige que o quadro de carreira seja homologado pelo Ministério do Trabalho no que tange às empresas privadas. Comenta Alice Monteiro de Barros que a existência do quadro organizado em carreira atua como obstáculo a essa equiparação, desde que ele seja homologado por autoridade competente, nos termos da Súmula n.º 6, item I, do Tribunal Superior do Trabalho, e garanta aos empregados critérios de promoção alternada, ora por merecimento, ora por antiguidade. Excetua-se o Conselho Nacional de Política Salarial, a quem compete também homologar o quadro de carreira e o Ministério do Transporte, cujo artigo 34 do Decreto-Lei n.º 5, de 1966, com a redação dada pelo Decreto-Lei n.º 12, de 1966, lhe conferiu poderes para homologar quadro de carreira da Rede Ferroviária Federal.<sup>57</sup> Afora a hipótese citada, ainda que homologado por órgãos do Governo Estadual, entende a autora referida que o quadro de carreira não serve de obstáculo à pretendida isonomia, pois quem legisla sobre Direito do Trabalho é a União.<sup>58</sup>

Diante disso, resta correto afirmar, na mesma linha que Maurício Godinho Delgado, que o mesmo critério de homologação pelo órgão – ou autoridade – administrativo próprio, e não pelo Ministério do Trabalho, aplica-se a entidades estaduais, distritais ou municipais, sob pena de agredir-se o princípio constitucional

---

<sup>56</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.*, p. 794.

<sup>57</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.*, p. 131.

<sup>58</sup> *Idem, ibidem*, p. 131.

da autonomia administrativa, que favorece tais entidades, nos termos do que dispõe o artigo 18, caput, da Constituição Federal de 1988.<sup>59</sup>

Destarte, havendo quadro de carreira aprovado pelo órgão próprio, compete à Justiça do Trabalho apreciar a reclamação fundada em preterição, enquadramento ou reclassificação. Isso porque o princípio constitucional da isonomia, ainda que diante de um quadro de carreira, determina que, mesmo no exercício de seu poder de comando, o empregador deva assegurar aos seus empregados, de modo pleno e impessoalmente, o direito ao acesso ao cargo, o que não significa a imposição de restrições absolutas ao poder de comando ou hierárquico do empregador. Portanto, se o quadro de carreira desobriga o empregador no tocante à equiparação salarial, sob outro ângulo, cria-lhe uma série de restrições no que tange ao provimento dos cargos. A ementa abaixo destacada corrobora a linha de raciocínio acima citada:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. QUADRO DE CARREIRA. HOMOLOGAÇÃO PELA AUTORIDADE COMPETENTE E OBSERVÂNCIA DOS CRITÉRIOS DE MERECIMENTO E ANTIGUIDADE. O Enunciado nº 68 do C. TST atribuiu ao empregador o ônus da prova dos fatos impeditivos do direito à equiparação salarial, a exemplo, o quadro de carreira devidamente homologado, a desigualdade de produtividade e perfeição técnica, a diferença de mais de dois anos na função. Também a jurisprudência uniforme pontifica que o quadro de carreira deve ser homologado pelo Ministério do Trabalho (En. 6 do TST) ou pelo Conselho Nacional de Política Salarial (En. 231 do TST). No entanto, a mera existência do quadro organizado em carreira não exclui o direito de equiparação salarial, pois é preciso que as promoções na empresa sejam feitas por merecimento e antigüidade, como determina o § 2º, do art. 461 consolidado. Não havendo comprovação de que foram satisfeitos esses dois requisitos, que o quadro de carreira foi homologado pela autoridade competente, e de que eram obedecidos os critérios alternativos de antigüidade e merecimento, vinga o pedido de equiparação salarial.<sup>60</sup>

Assevera-se, no entanto, que as empresas não têm obrigação legal de possuir o quadro organizado em carreiras, sendo esta uma faculdade ao empregador para melhor administração de seu pessoal. Por outro lado, não é demais salientar que a sua simples existência não é suficiente para garantir a isonomia salarial aos empregados, se não for aplicado de forma efetiva e se não for homologado pela autoridade competente.

---

<sup>59</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.*, p. 794.

<sup>60</sup> PARÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 8.ª Região. **Recurso Ordinário 0620/2003**. 2.ª Turma. Relatora Doutora Elizabeth Fátima Martins Newman. Belém, julgado em 2 abr. 2003.

Em suma, a incidência do princípio do salário igual pode ser dar em duas situações, no tocante ao requisito em particular: a primeira, na forma da possibilidade de equiparação salarial quando o quadro de carreira não for homologado pelo Ministério do Trabalho; a segunda, quando o quadro de carreira possui o requisito formal de homologação regular, mas os critérios de antiguidade e merecimento não são aplicados ou o são se forma incorreta, situação esta que possibilitará o pleito de reenquadramento, ou seja, a busca pela adequação no nível correto de promoção que o empregado deveria estar ocupando.

Portanto, merece relevo o fato de que a lei trabalhista estabelece o quadro de carreira de empregados como forma que impede a configuração da equiparação salarial, não sendo, contudo, um critério absoluto, na medida em que um quadro de carreira que não aplique fielmente os critérios de promoção e que não esteja devidamente homologada pela autoridade competente em matéria trabalhista pode representar forma inadequada e até injusta de tratamento salarial de determinados empregados de uma empresa, motivo pelo qual será possível a aplicação do princípio do salário igual.

### ***3.2 O empregado readaptado: impossibilidade como arquétipo***

Outro motivo que impede a configuração da equiparação salarial é a situação em que o paradigma ou arquétipo a ser utilizado para fins de salário igual seja um empregado readaptado em nova função, por força de orientação do Órgão Previdenciário. A disposição contida no parágrafo quarto do artigo 461 da CLT fixa que:

§ 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. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 5.798, de 31.08.1972)



Não restam dúvidas de que o espírito ou o objetivo do parágrafo em comento é puramente social e resta desvinculado do desiderato de salário igual. E seus reflexos atingem positivamente tanto empregado como empregado como empregador. O empregado readaptado, obviamente tem a chance de reingressar ao mercado de trabalho e ter, assim, condições de manter sua fonte de subsistência, evitando que seja o mesmo acometido do moderno risco social do desemprego. O empregador, por sua vez, pode se valer novamente da mão de obra do empregado readaptado, agora noutra função, mas sem correr o risco de que este empregado torne-se paradigma para outros empregados, se eventualmente a “nova” função enseje a percepção de salário inferior ao valor do salário que o readaptado percebia na “antiga” função, até porque o princípio constitucional da irredutibilidade salarial impede a redução do salário antes percebido.

Para Fabíola Marques, efetivamente os motivos da legislação são de ordem nitidamente social, protegendo a mencionada exceção o empregado readaptado, a quem é garantido o direito de reintegrar-se à vida social e econômica, inclusive pela prestação continuada de serviços à empregadora, em novas atividades e em tarefas compatíveis com suas condições físicas e mentais, com os mesmos salários que percebia antes do infortúnio sofrido.<sup>61</sup>

De outra banda, sequer aproveita ao postulante de uma eventual equiparação a alegação de que ele também foi readaptado na função, em decorrência da mesma moléstia que acometeu o modelo. É que, em se tratando de empregado readaptado, sua remuneração está vinculada à função anterior, e não àquela que passa a exercer. Isso ocorre porque, como já asseverado, o empregador não pode reduzir-lhe os salários, ao mesmo tempo em que o designa para realizar atribuições mais modestas, pois o princípio da irredutibilidade do salário lhe cerceia essa liberdade. Daí que a maior remuneração do empregado readaptado advém da lei e é vantagem de caráter personalíssimo, excluída, portanto, do âmbito da isonomia salarial.

Segundo a mesma linha de raciocínio, Fernando Américo Veiga Damasceno destaca que a lei, além de estabelecer que o empregado, vítima de enfermidade ou

---

<sup>61</sup> MARQUES, Fabíola. *Op. cit.*, p. 130.

acidente que reduz suas possibilidades de trabalho, que seja, por este fato, designado para exercer função diferente daquela para a qual foi contratado, não pode ser indicado como paradigma, também exige que a instituição de previdência social, de natureza oficial, ateste a redução de capacidade que impossibilite o obreiro de continuar exercendo as funções contratuais.<sup>62</sup> Assim, a determinação legal ora examinada e seu caráter social restam estampados na ementa abaixo colacionada:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL - INDEVIDA - EXCEÇÃO PREVISTA NO § 4º DO ART. 461 DA CLT - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental não serve de paradigma para fins de equiparação salarial. Não se pode punir a reclamada que praticou ato louvável ao readaptar funcionário portador de doença ocupacional em outra função, cumprindo o princípio da irredutibilidade salarial, mesmo que esta mudança não tenha passado por procedimento perante o INSS.<sup>63</sup>

Desta feita, conclui-se que o espectro isonômico não só esbarra no impeditivo legal para eu se utilize um empregado readaptado como paradigma para fins de equiparação salarial, como também acaba por dar lugar à finalidade social da norma e ao critério justo com o empregador que oportuniza ao empregado que esteve acometido de uma incapacidade laboral o reingresso mercado laboral.

## Conclusão

Finalmente, encerra-se esse modesto trabalho destinado ao exame da equiparação salarial com a certeza de que os argumentos ora apresentados, declinados a partir da legislação laboral pátria e extraídos da doutrina e jurisprudência atinentes à matéria, não possuem o condão de esgotar o exame do tema proposto, mas também com a certeza de que novos caminhos e novas idéias foram ofertadas para o estudo da figura da equiparação salarial sob a ótica da ordem constitucional e sob a mais nítida influência dos direitos fundamentais na relação de trabalho.

---

<sup>62</sup> DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. *Op. cit.*, p. 149.

<sup>63</sup> SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 15.<sup>a</sup> Região. **Processo 2288/03 - 25278/03**. 4.<sup>a</sup> Turma. Relator Juiz Manuel Soares Ferreira Carradita. Campinas: Diário Oficial do Estado de São Paulo, 29 ago. 2003.

## Referências bibliográficas

ARAÚJO, Francisco Rossal de. A boa-fé no término. do contrato de emprego - o pagamento das verbas rescisórias (resilitórias). **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, n. 129, p. 18, mar. 2000.

BARROS, Alice Monteiro de. Isonomia Salarial. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, n. 113, p. 131, novo 1998.

CAMINO, Carmen. Direito individual do trabalho. 4. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis dos Trabalhos. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

CATHARINO, José Martins. Compêndio de Direito do Trabalho Volumes I e II. São Paulo: Jurídica Universitária, 1981.

DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. Equiparação Salarial. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: L Tr, 1995.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 5. ed. São Paulo: L Tr, 2006.

DE PLÁCIDO E SILVA, Oscar Joseph. Vocabulário Jurídico. Rio de Janeiro: Forense, 1967. V. I.

**FERRARI, Irany, NASCIMENTO, Amauri Mascaro, MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva.** História do trabalho: do Direito e da Justiça do Trabalho. **São Paulo: LTr, 1998.**

\_\_\_\_\_. Direito do Trabalho na Constituição de 1988. **2. ed. São Paulo: Saraiva, 1991.**

FIGUEIREDO, Antonio Borges de. O princípio da proteção e o artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho. *Síntese Trabalhista*, Porto Alegre, n. 110, p. 33, ago. 1998.

GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

GONÇALVES JÚNIOR, Mário Gonçalves. Conceito de "mesma localidade" (OJ 252, SBDI-1/TST) - *Jornal Síntese*, Porto Alegre, n. 86, p. 14, abro 2004.

MANRICH, Nelson (Org.). *CL T Legislação Trabalhista e Previdenciária Constituição Federal*. 6. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

MARQUES, Fabíola. **Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro**. São Paulo: L Tr, 2001.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 22. ed. atual. São Paulo: Atlas, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 19. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004.

\_\_\_\_\_ **Curso de Direito do Trabalho. 27 ed. São Paulo: LTr, 2000.**

**SILVA NETO, Manoel Jorge e.** *Direitos Fundamentais e o Contrato de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

OHLWEILER, Leonel Pires. **Os Princípios Constitucionais da Administração Pública a partir da filosofia hermenêutica: condições de possibilidade para ultrapassar o pensar objetificante**. In: A & C – *Revista de Direito Administrativo e Constitucional*. Ano 3, nº 18, out./dez., 2004.

**OLEA, Manuel Alonso.** *Introdução ao Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr., 1994.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: L Tr, 1997.

PINTO, Raymundo Antonio Carneiro. **Súmulas do TST - Comentadas**. 8. ed. São Paulo: L Tr, 2005.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Princípios Gerais de Equiparação Salarial**: doutrina, jurisprudência. São Paulo: L Tr, 1997.

QUEIROZ JUNIOR, Hermano. **Os direitos fundamentais dos trabalhadores na Constituição de 1988**. São Paulo: LTr, 2006.

ROMITA, Arion Sayão. Competência da Justiça do Trabalho para ações sobre relações de trabalho - trabalho eventual. **Juris Síntese**, Porto Alegre, n. 56, CD-ROM, out./nov. 2005.

\_\_\_\_\_ **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 2.ed. rev. e aum. São Paulo: LTr, 2007.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed., 4. tiro Curitiba: Juruá, 2005.

SAAD, Eduardo Gabriel; DUARTE, José Eduardo Saad; CASTELLO BRANCO, Ana Maria Saad. **Consolidação das Leis do Trabalho comentada**. São Paulo: L Tr, 2006.

SANTOS, Josapha Francisco dos. **Manual de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2004.

**SARLET, Ingo Wolfgang**. A eficácia dos direitos fundamentais. **8.ed.rev. atual**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed., 2007.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 16ª ed. São Paulo: Malheiros, 1999.

STEINMETZ, Wilson. **A vinculação dos particulares a direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2004.

STRECK, Lenio Luiz. **Jurisdição Constitucional e Hermenêutica**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002, p. 27-58.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Da remuneração. *In*: SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.*

**Instituições de direito do trabalho.** 20. ed. atual. São Paulo: L Tr, 2002.