

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Alice Monteiro de Barros *

No plano constitucional, o princípio da isonomia surge, de início, na Constituição Mexicana de 1917, a qual assegura para trabalho igual salário igual, sem distinção de sexo e de nacionalidade e, em seguida, a Constituição de Weimer reproduziu o preceito.

Sob o prisma internacional, o princípio da isonomia salarial foi inserido, pela primeira vez, no Tratado de Versailles, constando também da Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948) e, mais tarde, a Convenção nº 100 da OIT, de 1951, assegurou a igualdade de remuneração para a mão-de-obra feminina e masculina por um trabalho de igual valor.

No Brasil, o princípio da isonomia teve por objetivo inicial proteger o trabalhador nacional, proibindo recebesse salário inferior aos que fossem pagos aos estrangeiros (Regulamento aprovado pelo Decreto nº 20.291, de 12 de agosto de 1931).

A Carta de 1934 (art. 121) e a de 1946 proibiram diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil, sendo omissa a Constituição de 1937 sobre a matéria. Em consequência, em agosto de 1940, edita-se um decreto permitindo-se ao empregador pagar às mulheres 10% a menos do que os salários pagos aos homens. Mais tarde, a Constituição de 1967 proibiu diferença de salário e de critério de admissão por motivo de sexo, cor e estado civil, enquanto a Carta de 1988 reproduziu o texto estendendo a proibição também por motivo de idade (art. 7º, XXX). O princípio foi inserido, originariamente, na CLT, assegurando a igualdade de salário para trabalho de igual valor, independentemente de sexo e a partir da Lei 1723, de 1952, foi ampliada a proibição, acrescentando-se também por motivo de nacionalidade e idade.

O combate à discriminação no trabalho humano está, portanto, inserido no princípio constitucional da isonomia, do qual derivou a equiparação salarial prevista no artigo 461 da CLT. Logo, não poderia o legislador ordinário determinar arbitrariamente o que é igual, devendo pautar-se em critérios objetivos, normativos e sempre dentro dos diâmetros traçados pela Constituição.

Dispõe o *caput* do art. 461:

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

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

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antigüidade e merecimento.

§ 3º No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antigüidade, dentro de cada categoria profissional (redação Lei 1.723/52).

§ 4º. O trabalhador readaptado em nova função, por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social, não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial (redação Lei 5.798/72).

Identidade de função

A equiparação salarial, nos moldes em que a consagra o diploma consolidado, pressupõe **identidade funcional** e não mera analogia de funções ou cargos da mesma natureza; ocorre que essa identidade é relativa¹, e não se descaracteriza se houver no exercício da função, ou seja, no conjunto de atos e operações realizadas, pluralidade de atribuições e tarefas afins entre os empregados, o que, aliás, traduz imposição do sistema racional de trabalho na empresa moderna. O importante é que as operações substanciais sejam idênticas.

Os elementos de uma função compreendem o seu objeto e os meios de realização; esses devem ser idênticos.

Exemplo esclarecedor é citado por Fernando Américo Damasceno, em sua obra Equiparação Salarial, ao mencionar o caso de três datilógrafas:

“A datilógrafa “A” é incumbida de datilografar ofícios, com base em minutas que lhe são entregues pelos interessados; a datilógrafa “B” preenche datilograficamente notas fiscais copiando rascunhos que lhe são fornecidos por outro empregado; a datilógrafa “C” preenche datilograficamente guias de recolhimento de tributos, mediante dados que recolhe em outra unidade administrativa. Todas são datilógrafas e as respectivas tarefas não são idênticas. Mas as funções das duas primeiras são idênticas, a despeito de as suas tarefas serem diferentes, considerados os resultados que produzem e os meios utilizados para atingir o objeto da função: instrumentos datilografados (objeto), com base em minutas (meios de realização). Já a datilógrafa “C”, também tendo a missão de elaborar instrumentos datilografados (objeto), executa tarefas com base em dados que lhe são fornecidos, desempenhando atividade intelectual, ainda que pequena, para o correto preenchimento das guias; há uma diferença no meio de realização e sua função não é idêntica às das datilógrafas A e B”. (Op. cit., 1ª ed., p. 44).

Nota-se, no exemplo anterior que, embora a denominação dos cargos fosse idêntica, a isonomia não se verificou em relação a uma das datilógrafas, exatamente porque o meio de realizar a função era diverso e a lei não fala em igualdade de cargo cujo caráter é mais formal, pressupondo igualdade de função, que possui natureza real.

Na mesma linha de idéias, entendemos que, apesar de os cargos de professor serem idênticos, torna-se difícil admitir a identidade funcional se as disciplinas por eles ministradas forem diferentes. Da mesma forma, rejeita-se a identidade funcional

entre enfermeiras de berçários e de centro de tratamento intensivo ou entre motoristas, quando um deles dirige carro de passeio e o outro conduz carreta, não obstante os cargos terem a mesma designação.

Mesmo empregador

O *caput* do art. 461 exige, ainda, que o serviço seja prestado ao **mesmo empregador**, assim considerado a empresa, individual ou coletiva, que contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços, assumindo os riscos do empreendimento econômico (art. 2º da CLT). Logo, o fato de os empregados trabalharem em estabelecimentos distintos, pertencentes à mesma empresa, em princípio, não inviabiliza a equiparação.

Discute-se se é considerado mesmo empregador para esses efeitos as empresas integrantes de um mesmo grupo econômico.

Opinamos pela afirmativa, uma vez que o art. 2º, § 2º da CLT, ao conceituar o grupo econômico, considera solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas, para efeitos da relação de emprego; ora, a equiparação é um efeito da relação de emprego e o legislador, ao definir a natureza da responsabilidade em exame, não estabeleceu qualquer distinção no tocante às obrigações contratuais, entre as quais encontra-se o respeito ao princípio da isonomia. Dessa forma, as empresas integrantes de um mesmo grupo econômico serão consideradas a mesma empresa para fins de equiparação. Neste sentido posiciona-se José Martins Catharino (Contrato de emprego, p. 173), quando assevera que “no sistema legal, a figura do empregador está confundida com a empresa, logo, a diferença jurídica entre ambos não pode ser extremada pelo intérprete. Destarte, a equiparação se faz possível em todos os casos do art. 2º, inclusive havendo consórcio hierarquizado”. Igual ponto de vista foi manifestado por Fernando Américo Veiga Damasceno, em obra já citada (p. 75); Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena (Relação de emprego. Saraiva, p. 146-147) e Octávio Bueno Magano (Os grupos de empresas no Direito do Trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1979, p.177).

Outros divergem dessa corrente, com base no fundamento de que a equiparação salarial entre empresas diversas, ainda que pertencentes ao mesmo grupo econômico, poderia ocasionar uma anarquia nos quadros da empresa, com manifesta violência à liberdade contratual. Essa, aliás, tem sido a orientação do TST².

Na hipótese de sucessão, considera-se o tempo de serviço em que o empregado exerceu a função na empresa sucedida, quer se trate de postulante ou paradigma, pois a mudança de proprietários ou a alteração na estrutura jurídica da empresa não afeta os contratos de trabalho dos empregados, cujos direitos adquiridos, entre os quais os que advêm da contagem do tempo de serviço, devem ser resguardados pelo empregador (cf. nesse sentido, Vantuil Abdala - Equiparação Salarial: empregado readmitido, quadro de carreira, grupo econômico e sucessão, Rev. Synthesis 1/85, p. 81).

A isonomia a que alude o art. 461 consolidado aplica-se excepcionalmente quando se trata de empregadores diferentes, ou seja, na hipótese de trabalhador temporário, cuja remuneração deverá ser a mesma daquela auferida por empregado de idêntica função da empresa tomadora ou cliente, conforme comando contido na Lei 6.019 de 1974 (cf. Ísis de Almeida. O regime de trabalho temporário, p. 89, Fernando Damasceno, op. cit., p. 78).

O mesmo raciocínio se aplica, por força do art. 5º, *caput*, da Constituição Federal de 1988, à terceirização, ou seja, aos empregados contratados por empresas prestadoras de serviços para prestarem serviços a outras empresas, do contrário haverá séria violação ao princípio da isonomia.

Também não exclui a equiparação salarial a cessão de empregados, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante (Enunciado 111 do TST).

Regimes jurídicos diversos

Inviável a equiparação salarial entre servidores regidos por regimes jurídicos diversos, onde as vantagens e deveres se distinguem, inclusive, no tocante à fixação da retribuição, dada a natureza contratual e institucional dos regimes³. Nesse sentido nos pronunciamos como relatora do RO 11.811/94, julgado perante a 2ª Turma do TRT da 3ª Região, em 22.8.1995.

Espaço físico como requisito necessário à isonomia

Para que se autorize a equiparação salarial, o artigo 461 consolidado exige, também, que postulante e paradigma trabalhem na **mesma localidade**. Ocorre que o legislador não precisou o conceito de “localidade”, ficando a critério da doutrina e da jurisprudência defini-la. Sustentam alguns autores tratar-se de “critério geofísico”, ou seja, o “lugar onde o empregado presta o serviço” (Roberto Barreto Prado, Direito do Trabalho, 1962, p. 222); outros aderem ao “critério econômico”, entendendo deva este ser considerado em função das condições do custo de vida (José Martins Catharino - Contrato de Emprego, 1962, p. 171), ou da mesma região para efeito de salário-mínimo (Aluísio José Teixeira Gavazzoni Silva - Comentários à CLT, 1963, v. II, p. 200); uma terceira corrente filia-se ao “critério político-administrativo”, assim compreendido o mesmo município (Amaro Barreto - Tutela Geral do Trabalho, v. I, 1964, p. 34; Arnaldo Süsskind - Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho e à legislação complementar, v. III, 1964, p. 390; Fernando Américo Damasceno, Equiparação Salarial, 1980, p. 85; José Luiz Ferreira Prunes - Equiparação Salarial, 1977, p. 147); finalmente, a última corrente, à qual me filio, entende deva ser aplicada a interpretação restritiva, limitando-se o conceito de localidade ao espaço físico da **cidade** em que for desenvolvida a prestação de serviços (Amauri Mascaro Nascimento. O salário. São Paulo: LTr, p. 229), não se enquadrando aqui cidades próximas, ainda que pertencentes à mesma região geoeconômica.

Em consonância com esta última corrente é a moderna jurisprudência do TST⁴.

Registre-se haver decisão de data anterior às que transcrevemos, do mesmo TST - SDI - Ac. 2.913/92, publicado em 2.4.93, entendendo por localidade o mesmo município⁵.

Deixa de ser relevante o conceito de localidade, quando os empregados, postulante e paradigma, trabalham percorrendo várias regiões, como ocorre com os motoristas, vendedores, praticistas, entre outros.

O trabalho de igual valor e a contemporaneidade no exercício das funções

Não basta a coexistência dos requisitos já analisados para que seja deferida a isonomia. Torna-se necessário, ainda, que o trabalho executado pelos comparados seja de igual valor, assim considerado aquele realizado com igual **produtividade e perfeição técnica**, por pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos em favor do paradigma.

A exigência desse requisito induz à conclusão de que a isonomia preconizada no art. 461 da CLT pressupõe **contemporaneidade** no exercício de funções idênticas, do contrário, a aferição do trabalho de igual valor tornar-se-á impraticável. Logo, a isonomia não procederá se o postulante só passou a executar as atribuições inerentes ao cargo do paradigma quando de sua destituição. O mesmo trabalho executado sucessivamente por dois empregados inviabiliza a aferição do trabalho de igual valor. Portanto, quando se pretende que o empregador mantenha o salário pago ao sucedido no cargo que veio a ser ocupado pelo sucessor em face da vacância, o pedido não poderá ser feito com base em equiparação salarial (art. 461 da CLT), mas, quando muito, no salário supletivo (art. 460 da CLT) e desde que haja norma coletiva (Precedente. DC 1º do TST), pois a doutrina tem-se manifestado no sentido de que, ao vagar um cargo, o empregador poderá, em princípio, provê-lo como pretender, sem a obrigação de manter o salário pago anteriormente a quem o ocupava (cf., a propósito, Ísis de Almeida. Curso de Legislação Trabalhista. 4ª ed, p.123). Em consonância com a doutrina, tem-se manifestado, a jurisprudência⁶.

Comprovada a simultaneidade na prestação de serviços, cumpre verificar se o trabalho era realizado com a **mesma produtividade e perfeição técnica**. Verifica-se que a lei fala em produtividade, ou seja, resultado da capacidade de produzir e não em produção, que é o ato de produzir; em face da distinção entre os dois termos, a assiduidade ou pontualidade do empregado não poderá ser vista como fator de produtividade desigual, podendo configurar um comportamento desidioso passível de punição disciplinar.

O dispositivo em exame exige também a mesma “perfeição técnica” entre os comparados; é necessário que, no exercício da função, eles realizem trabalhos com a mesma qualidade.

Equiparação salarial a empregados ocupantes de cargo de confiança ou executores de trabalhos intelectuais ou artísticos

Em princípio, o art. 461 consolidado não excluiu da equiparação salarial as pessoas ocupantes de cargos de confiança,⁷ ou que executem trabalhos predominantemente intelectuais ou artísticos, sendo vedado ao intérprete estabelecer distinções. Ora, quando o desempenho da função exige predicados pessoais, como ocorre com os cargos de confiança que não sejam simplesmente técnicos, ou quanto mais se intelectualiza a prestação de serviços, mais difícil se torna a avaliação da igualdade qualitativa dos trabalhos, ensejadora do nivelamento remuneratório. É que o trabalho intelectual contém fatores insuscetíveis de equiparação, como estilo literário, imaginação, diferenças culturais que caracterizam o autor, mas possui outros elementos que já são suscetíveis de parâmetro, a exemplo dos trabalhos acadêmicos, cuja perfeição técnica poderá ser aferida (cf. a propósito Ac. TST - E - RR - 463/88, Ac. SDI - 469/90 - Valentin Carrion. Nova jurisprudência em Direito do Trabalho, 1991, p. 204). Daí a dificuldade encontrada para se deferir a comparação entre advogados, por exemplo⁸.

No tocante ao trabalho artístico, é praticamente impossível a aferição do trabalho de igual valor, dadas as características principalmente intrínsecas desses empregados e o aspecto subjetivo que envolve a comparação. O mesmo raciocínio não se aplica quando a hipótese versa sobre equiparação salarial entre integrantes de grandes orquestras ou corais em que seus componentes formam um conjunto despersonalizado, pois aqui a homogeneidade é que contribui para o êxito da exibição, do resultado do trabalho (cf., nesse sentido, José Luiz Ferreira Prunes e Fernando Américo V. Damasceno em monografias intituladas Equiparação Salarial, p. 60 e 72, respectivamente).

Por outro lado, para a incidência da regra consubstanciada no art. 461 da CLT, a maior formação teórica ou maior potencialidade do paradigma é irrelevante, quando não sobressaiu em sua atividade, tampouco foi revertida em favor do credor do trabalho. Nesse sentido nos pronunciamos como relatora do RO 5.340/92, julgado perante a 2ª Turma do TRT da 3ª Região em 26.1.93. Se, todavia, por imposição legal, a função só poderá ser exercida por profissional devidamente habilitado, como médico, por exemplo, a inexistência dessa habilitação obsta a isonomia pretendida.

O tempo de serviço como requisito necessário à isonomia

Cumpramos agora analisarmos a expressão “**tempo de serviço**”; se houver diferença, superior a dois anos, em favor do paradigma, isso obsta a equiparação salarial (CLT, art. 461, § 1º). No passado, muito se discutiu, na doutrina e na jurisprudência, sobre o seu significado. Entendiam uns que se tratava de “tempo na empresa”, justificando-se a diferença de remuneração pela maior colaboração que o empregado mais antigo havia prestado ao empregador. Para outros, o “tempo de serviço” deveria ater-se à “função”: partiam da presunção de que a antiguidade na função traz, como corolário, maior prática e maior domínio de suas atividades e, em conseqüência, maior experiência, também autorizando um rendimento superior a justificar os salários discrepantes, enquanto a antiguidade na empresa seria recompensada mediante a concessão de adicionais e

outras vantagens, sem relação direta com a qualidade do serviço prestado. Os adeptos da primeira corrente, ou seja, do “tempo na empresa”, refutavam esses fundamentos, alegando que a presunção de rendimento superior não era confirmada pela experiência cotidiana, que mostra, muitas vezes, ser o novato mais diligente e operoso que o veterano.

A interpretação que prevaleceu foi a de que o “tempo de serviço” deve ser aferido na função, consagrada na súmula nº 202 do E. Supremo Tribunal Federal e enunciado 135 do Tribunal Superior do Trabalho.

Registre-se, todavia, que inexistente um comando legal para a contagem do tempo na função. Em face das dúvidas que podem surgir, é de se seguir a orientação traçada nos seguintes termos:

“O período de dois anos, estabelecido em lei, através de critério absolutamente aleatório, não mereceu forma legal específica para sua apuração. Procurar-se-á solução pela analogia, adotando-se a regra geral para contagem do tempo de serviço.” (VEIGA DAMASCENO, Fernando Américo. **Equiparação Salarial**. São Paulo: LTr, 1980, p. 90; ABDALA, Vantuil. Equiparação Salarial: empregado readmitido, quadro de carreira, grupo econômico e sucessão. Revista Synthesis nº 1/85, p. 80).

Logo, mesmo que o paradigma tenha exercido a função em períodos distintos essa circunstância não impede sejam somados todos os períodos em que exerceu a função, para se justificar o tratamento diferenciado. Veja-se, a propósito, a orientação jurisprudencial:

“A existência de maior tempo de serviço na função, desde que superior a dois anos, mesmo que em períodos descontínuos, na Empresa, elide a equiparação a que alude o art. 461, da CLT. É que há presunção legal de maior habilidade técnica se o paradigma conta mais tempo na função, que persiste mesmo que haja solução de continuidade entre um e outro períodos trabalhados na Empresa.” (TST - 2ª T. Ac. nº 2112/91 - Rel. Min. Hylo Gurgel - DJ 1.7.91 - p. 9.303. Jornal Trabalhista, ano VIII, nº 371. p. 1.184).

Nesse sentido, tivemos também a oportunidade de nos manifestar, atuando como relatora do RO 966/92, julgado perante a 2ª T. do TRT da 3ª Região, em 9.12.92.

Por outro lado, ressalte-se que a jurisprudência é no sentido de que a diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos é um fato extintivo, que não pode ser conhecido de ofício sem o requerimento da parte, sob pena de ofensa ao art. 128 do CPC (Ac. TST-E-RR 7263/85.3 - Ac. SDI 3819/89 - 28.9.89 - Rel.: Min. Guimarães Falcão - Rev. LTr 54-11/1334).

O quadro de carreira como obstáculo à equiparação salarial

A existência do **quadro organizado em carreira** atua como obstáculo a essa equiparação, desde que ele seja homologado por autoridade competente (Ministério do Trabalho - E. 6 do TST) e garanta aos empregados critérios de promoção alternada, ora por merecimento ora por antiguidade.

Excetuam-se o Conselho Nacional de Política Salarial (E. 231 - TST), a quem compete também homologar o quadro de carreira e o Ministério do Transporte, cujo art. 34 do Decreto-Lei nº 5, de 1966, com a redação dada pelo Decreto-Lei 12, de 1966, lhe conferiu poderes para homologar quadro de carreira da Rede Ferroviária Federal⁹. Afora essa hipótese, ainda que homologado por órgãos do Governo Estadual, entendo que o quadro de carreira não serve de obstáculo à pretendida isonomia,¹⁰ pois quem legisla sobre Direito do Trabalho é a União. Havendo quadro de carreira aprovado pelo órgão próprio, compete à Justiça do Trabalho reduzir a controvérsia em reclamação fundada em preterição, enquadramento ou reclassificação (E 19 e 127 do TST). Isso porque o princípio constitucional da isonomia, ainda que diante de um quadro de carreira, determina que, mesmo no exercício de seu poder de comando, o empregador deva assegurar aos seus empregados, de modo pleno e impessoalmente, o direito ao acesso ao cargo, o que não significa a imposição de restrições absolutas ao poder de comando. Logo, se o quadro de carreira desobriga o empregador no tocante à equiparação salarial, cria-lhe uma série de restrições no que tange ao provimento dos cargos.

Readaptação como obstáculo à isonomia

Por fim, não serve de paradigma o **empregado readaptado em nova função**, por motivo de deficiência física, devidamente atestada pelo órgão previdenciário. Nem sequer aproveita ao postulante a alegação de que ele também foi readaptado na função, em decorrência da mesma moléstia que acometeu o modelo. É que, em se tratando de empregado readaptado, sua remuneração está vinculada à função anterior, e não àquela que passa a exercer. Isso ocorre porque o empregador não pode reduzir-lhe os salários, ao mesmo tempo em que o designa para realizar atribuições mais modestas, pois o princípio da irredutibilidade do salário lhe cerceia essa liberdade. Daí que a maior remuneração do empregado readaptado advém da lei e é vantagem de caráter personalíssimo, excluída, portanto, do âmbito da isonomia.

Isonomia advinda de sentença judicial. Vantagens pessoais

Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma (E. 120 - TST). Se, entretanto, as vantagens pessoais forem decorrência de situação peculiar, como incorporação de horas extras, por exemplo, ainda que obtida mediante decisão judicial, não se autoriza a equiparação salarial,¹¹ salvo se a verba foi estendida a todos os empregados independentemente de preencherem condição inicial.¹²

A indicação do paradigma

Versando o pedido sobre equiparação salarial, é imprescindível a indicação do nome do paradigma na peça vestibular, sob pena de inépcia do pedido inicial. Caso o autor mencione, na inicial, vários paradigmas, tal fato não impossibilita o deferimento da equiparação salarial, devendo o julgador autorizá-la quando atendidos os requisitos legais, considerando-se, para este fim, o de maior salário (cf. TST - RR 6499/84, 1ª T. Rel.: Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello - DJ. 18.4.86. Calheiros Bomfim. Dicionário de Decisões Trabalhistas, 21.ed., p. 304). É desnecessário que, à época da reclamação, postulante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita (E. 22 do TST).

Ônus da prova

Contestada a identidade funcional, o ônus da prova é do autor, salvo se o empregador invocar fato modificativo, impeditivo ou extintivo de direito, quando então o ônus lhe será transferido, como aliás se infere do E. 68 - TST.

Prescrição

Como a sentença que decide sobre a procedência da ação é constitutiva-condenatória, na demanda de equiparação salarial, a prescrição só alcança as diferenças salariais vencidas no período anterior aos cinco anos que precederem o ajuizamento (E. 274 do TST).

Conclusão

O princípio da igualdade apresenta conexão com a justiça social, sendo inerente ao conceito de igual dignidade das pessoas; contribui, portanto, para romper com um passado de regalias e de privilégios, garantindo aos cidadãos os mesmos direitos reconhecidos no ordenamento jurídico.

* Doutora em Direito, Juíza do TRT da 3ª Região, Profª Adjunta de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da UFMG, Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho.

¹ “A identidade de funções em se tratando de equiparação salarial, é pressuposto necessário, exigido pelo art. 461/CLT. Contudo, não se pressupõe identidade plena ou absoluta de funções, o que seria impossível ante a variedade e instabilidade permanente dos fatos sociais. Basta que substancialmente as funções se identifiquem para que haja atração do art. 461/CLT, prevalecendo o princípio da primazia da realidade”. (TRT - 3ª R - 3ª T - RO nº 06103/94 - Rel. Antônio Álvares da Silva - DJMG 11.10.94 - p. 95).

² O pedido de equiparação salarial não tem sucesso quando empregado e paradigma pertencem a empresas distintas, muito embora componentes do mesmo grupo econômico. (TST-RR-4056/89.0, Ac. 3ª T., 0039/90, 05.2.90, Rel. desig. Min. Wagner Pimenta) - Revista LTr 54-9/1148. No mesmo sentido manifestou-se Vantuil Abdala, em artigo intitulado Equiparação salarial: empregado readmitido, quadro de carreira, grupo econômico e sucessão. Rev. Synthesis nº 1/85, p. 80. Assevera esse autor que a concessão da isonomia entre empregados de empresas distintas pertencentes ao mesmo grupo econômico conduziria à irrazoabilidade de determinar-se a equiparação salarial, quando equiparando e paradigma tivessem seus salários fixados por decisão normativa ou convenção coletiva diversas, ou por promoção decorrente de quadro de carreira, ou por concurso interno, podendo até prejudicar os próprios trabalhadores, pois as empresas mais bem sucedidas ficariam desestimuladas de concederem melhoria salarial, temerosas das conseqüências que poderiam advir. Em direção idêntica manifestou-se há muito PRADO, Roberto Barreto. Tratado de Direito do Trabalho. v.I. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1967, p. 280.

³ Isonomia entre servidores de regimes distintos. É juridicamente impossível a isonomia salarial entre servidores de regimes distintos. A mistura de regra de dois regimes forma um terceiro e deve ser evitado. Ac. TST - 1ª T, RR 60.877/92.3). Rel. (designado): Juiz Ursulino Santos, DJ 30.4.93. BOMFIM, Calheiros B. Dicionário de Decisões Trabalhistas, 24.ed., p. 421.

⁴ “Art. 461/CLT - Mesma localidade. O conceito de “mesma localidade” é requisito *sine qua non* para ser procedida a equiparação. Trabalhando o reclamante e os paradigmas em **idades** diversas, não há como se deferir a equiparação. Recurso conhecido e desprovido. TST - 5ª T. AC . 2167/94 - Rel: Min. Armando de Brito. DJ 24.6.94 - p. 16.799.

“Equiparação salarial. O conceito de mesma localidade, para efeito de equiparação salarial, fundada no artigo 461 da CLT, restringe-se ao local em que o empregado e o paradigma prestam serviços, ou seja, na mesma **idade**, sendo impossível ampliar este conceito, de modo a equiparar empregados que trabalhem em municípios distintos, ainda que façam parte da mesma região geoeconômica.” TST. RR. 56.309/92.5, 3ª T., Rel: Min. José Calixto Ramos. DJ 18.06.93.

“Equiparação salarial - O art. 461 da CLT, ao se referir ao pressuposto “mesma localidade”, dirige-se exatamente ao ponto geográfico, não admitindo interpretação ampliada ao ponto de atingir **idades** diversas, como no caso dos autos, onde o autor

trabalhava na região do ABC e na cidade de São Paulo e o paradigma em Guarulhos. TST. RR. 80.054/93.8, 4ª T., Rel: Min. Galba Veloso. DJ 15.4.94 - p. 8.304.

⁵ Equiparação Salarial - O conceito de “mesma localidade” não pode ser ampliado a ponto de compreender “todo o complexo no qual se desenvolve a atividade empresarial”. Entende-se por mesma localidade o mesmo **município** e não a região geoeconômica. Embargos rejeitados. TST. SDI - Ac. 2913/92 - RR - 7.534/86.3, Rel: José Carlos da Fonseca. Publicado em 2.4.93.

⁶ Para se fazer jus à equiparação salarial, necessário é que tanto o equiparando quanto o paradigma exerçam simultaneamente suas funções. Não se cogita desta quando o requerente ocupa o lugar do paradigma, em razão da demissão deste. (TRT - 15ª R - 4ª T - Ac. nº 009498/94 - Relª. Eliana F. Toledo - DJSP 14.7.94 - p. 118).

⁷ Em consonância com esse entendimento, manifesta-se CATHARINO, José Martins. Tratado Jurídico do Salário. p. 376. Diverge desse entendimento Nélcio Reis quando assevera “que a investidura nos cargos de confiança se processa com exclusão dos de confiança técnica - por outras vias que o puro exame da capacidade profissional ou eficiência técnica. Mesmo nos de confiança técnica, o elemento profissional não é o único determinante da eleição patronal, como no lembrado caso do Caixa de Banco em que a empresa confia não só na competência profissional, como igualmente nos demais predicados de honestidade, vida privada incensurável, etc. Não nos parece possível, assim, determinar, com justiça, a existência da igualdade criadora da equiparação, porque são elementos psicológicos, morais, de foro íntimo, que não admitem confronto, como o vício, a virtude, a inteligência ou a estupidez. Assim sendo, nos filiamos à corrente dos que entendem que não cabe a equiparação salarial nos casos dos exercentes de cargos de confiança de qualquer natureza.” (Contratos especiais *apud* Fernando Américo Veiga Damasceno, Op.cit., p. 58). Em diretriz semelhante, alinha-se José Luiz Ferreira Prunes, Equiparação Salarial, p. 64.

⁸ Equiparação salarial - Em princípio, a equiparação salarial é viável nos trabalhos intelectuais, desde que evidenciada a identidade funcional. Se o postulante era advogado da defensoria pública e a paradigma assessora jurídica da Prefeitura Municipal, com atribuições diversas, não há como se deferir a equiparação salarial reivindicada. (TRT - 3ª Reg. 2ª T - RO 7473/90, julgado em 17.12.91 - Relª. Juíza Alice Monteiro de Barros).

Advogado - Ora, em funções ligadas a aspectos artísticos, ou de habilidade cultural, entendo ser difícil adotar o princípio da isonomia salarial, sobretudo pela impossibilidade de se aplicar critérios objetivos, uma vez que tais atividades são revestidas de características individuais marcantes, nas quais a criatividade, a cultura e o estilo são essenciais. Revista conhecida e provida. (TST - 1ª T - Ac. nº 01884/94 - Rel. Min. Indalécio G. Neto - DJ 20.5.94 - p. 12.429).

⁹ Empregado da Rede Ferroviária Federal S/A. Equiparação salarial. Homologação do Quadro pelo Ministério do Trabalho, nos termos do art. 461 da CLT. Havendo lei especial precisando que a homologação do Quadro, quanto aos recorridos, é da alçada do Ministro dos Transportes (Dec.-Lei nº 5/66, art. 34, com a redação atribuída pelo Dec.-Lei 12/66), atenta contra o art. 85, I, da Constituição, o julgado recorrido que deu validade ao ato do Min. do Trabalho. Recurso Extraordinário da empresa provido. Ac. STF - Pleno (RE 77.778). Rel. Min. Thompson Flores, proferido em 23.5.74.

¹⁰ Equiparação Salarial - Quadro de Carreira - O quadro de carreira constitui obstáculo à equiparação salarial quando homologado pelo Ministério do Trabalho, porquanto é de competência da União legislar sobre Direito do Trabalho, excepcionando-se a Rede Ferroviária Federal, cujo quadro foi homologado pelo Ministério dos Transportes. Logo, não impedirá a equiparação salarial a existência de quadro de carreira aprovado pelo Governador do Estado. (TRT. 3ª Região. 2ª T. RO 4.705/90. Relª. Juíza Alice Monteiro de Barros. Julgado em 12.11.91). Há controvérsias sobre o assunto.

¹¹ Se o desnível salarial decorre de uma vantagem pessoal oriunda de situação particular do paradigma, como é o caso de integração de horas extras ao salário, mesmo que conseguida através de decisão judicial, não há o direito à equiparação salarial. Inaplicabilidade à hipótese do Enunciado nº 120/TST. Agravo conhecido e desprovido. (TST - 2ª T - Ac. nº 2.338/95 - Rel. Min. Vantuil Abdala - DJ 9.6.95 - p. 17.500).

¹² Banco do Brasil S.A. e BACEN - O “adicional de caráter pessoal”, ao ser estendido a todos, ainda aos que não trabalhassem em jornada extraordinária ou que ocupassem cargo comissionado, perdeu a característica inicial e transformou-se em vantagem de caráter geral, sendo atraída, em consequência, pela equiparação salarial ampla reconhecida no TST-DC- 25/87. (TST - 3ª T. - Ac. nº 2368/94 - Rel. Min. Mendes de Freitas - DJ 19.8.94 - p. 20.9.84).