

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.

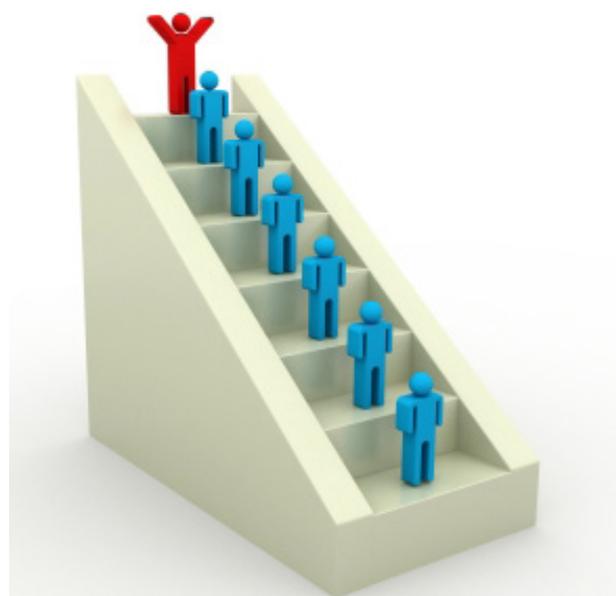
3 RUSSOMANO, Mozart Victor; RUSSOMANO

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 empregário 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.