

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE
SÃO PAULO – PUC-SP**

**COGEAE – COORDENADORIA GERAL DE
ESPECIALIZAÇÃO, APERFEIÇOAMENTO
E EXTENSÃO DA PUC-SP**

**DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL:
ASPECTOS JURÍDICOS E PRÁTICOS**

SÃO PAULO

2009

RENATA CRISTINA BRAGHINI

**DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL:
ASPECTOS JURÍDICOS E PRÁTICOS**

Monografia apresentada à COGEAE - Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão da PUC-SP, como condição prévia para a conclusão do Curso de Pós-Graduação “Lato Sensu” em Direito do Trabalho.

SÃO PAULO

2009

**COGEAE – Coordenadoria Geral de
Especialização, Aperfeiçoamento
e Extensão da PUC-SP**

Faculdade de Direito

Título da Monografia: Da Equiparação Salarial – Aspectos Jurídicos e
Práticos

Autora: Renata Cristina Braghini

Avaliado por:

Conceito:

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos aqueles que, de forma direta ou indireta, contribuíram para a execução deste trabalho.

E agradeço, em especial...

... ao meu pai, Claudio Braghini, que, de maneira apaixonada e carinhosa, sempre externou com veemência toda a sua fé em mim;

... a minha mãe, Suely Braghini, por todos os cuidados a mim dispensados, e por me ensinar a acreditar em algo maior, que nos direciona pelos melhores caminhos;

... ao meu marido, Ismael Ricardo Nunes, por todo o seu amor, por suportar sem reclamação minhas oscilações de humor às voltas com tantas obrigações, por fazer de mim uma pessoa melhor;

... à minha grande amiga, Simone Kubacki Machado, por me guiar nos meus primeiros passos, e por sempre me ensinar tantas lições – a maior delas, a amizade incondicional...

A todos vocês, tão importantes na minha vida, meu “muito obrigada”...

RESUMO

O presente trabalho objetiva abordar, de forma prática, os aspectos que envolvem o princípio da isonomia no que pertine à remuneração do empregado, tendo como foco o instituto da equiparação salarial por identidade.

Para tanto, foi considerada a evolução pela qual passou a legislação pertinente, bem como a abordagem a ela atribuída, pela lei e jurisprudência, procurando-se adotar o posicionamento mais atual em cada aspecto do estudo.

O que se pretende, com isso, é não apenas a análise jurídica da figura em questão, como também a observância dos diversos aspectos práticos que envolvem o instituto, os quais nem sempre são resolvidos pela legislação, e dependem de uma análise casuística, bem como da abordagem agregada de matérias paralelas.

Ao final deste estudo, o objetivo é que as questões jurídicas estejam suficientemente esclarecidas, a fim de propiciar ao intérprete da lei a possibilidade de uma adequada análise e conclusão acerca dos aspectos mais nebulosos e controvertidos, podendo-se atingir a finalidade maior do legislador ao regular o instituto da equiparação salarial: a garantia ao princípio da isonomia.

Palavras-chave: Princípio da igualdade. Isonomia. Não-discriminação. Equiparação. Identidade. Salário.

SUMÁRIO

RESUMO.....	4
INTRODUÇÃO	7
1. DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA	8
1.1 UMA RÁPIDA VISÃO HISTÓRICA	8
1.1.1 AUSÊNCIA DE IGUALDADE	8
1.1.2 INÍCIO DO RECONHECIMENTO DA IGUALDADE.....	8
1.1.3 CONSAGRAÇÃO DA IGUALDADE	9
1.2 DA ISONOMIA SALARIAL.....	9
1.2.1 PRIMEIRAS NORMAS – ÂMBITO INTERNACIONAL.....	10
1.2.2 ISONOMIA SALARIAL NO DIREITO BRASILEIRO	10
2. DISTINÇÃO ENTRE NÃO-DISCRIMINAÇÃO E ISONOMIA.....	14
3. ANTIDISCRIMINAÇÃO E EQUIPARAÇÃO DE SALÁRIOS	16
3.1 CONCEITO	16
4. REQUISITOS DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL	19
4.1 IDENTIDADE DE FUNÇÕES	19
4.1.1 DISTINÇÃO ENTRE FUNÇÃO E TAREFA	20
4.1.2 IRRELEVÂNCIA DO “CARGO” OCUPADO	21
4.1.3 HIERARQUIA, TURNO DE TRABALHO E GRAU DE ESCOLARIDADE	21
4.2 IDENTIDADE DE EMPREGADOR	23
4.2.1 GRUPO ECONÔMICO	24
4.2.2 FUSÃO, CESSÃO E INCORPORAÇÃO DE EMPRESAS	26
4.3 IDENTIDADE DE LOCALIDADE	27
4.3.1 COMPROVAÇÃO DA MESMA LOCALIDADE	29
4.3.2 EMPRESA DE ÂMBITO ESTADUAL.....	31
4.3.3 DIFERENÇA SALARIAL DECORRENTE DE DISPOSIÇÃO NORMATIVA.....	32
4.4 SIMULTANEIDADE NO EXERCÍCIO FUNCIONAL	33
5. FATOS MODIFICATIVOS, EXTINTIVOS OU IMPEDITIVOS DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL.....	37
5.1 DIFERENÇA DE PERFEIÇÃO TÉCNICA	37
5.1.1 AFERIÇÃO DA PERFEIÇÃO TÉCNICA	38
5.1.2 CURSOS E HABILIDADES PESSOAIS	39
5.1.3 PROFISSÕES REGULAMENTADAS	40
5.2 DIFERENÇA DE PRODUTIVIDADE	40
5.2.1 ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE	42
5.2.2 SALÁRIO COMISSIONADO OU POR UNIDADE DE OBRA.....	43
5.3 DIFERENÇA DE TEMPO DE SERVIÇO.....	43
5.3.1 DIFERENÇA DE TEMPO NO EMPREGO OU NA FUNÇÃO	44
5.3.2 TRABALHO EM PERÍODOS DESCONTÍNUOS	45
5.3.3 OUTRAS QUESTÕES RELEVANTES RELACIONADAS AO TEMPO DE SERVIÇO	46
5.4 EXISTÊNCIA DE QUADRO DE CARREIRA	47
5.4.1 CRITÉRIOS ALTERNADOS DE MERECEMENTO E ANTIGUIDADE	49
5.4.2 HOMOLOGAÇÃO DO QUADRO DE CARREIRA PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO	50
5.4.3 MOMENTO DA INSTITUIÇÃO DO QUADRO DE CARREIRA.....	51

5.5 PARADIGMA EM READAPTAÇÃO FUNCIONAL	52
6. QUESTÕES PROCESSUAIS.....	54
6.1 PETIÇÃO INICIAL E DEFESA	54
6.2 ÔNUS DA PROVA.....	56
7. EFEITOS DA AÇÃO DE EQUIPARAÇÃO SALARIAL.....	60
8. OUTRAS QUESTÕES RELEVANTES	63
8.1 PRESCRIÇÃO	63
8.2 CARGOS DE CONFIANÇA.....	65
8.3 TRABALHO ARTÍSTICO E INTELECTUAL	66
8.4 EQUIPARAÇÃO SALARIAL E O EMPREGADO DOMÉSTICO	67
8.5 EQUIPARAÇÃO SALARIAL E O RURÍCOLA.....	68
8.6 EQUIPARAÇÃO DECORRENTE DE DECISÃO JUDICIAL	68
8.7 EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO E TERCEIRIZAÇÃO.....	71
9. QUESTÕES PRÁTICAS.....	73
9.1 DIFERENÇA DE TEMPO EM FAVOR DO EQUIPARANDO	73
9.2 EQUIPARANDO QUE EXERCE MAIS FUNÇÕES QUE O PARADIGMA	75
9.3 HISTÓRICO FUNCIONAL DO PARADIGMA	76
CONCLUSÃO.....	80
ANEXO A	81
ANEXO B	84
ANEXO C	90
ANEXO D	96
BIBLIOGRAFIA	100

INTRODUÇÃO

O princípio da isonomia é tema que recebe cada vez mais destaque, sendo acertado dizer que, nas últimas décadas, foi cada vez mais apreciado pelo legislador, e por consequência mais abordado no ordenamento jurídico.

A Constituição Federal de 1988 consagrou de forma irrevogável tal princípio, inserindo-o em definitivo no âmbito social. E é inegável que ele encontra grande evidência nas relações de trabalho.

Por tal motivo, e também pelo fato de ser o salário um dos elementos mais importantes da relação de emprego, tem-se que o tema da equiparação é mais do que nunca pertinente, por se tratar de um instrumento hábil a assegurar a não-discriminação. Ainda, é demasiadamente atual, eis que ainda hoje a jurisprudência assenta polêmicas e sedimenta entendimentos relacionados à matéria.

Assim, no presente trabalho, trataremos das questões afetas a tal instituto, analisando, primeiramente, seu surgimento no ordenamento jurídico como forma de garantia à isonomia. Abordaremos seu conceito e sua relação com o princípio da não-discriminação.

Na sequência, imperiosa a análise dos requisitos da equiparação salarial, bem como de seus fatos modificativos, extintivos ou impeditivos.

Compreendido o instituto da equiparação, passaremos à apreciação de questões processuais que envolvem a matéria, e ainda dos efeitos do reconhecimento do direito a iguais salários.

E, por derradeiro, ingressaremos em questões práticas correlatas ao tema, algumas delas cuja lei não elucida e que também não se encontram pacificadas pelos Tribunais, sendo que, justamente por tal motivo, são capazes de ensejar grandes discussões.

Não será possível, certamente, esgotar o tema, em virtude de sua amplitude e das inúmeras situações que podem surgir no caso concreto.

Contudo, uma vez abordados os pontos de maior relevância, entendemos ser possível uma adequada análise jurídica de qualquer situação que se apresentar ao operador do direito, pautando-se, certamente, na legislação, no entendimento consagrado pelos Tribunais e nos princípios norteadores das relações de trabalho.

1. DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA

1.1 UMA RÁPIDA VISÃO HISTÓRICA

O conceito de “isonomia” e “igualdade” nem sempre esteve arraigado nas sociedades como se observa, ou se procura observar, nos dias de hoje.

Ao contrário, o que hoje integra um dos mais importantes princípios constitucionais, em outras épocas sequer era considerado nas sociedades.

De maneira bastante objetiva, pode-se apontar que a evolução do conceito de “igualdade” enfrentou três momentos históricos principais, como se demonstra a seguir.

1.1.1 AUSÊNCIA DE IGUALDADE

Em um primeiro momento, remontando-se às sociedades mais antigas, o conceito de igualdade era impensável, inexistente. O mais forte, fatalmente, prevalecia em detrimento do mais fraco. As sociedades antigas tornaram jurídica e legítima a desigualdade, uma vez que efetivamente desnivelavam a sociedade, concedendo privilégios aos mais ricos e fortes, e apoiando a escravidão e a submissão dos mais fracos.

1.1.2 INÍCIO DO RECONHECIMENTO DA IGUALDADE

À época da Revolução Francesa, as transformações da sociedade começam a instaurar o conceito de igualdade. Este, contudo, surgiu de uma forma indistinta, sem as diferenciações que devem ser observadas para que a efetiva igualdade seja aplicada. Neste segundo momento, a visão geral que surgia na sociedade era de que todos os homens são iguais, por pertencerem à raça humana. Não se considerava, destarte, as desigualdades e diferenças existentes dentro deste conceito maior.

1.1.3 CONSAGRAÇÃO DA IGUALDADE

Por fim, as sociedades alcançaram um terceiro momento, no qual a igualdade está atrelada ao conceito de “justiça”. Neste momento histórico, entende-se que a igualdade não pode ser absoluta: deve-se também avaliar as desigualdades. Consagrou-se a máxima “tratamento igual aos iguais e desigual aos desiguais”.

Também se constatou, nesta fase, que não basta que a lei declare que todos são iguais. Trata-se, em diversos casos, de igualdade sem efetividade. Portanto, a lei deve propiciar mecanismos que garantam à sociedade a efetivação da isonomia, papel este que deve ser assumido pelo Estado.

Nesta fase, a intervenção estatal passa a ser fundamental para a garantia de diminuição das desigualdades sociais. Por tal motivo, surgem diversas normas objetivando alcançar tais garantias.

Nos dizeres de Alice Monteiro de Barros, “a isonomia, no direito moderno, além de ser um princípio informador de todo o sistema jurídico, assume ainda a condição de um autêntico direito subjetivo”¹.

1.2 DA ISONOMIA SALARIAL

Como acima apontado, a evolução dos conceitos de igualdade e isonomia traz consigo a necessidade de criação, pelo Estado, de mecanismos que garantam estes direitos.

E uma das formas de efetivação da isonomia aplicadas hoje pelo Estado, no âmbito trabalhista, é a garantia da isonomia salarial.

No século XIX, os conceitos de trabalho e salário começaram a evoluir e se inserir na sociedade. Entretanto, observava-se uma liberdade salarial sem qualquer critério ou limite, com grandes injustiças entre ocupantes das mesmas funções, em especial se envolvesse o trabalho de mulheres e menores. Tal fato, com o tempo, passou a gerar reivindicações por parte dos trabalhadores.

¹ BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 4. ed. rev. e ampl. – São Paulo: LTr, 2008, p. 819.

Assim, as sociedades viram-se obrigadas a inserir no ordenamento jurídico as primeiras normas passíveis de garantir um tratamento mais equilibrado aos trabalhadores.

1.2.1 PRIMEIRAS NORMAS – ÂMBITO INTERNACIONAL

O primeiro diploma jurídico a tratar da questão da isonomia salarial foi o **Tratado de Versailles**, em 1919. Nele observou-se a primeira norma de proteção ao salário, eis que veio consagrar o princípio de *“salário igual, sem distinção de sexo, para os trabalhos de igual valor”*.

Tratou-se, sem dúvida, de uma grande conquista à época, visto que a sociedade era absolutamente precária de qualquer normatização neste sentido.

Posteriormente, ainda observando-se o plano internacional, a **Carta das Nações Unidas** (1948) e a **Convenção nº 100** da Organização Internacional do Trabalho – OIT (1951) trataram de garantir o direito à isonomia salarial entre homens e mulheres, por trabalho de igual valor.

Tais diplomas, claramente, influenciaram na normatização do princípio da isonomia salarial no âmbito de cada país, passando a ser adotados por suas respectivas legislações.

1.2.2 ISONOMIA SALARIAL NO DIREITO BRASILEIRO

No Brasil, a primeira referência ao princípio da isonomia salarial teve inspiração mais ampla que a simples garantia de salário igual para trabalho de igual valor.

Pretendia na verdade a proteção dos trabalhadores brasileiros, que muitas vezes eram preteridos pelos estrangeiros que aqui residiam. Isso porque muitas empresas, em especial aquelas de capital estrangeiro, privilegiavam a contratação de empregados da mesma nacionalidade do empregador, pagando-lhes salários superiores aos dos nacionais que realizavam a mesma tarefa.

Destarte, o **Decreto nº 20.291**, de 12 de agosto de 1931, inseriu no ordenamento jurídico expressa proibição neste sentido, proibindo que os empregados nacionais recebessem salários inferiores aos pagos aos estrangeiros.

Contudo, também as mulheres e os menores foram por longo tempo preteridos, em termos de salários, uma vez que percebiam remunerações sensivelmente inferiores às dos homens em iguais funções.

Assim, pouco tempo depois do Decreto nº 20.291/31, a **Constituição Federal de 1934** resolveu adotar o princípio geral da isonomia, bem como a isonomia salarial, assim prevendo, em seus artigos 113 e 121:

Art. 113. A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à subsistência, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:
1) Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou idéias políticas.
[...]

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

Seguiu-se à Constituição de 1934 a **Constituição Federal de 1937**, a qual, curiosamente, regrediu na normatização do princípio da igualdade, uma vez que apenas inseriu em seu texto o princípio geral (“todos são iguais perante a lei”), sem qualquer referência à isonomia salarial. Neste sentido, de se observar seu artigo 122:

Art 122. A Constituição assegura aos brasileiros e estrangeiros residentes no País o direito à liberdade, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:
1º) todos são iguais perante a lei;
[...]

A **Constituição de 1946**, todavia, sabiamente sanou a omissão anterior, ao incluir os artigos 141 e 157, que contavam com a seguinte redação:

Art 141. A Constituição assegura aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à vida, à liberdade, a segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:
§ 1º Todos são iguais perante a lei.
[...]

Art 157. A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores:

[...]

II - proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;

[...]

Por sua vez, a **Constituição de 1967** manteve a garantia à igualdade, em seu artigo 150, mantendo ainda a restrição à diferença salarial para o mesmo tipo de trabalho. Contudo, restringiu o rol protetivo: antes se falava em proibição de diferenças para um mesmo trabalho, por motivo de *idade, sexo, nacionalidade* ou *estado civil*. Com a nova legislação, passou-se a proteger os critérios de *sexo, cor* ou *estado civil*, conforme artigo 158:

Art. 150. A Constituição assegura aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

§ 1º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção, de sexo, raça, trabalho, credo religioso e convicções políticas. O preconceito de raça será punido pela lei.

[...]

Art. 158. A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social:

[...]

III - proibição de diferença de salários e de critérios de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil;

[...]

Por fim, alcança-se a **Constituição Federal de 1988**, a qual assegura, em seu artigo 5º, inciso I, o princípio geral da igualdade, bem como a isonomia salarial, em seu artigo 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII, uma vez mais ampliando o rol protetivo para os motivos de *sexo, idade, cor* e *estado civil*:

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

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

[...]

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

[...]

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

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
[...]

Em comentário aos incisos do artigo 7º, assim pontua José Afonso da Silva²:

“A paridade de tratamento aqui garantida diz respeito às condições de exercício de funções e de critério de admissão que têm que ser as mesmas para todos, quanto ao valor do trabalho, não se exigindo a paridade de resultado produtivo.”

No que pertine à legislação infraconstitucional, a **Consolidação das Leis do Trabalho** inseriu em seu artigo 5º que “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”.

Ainda, baseou-se no princípio da isonomia de salários para inserir a figura da equiparação salarial, prevista em seu artigo 461, que inicialmente protegia a diferenciação de salários em serviços idênticos, sem distinção de sexo. Em 1952, entretanto, a **Lei nº 1.723/52** ampliou a proteção, garantindo, também, a não distinção de *nacionalidade* ou *idade*.

A figura prevista no artigo 461 da CLT será objeto de detalhada análise nos capítulos seguintes.

² SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 23. revista e atualizada – São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2004, p. 225.

2. DISTINÇÃO ENTRE NÃO-DISCRIMINAÇÃO E ISONOMIA

Antes de prosseguir no assunto, cumpre tecer breves considerações acerca dos conceitos de “não-discriminação” e “isonomia”, tendo em vista que renomados autores sustentam a clara diferenciação entre eles.

Defende o Professor e Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Maurício Godinho Delgado³, que:

“Discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada.

[...]

O princípio da não-discriminação seria, em consequência, a diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente desqualificante.”

Prossegue o sábio Professor sustentando que o conceito de não-discriminação é diverso do conceito de isonomia, posto que este é mais amplo, ultrapassando aquele, que simplesmente evita a conduta diferenciadora por fator desqualificante *injusto*.

No caso da não-discriminação, princípio de proteção e de resistência, proibem-se distinções entre iguais. Como exemplo, é vedada qualquer diferenciação de salário entre homens e mulheres ocupantes das mesmas funções. Já no que pertine à isonomia, objetiva-se igualizar o tratamento não a iguais, mas àqueles que possuam tão somente “algo em comum”. Como exemplo, tem-se a determinação de tratamento justabalhista igual a empregados e trabalhadores avulsos – tecnicamente, são institutos diversos, portanto, os trabalhadores não são iguais. Neste caso, não se haveria falar em situação de discriminação, mas simplesmente em tratamento isonômico.

Conclui-se, com isso, que o princípio efetivamente incorporado pelo Direito do Trabalho é o da não-discriminação, muito embora, usualmente, seja comum referir-se a ele como princípio da isonomia ou da igualdade.

O ordenamento jurídico, no âmbito do direito do trabalho, confere proteção contra discriminação, sendo certo que tal proteção pode ter como abrangência o

³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. – São Paulo: LTr, 2008, p. 774.

contrato de trabalho, de forma genérica, bem como, especificamente, a temática salarial, esta sim, objeto do presente estudo.

Destarte, feitas as necessárias distinções entre os conceitos de não-discriminação e isonomia, bem como concluindo-se que, muito embora ambas as terminologias sejam correntemente usadas, tecnicamente o mais adequado é o conceito de não-discriminação, convém passar-se à análise mais detalhada do tema ora posto a exame: da equiparação salarial, em seus aspectos jurídicos e práticos.

3. ANTIDISCRIMINAÇÃO E EQUIPARAÇÃO DE SALÁRIOS

Como já sustentado, a evolução do princípio da isonomia ou, mais tecnicamente, da proteção à discriminação, fez surgir diversas figuras que tem por escopo evitar tratamento diferenciado entre os iguais.

No âmbito juslaboral, o princípio da antidiscriminação objetiva evitar tratamento diverso ao empregado que exerça igual trabalho, ao mesmo empregador.

Leciona Fernando Américo Veiga Damasceno⁴ que:

“... a aplicação da igualdade de tratamento, no direito individual do trabalho, é consequência direta do princípio geral da igualdade entre os cidadãos de um Estado, refletido no direito privado. Devem ser tratados de forma idêntica os membros de um organismo social, a empresa, no caso, uma vez que, sob um prisma jurídico-laboral, nada mais é do que o centro de convergência das relações de trabalho.”

Diversas são as figuras neste sentido, sendo as relacionadas ao aspecto salarial apenas parte delas. E, neste âmbito, certamente a figura mais relevante é a da equiparação salarial.

3.1 CONCEITO

O instituto da equiparação salarial encontra fundamento na Constituição Federal, e apresenta-se regulado pela CLT.

Prescreve o artigo 7º, incisos XXX a XXXII:

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

[...]

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

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

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

[...]

⁴ DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. *Igualdade de Tratamento no Trabalho – Isonomia Salarial*. 1. ed. – Barueri, SP: Manole, 2004, p. 3.

Referido dispositivo consagra o princípio da não-discriminação entre trabalhadores que exerçam ofício de igual valor. Na mesma linha, a Consolidação das Leis do Trabalho veio dispor, em seu artigo 5º, que “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”.

Contudo, é o artigo 461 da CLT que regula, efetivamente, o instituto.

Assim preconiza o mencionado dispositivo legal:

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

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

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

§ 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

§ 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.

Nos dizeres do Professor Maurício Godinho Delgado⁵,

“Equiparação salarial é a figura jurídica mediante a qual se assegura ao trabalhador idêntico salário ao do colega perante o qual tenha exercido, simultaneamente, função idêntica, na mesma localidade, para o mesmo empregador. A esse colega comparado dá-se o nome de paradigma (ou espelho) e ao trabalhador interessado na equalização confere-se o epíteto de equiparando. Designam-se, ainda, ambos pelas expressões paragonados ou comparados.”

Já Nei Frederico Cano Martins e Marcelo José Ladeira Mauad⁶ assim definem o instituto:

“A equiparação salarial é um direito que se assegura a um empregado de igualar-se em termos salariais a outro que, trabalhando para o mesmo empregador, na execução de serviço de igual valor, perceba ganho superior.”

Ainda, importante registrar que há doutrinadores que apresentam a figura do artigo 461 da CLT como apenas um tipo de equiparação salarial – a *equiparação por*

⁵ *Ibid.*, p. 789.

⁶ MARTINS, Nei Frederico Cano e MAUAD, Marcelo José Ladeira. *Lições de Direito Individual do Trabalho*. 2. ed. – São Paulo: LTr, 2006, p. 151.

identidade, que estaria ainda acompanhada da “equiparação por equivalência”, prevista no artigo 460 da CLT, bem como da “equiparação por analogia”, prevista no artigo 358 do mesmo diploma.

Quanto a este primeiro tipo de equiparação – por identidade – assim define Fabíola Marques⁷:

“... equiparação salarial por identidade é a garantia de o trabalhador não sofrer discriminação salarial quando o seu trabalho tiver o mesmo valor do trabalho realizado pelo paradigma.”

Tais doutrinadores entendem, contudo, que se trata a equiparação por identidade da “verdadeira equiparação”, motivo pelo qual nos limitaremos a este instituto no presente estudo.

Não há dúvidas de a equiparação salarial ingressou em nosso ordenamento jurídico com o escopo de coibir desigualdades, regulando a contento a garantia assegurada pelo artigo 7º da Constituição Federal, no que toca à proibição de diferença de salários, para trabalho de igual valor.

Contudo, a figura trazida pela CLT apresenta requisitos que devem ser atendidos, simultaneamente, para que seja aplicável a igualdade salarial. Da mesma forma, a lei inseriu circunstâncias que afastam o direito, mesmo que atendidas as condições.

O estudo dos requisitos e dos fatos modificativos, extintivos ou impeditivos da equiparação salarial será abordado nos capítulos seguintes.

⁷ MARQUES, Fabíola. *Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro*. São Paulo: LTr, 2001, p. 56.

4. REQUISITOS DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL

A legislação, ao garantir iguais salários no exercício de trabalho de igual valor, elenca os requisitos que devem ser atendidos, de forma concomitante, para que efetivamente o empregado faça jus ao direito.

Tais requisitos encontram-se relacionados no próprio *caput* do artigo 461 da CLT, *in verbis*:

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.

Extraí-se, assim, do citado artigo, que são quatro os requisitos da equiparação salarial por identidade: exercício de iguais funções, prestadas ao mesmo empregador, em igual localidade, e de forma simultânea.

Passemos à análise isolada e detalhada de cada um deles.

4.1 IDENTIDADE DE FUNÇÕES

Trata-se a identidade funcional do primeiro requisito a se observar, quando se analisa o instituto da equiparação salarial.

A lei não deixa brechas: o *caput* do artigo 461 da CLT é iniciado com a expressão “sendo idêntica a função”.

Neste sentido, importante observar a diferenciação de conceitos lançada por Fernando Américo Veiga Damasceno⁸, citando ainda renomados autores:

“... é mister definir com razoável precisão o que seja identidade e diferenciá-la da analogia, termo que também será objeto de considerações. Para Aurélio Buarque de Holanda Ferreira, *idêntico* significa ‘perfeitamente igual’, enquanto *analogia* é ‘ponto de semelhança entre coisas diferentes’. Com maior expressividade, Antenor Nascente assim define os verbetes:

- *idêntico*: perfeitamente igual, absolutamente o mesmo, que não se pode distinguir um do outro.
- *analogia*: proporção que há entre uma coisa e outra. Espécie de parecença entre duas coisas, dois seres diferentes, decorrentes de certas

⁸ *Ibid.*, 2004, p. 19/20.

relações observadas, das quais se tiram induções. Ponto em que coisas diferentes se assemelham.”

Disso se extrai que os trabalhadores comparados devem, efetivamente, exercer o mesmo trabalho, aí englobadas suas atribuições, poderes e prática de atos concretos. É exigência da lei a *identidade*, não se admitindo mera similitude de funções.

Alguns autores sustentam, contudo, que diferenças *eventuais* são admissíveis. É o caso de Alice Monteiro de Barros⁹, que defende que, muito embora a lei exija *identidade*, esta é relativa, não se descaracterizando se houver pluralidade de atribuições afins no exercício da função. Para a ilustre doutrinadora, “o importante é que as operações substanciais sejam idênticas”, sendo certo que as operações substanciais abrangem o seu objeto e o meio de realização das funções. Tal se justificaria pela variedade e instabilidade dos fatos sociais, que restringem uma padronização absoluta nas tarefas e atribuições de cada empregado, no seu dia a dia.

A nosso ver, contudo, tal critério deve ser bastante restritivo, sem perder de vista o enfoque dado pela norma legal. O fato de, por exemplo, o pagadonado realizar a atribuição “x” ao longo da primeira semana do mês, enquanto o paradigma acaba por realizá-la na segunda semana, de fato não pode inviabilizar o pleito equiparatório, eis que se trata tão somente de distribuição das tarefas. Da mesma forma, uma atribuição eventualmente recebida pelo paradigma, mas que não integra seu núcleo essencial de tarefas, também não terá o condão de afastar a pretensão do empregado que busca a igualdade salarial. Contudo, deve-se sempre perseguir a identidade no conjunto de atribuições, a fim de que o principal requisito da equiparação salarial não se perca.

4.1.1 DISTINÇÃO ENTRE FUNÇÃO E TAREFA

O Professor Maurício Godinho Delgado¹⁰, uma vez mais, apresenta sábia lição ao informar que *função* não se confunde com *tarefa*. Para ele, tarefa é atribuição singular no contexto da prestação de serviços, enquanto função é um

⁹ *Ibid.*, p. 821.

¹⁰ *Ibid.*, p. 790.

“feixe unitário de tarefas”, “um conjunto de tarefas que se reúnem em um todo unitário”. Uma função normalmente engloba diversas tarefas; por outro lado, uma mesma tarefa pode integrar mais de uma função. Assim, a mera similitude de tarefas não enseja o pleito equiparatório, sendo necessária a identidade na função, ou seja, no “conjunto de tarefas”, globalmente considerado.

4.1.2 IRRELEVÂNCIA DO “CARGO” OCUPADO

De outra forma, absolutamente irrelevante é o cargo do empregado.

Isso porque o cargo nada mais é que o nome atribuído à função. A identidade de cargos gera tão somente uma presunção relativa de identidade de funções. Por outro lado, cargos diversos não necessariamente implicam funções diversas. Se o conjunto de atividades for o mesmo, o direito à equiparação salarial fatalmente existirá, sendo despicienda a denominação atribuída pelo empregador.

Neste sentido já resta sedimentado o entendimento dos Tribunais, como se extrai do item III da atual Súmula nº 6 do C. TST:

Súmula nº 6 do C. Tribunal Superior do Trabalho

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

4.1.3 HIERARQUIA, TURNO DE TRABALHO E GRAU DE ESCOLARIDADE

Irrelevante, ainda, o fato de estarem os empregados vinculados a superiores hierárquicos diversos, ou ainda de desempenharem turnos de trabalho distintos. Atendido o requisito da igualdade de funções, tais situações perdem importância no pleito equiparatório.

Ainda, impende salientar que o grau de escolaridade, por si só, também não configura óbice à pretensão. Como se observou da leitura da lei, não há exigência de que o grau de escolaridade entre equiparando e paradigma seja o mesmo. A única questão relevante que pode surgir, neste sentido, é se a diferença de instrução ensejar diferente perfeição técnica na execução do trabalho. Tal questão, contudo, por constituir um fato impeditivo ao direito à equiparação salarial, será abordada em capítulo próprio.

No tocante à maior escolaridade, que, como dito, é irrelevante, de se observar o seguinte julgado:

“... DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL

A r. sentença revisanda reconheceu a isonomia salarial com fulcro na confissão da reclamada de que reclamante e paradigma exerciam as mesmas funções e na falta de prova, pela reclamada, da maior produtividade e complexidade e melhor perfeição técnica do modelo em detrimento do reclamante (fl. 305, item 05).

Sustenta o recurso que o paradigma exercia funções mais complexas, com maior desempenho e perfeição técnica, além de ter realizado mais cursos que o reclamante, tendo o primeiro sido avaliado com ótimo desempenho, detendo poder de iniciativa, mesmo porque estava enquadrado como ‘*técnico em telecomunicações pleno*’, ao contrário do reclamante, cujo desempenho era regular, e estava classificado com ‘*técnico de telecomunicações junior*’.

Irrelevante as denominações do técnico de telecomunicação como júnior e pleno, porquanto estas não importam em diferenças funcionais nem de produtividade e/ou perfeição técnica, principalmente no caso dos autos em que a diferença reside, apenas, nos adjetivos ‘pleno’ e ‘junior’.

Quanto às funções, confessou o preposto, na audiência de fl.296, que ‘*que não sabe dizer se o paradigma foi admitido para exercer as funções de técnico de telecomunicações pleno; que o reclamante e o paradigma exerciam as funções de técnico de telecomunicações: que o reclamante exerceu tais funções de 2000 a 2002, como técnico junior, enquanto que o paradigma era pleno; que o serviço de ambos era o mesmo, que as atribuições do reclamante e do paradigma eram exatamente as mesmas: o que diferenciava era a experiência e cursos; que não tem como dizer se o paradigma trabalhava melhor que o reclamante ou não*’.

A diferenciação de nomenclatura dos cargos não enseja o afastamento da equiparação salarial reconhecida pela r. sentença, ante a confissão real da reclamada, de que ambos exerciam as mesmas atribuições.

Maior quantidade de cursos e de experiência são juridicamente irrelevantes para a aferição da isonomia funcional. O maior número de cursos, que teria o paradigma realizado, não tem previsão no artigo 461, da CLT. Observe-se que a maior experiência se traduz, legalmente, no tempo na função superior a dois anos em prol do que recebe salário mais alto (artigo 461, § 1º, da CLT), situação que nem sequer foi alegada.

A maior produtividade e perfeição técnica não restaram provadas nos autos, pela reclamada, que deixou de desincumbir-se do ônus de demonstrar os fatos extintivos e/ou modificativos que alegou.

Inovador o recurso ao pretender a limitação ao período de agosto/2001 a dezembro/2002, pois a matéria não constou da defesa, onde argumentou que as diferenças seriam devidas a partir do ajuizamento da ação, (26.09.2003), ‘*nunca devendo retroagir a tempo anterior a sua propositura*’ (fl.203). Nada há, portanto a ser analisado, sob pena de supressão de um grau de jurisdição.

Mantenho.

[...]“

(TRT 2ª Região – Proc. nº 02234.2003.049.02.00.8 – 05ª Turma – Ac. 20080268581 – Rel. Juiz Fernando Antônio Sampaio da Silva – DOE-SP 18.04.08) – grifos nossos.

4.2 IDENTIDADE DE EMPREGADOR

Como visto pela leitura do artigo 461 da CLT, não basta a presença da identidade de funções entre dois empregados para caracterizar o direito ao igual salário.

Assim, o segundo requisito exigido pela legislação é a prestação de serviços a um mesmo empregador.

Tal situação afigura-se lógica, tendo em vista que empresas diferentes contam com realidades econômicas diferentes, não havendo, por exemplo, como se vincular os salários pagos por uma grande indústria àqueles pagos por uma pequena empresa.

Com maestria, Fernando Américo Veiga Damasceno¹¹ discorre sobre o assunto:

“É inadmissível a equiparação entre empregados de empresas diferentes, o que provocaria uma irremediável anarquia no âmbito financeiro de cada uma delas, além de violar o princípio da liberdade contratual, sem qualquer motivo social válido. Se fosse possível equiparar entre empregadores diferentes, ver-se-iam levadas ao caos várias empresas incipientes e de recursos reduzidos, impossibilitadas de se igualarem salarialmente às de grande porte e poderio econômico. Já foi dito que, na fixação do salário, também se levam em conta as possibilidades econômicas, financeiras e produtivas da empresa.”

Destarte, afigura-se claro que, no intuito de privilegiar-se a não-discriminação, apenas há que se falar em trabalho igual para fins de equiparação salarial aquele prestado ao mesmo empregador, tendo em vista ser descabido pretender a padronização de salários, sem levar-se em conta a situação econômica de cada empresa e as diferenças de mercado.

De se notar, por oportuno, a distinção entre os conceitos de “empresa” e “estabelecimento”. Do ponto de vista jurídico, pode-se conceituar “empresa” como a universalidade que compreende pessoas e bens, e que atua em atendimento a determinado fim. Sob a ótica trabalhista, empresa é a pessoa física ou jurídica que contrata, assalaria e coordena o trabalho subordinado.

Por sua vez, “estabelecimento” é o conjunto de bens e pessoas organizado em determinada região, a fim de atender às necessidades da empresa que o

¹¹ DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. *Equiparação Salarial*. 2. ed. rev. e atual. – São Paulo: LTr, 1995, p. 114.

organiza. Nesse contexto, conclui-se que uma mesma empresa pode possuir diversos estabelecimentos.

Tem-se, nesta linha, que não é excludente da equiparação salarial o fato de os comparados prestarem serviços em diferentes estabelecimentos, desde que pertencentes à mesma empresa.

4.2.1 GRUPO ECONÔMICO

O tema da identidade de empregador, como regra geral, não enseja maiores dúvidas, sendo exceção, contudo, a polêmica questão do grupo de empresas.

A doutrina e a jurisprudência ainda dividem opiniões. E, a fim de nos posicionarmos, imperioso tecer-se brevíssimos comentários acerca da abrangência do conceito de “grupo econômico”.

É o grupo de empresas previsto pelo artigo 2º, § 2º da CLT, que reza:

Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

[...]

§2º. Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Nesta linha, são reconhecidas pela doutrina duas situações: a solidariedade meramente passiva entre as empresas do grupo, e a solidariedade passiva e ativa.

A primeira delas – solidariedade passiva – sustenta que o conceito de grupo econômico apenas deve ser estendido para a *satisfação* das verbas e obrigações trabalhistas.

Já a segunda, também conhecida por “solidariedade dual”, vai além, defendendo que o instituto evoluiu e, portanto, deve ir além da garantia creditícia, alcançando todos os aspectos contratuais e todos os integrantes do grupo. É a teoria que sustenta, portanto, que em se tratando de grupo econômico, todas as empresas dele integrantes constituem o chamado “empregador único”, podendo tais empresas disporem da mão de obra oferecida pelo empregado, eis que a solidariedade se estende também aos direitos e prerrogativas trabalhistas.

Para os que partilham da primeira corrente, obviamente não haverá que se falar em equiparação salarial entre empregados de empresas distintas, mesmo que integrantes do grupo econômico, basicamente porque entendem tratar-se de *empregadores distintos*.

Arnaldo Süssekind¹² é um dos renomados doutrinadores que defende o não cabimento, nos seguintes termos:

“Não poderá haver direito à isonomia se diversos forem os empregadores. Por isso mesmo, no caso do 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. É que a solidariedade a que se refere o mencionado parágrafo não gera a uniformização das normas regulamentares de cada empresa e dos respectivos quadros de pessoal ou tabelas de salário. Cada empresa conserva, apesar da configuração e do agrupamento, a faculdade de organizar os seus serviços (Poder diretivo – art. 2º, caput)”.

Já os adeptos da segunda corrente, à qual nos filiamos, que defende a solidariedade dual (ativa e passiva), sustentam ser perfeitamente possível o pleito equiparatório entre empresas do grupo, eis que devem ser consideradas “empregador único”.

A corroborar tal entendimento, cite-se a Súmula nº 129, do C. TST:

Súmula nº 129 do C. Tribunal Superior do Trabalho

CONTRATO DE TRABALHO – Grupo Econômico.

“A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.”

Destarte, caracterizando-se a prestação de serviço para mais de uma empresa do grupo um só contrato de trabalho, tem-se que deve ser viabilizado o direito a iguais salários aos empregados que desempenhem idênticas funções, sob pena de afronta ao direito à isonomia.

Unindo vozes ao entendimento ora esposado, cumpre transcrever, uma vez mais, trecho da obra de Alice Monteiro de Barros¹³, que defende o direito à equiparação salarial na ocorrência de grupo de empresas:

¹² SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de Direito do Trabalho, Volume I*. 21ª ed., atualizada por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho – São Paulo: LTr, 2003, p. 429.

¹³ *Ibid.*, p. 822.

“Discute-se se, para esses efeitos, são consideradas mesmo empregador 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. Desta forma, as empresas integrantes de um mesmo grupo econômico serão consideradas a mesma empresa para fins de equiparação”.

4.2.2 FUSÃO, CESSÃO E INCORPORAÇÃO DE EMPRESAS

Trata-se de outro tema que merece destaque. A regra consagrada atualmente é de que fazem jus à equiparação os empregados de empresas que passem por fusão, cessão ou incorporação, desde que atendidos os demais requisitos elencados no artigo 461 da CLT (quais sejam, identidade de funções, de localidade, simultaneidade na prestação dos serviços e inexistência de fatos modificativos, extintivos ou impeditivos à equiparação).

Tal entendimento deve-se ao fato de que, com a fusão ou incorporação, os empregados passarão a fazer parte dos quadros do mesmo empregador.

Uma vez mais, pertinente a lição de Arnaldo Süssekind¹⁴:

“Já em se tratando de fusão de estabelecimento de diferentes empresas, os empregados lotados no estabelecimento fusionante e no fusionado passam a pertencer aos quadros do mesmo empregador, razão por que, se caracterizados os demais elementos, a isonomia salarial será devida”.

No caso de cessão de empregado, de uma empresa para outra, também haverá direito aos mesmos salários se, além de preenchidos todos os requisitos autorizadores do pleito equiparatório, for a cessionária responsável pelo pagamento dos salários do trabalhador cedido e do paradigma que exerce a mesma função.

Na linha do ora exposto, tem-se o item V da Súmula nº 6 do C. TST:

Súmula nº 6 do C. Tribunal Superior do Trabalho

V – A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante.

¹⁴ *Ibid.*, p. 429.

Esclareça-se, entretanto, que na hipótese de vigorarem na mesma empresa dois regimes de pessoal distintos (empregados estatutários e empregados celetistas) – como ocorre, por exemplo, em autarquias transformadas em empresas públicas ou sociedades de economia mista, não será possível a equiparação entre empregados ocupantes destes regimes distintos.

Tal entendimento está consagrado na Orientação Jurisprudencial nº 297 da SDI-1 do C. TST:

Orientação Jurisprudencial nº 297 – Seção de Dissídios Individuais SDI-1 do C. Tribunal Superior do Trabalho
“Equiparação salarial. Servidor Público da Administração Direta, Autárquica e Fundacional. Art. 37, XIII, da CF/1988. O art. 37, inciso XIII, da CF/88 veda a equiparação de qualquer natureza para o efeito da remuneração do pessoal do serviço público, sendo juridicamente impossível a aplicação da norma infraconstitucional prevista no art. 461 da CLT quando se pleiteia equiparação salarial entre servidores públicos, independentemente de terem sido contratados pela CLT.”

4.3 IDENTIDADE DE LOCALIDADE

Ainda, a CLT apresenta como requisito à equiparação salarial a identidade de local na prestação de serviços.

Trata-se tal requisito da circunstância de os trabalhadores realizarem o seu trabalho em um mesmo espaço, uma mesma circunscrição geográfica.

A legislação, entretanto, não determinou a contento o que seria “mesma localidade”. Trata-se de conceito por demais abrangente, e que portanto suscita muita discussão na doutrina e na jurisprudência, que, pela lacuna da lei, receberam o encargo de definir sua extensão.

Ao tratar do tema, o Magistrado Fernando Américo Veiga Damasceno¹⁵ ensina:

“As necessidades do trabalhador, medidas pelo custo de vida, as vantagens marginais advindas do emprego, o mercado de mão-de-obra e a situação econômica do empregador variam de lugar para lugar, combinando-se de forma diferente. Por isso é que a equiparação salarial só deve ter lugar quando o trabalho é efetuado no mesmo local, por presumir-se a identidade daquelas circunstâncias”.

¹⁵ Ibid., 2004, p. 75.

A doutrina e a jurisprudência já atribuíram diversos significados ao vocábulo “localidade”. Já se chegou a entender que ele deve corresponder ao “mesmo estabelecimento”. Tal conclusão, contudo, resta há muito superada, eis que já está pacificado em nossos tribunais o direito à equiparação entre empregados de diferentes estabelecimentos, uma vez que a lei apenas trata de trabalho para a mesma empresa.

Neste sentido, mais uma vez esclarece Fernando Américo Veiga Damasceno¹⁶:

“Tendo a legislação evitado o vocábulo ‘estabelecimento’, faz-se mister focar juridicamente o termo ‘localidade’. Isso porque o trabalho em estabelecimentos diferentes não é, por si só, causa excludente da equiparação”.

Também se mostrou bastante comum a definição de “mesma localidade” como mesma cidade e mesmo município. Trata-se de critério geográfico para alguns, e econômico para outros.

Importante ter em mente, entretanto, que a pretensão do legislador, ao exigir a prestação de trabalho na mesma localidade, foi garantir a igualdade de salários em um mesmo sítio geográfico, em seja, em locais que possuam as mesmas características socioeconômicas, sendo incabível justificar-se tratamento diferenciado.

Este entendimento ampliou o conceito de mesma localidade, eis que os mesmos salários devem ser garantidos aos empregados que vivam em regiões similares economicamente, com custo de vida equivalente. E é bastante comum observar-se tal situação extrapolar, por exemplo, os singelos limites de uma cidade.

Sobre o tema, com maestria leciona José Luiz Ferreira Prunes¹⁷:

“Não se pode entender o espaço geográfico em que o trabalho é prestado como sendo um verdadeiro arquipélago, salvo quando efetivamente o for. As cidades hoje se entrelaçam, os transportes em muitos casos são abundantes, os hábitos das populações são os mesmos, igualando-se os municípios não só pela proximidade como pela fisionomia socioeconômica. Se as localidades são compatíveis, os salários também serão, se atendidas as restantes exigências do art. 461 da Consolidação”.

¹⁶ *Ibid.*, 2004, p. 77.

¹⁷ PRUNES, José Luiz Ferreira. *Princípios Gerais de Equiparação Salarial* – São Paulo: LTr, 1997, p. 141.

Por conta deste raciocínio, resta consagrado o entendimento de que a “mesma localidade” a que alude a lei deve abranger até mesmo a “mesma região metropolitana”, conceito mais amplo geograficamente, eis que abrange mais de um município, e leva em consideração as condições socioeconômicas de determinada região.

Este entendimento resta consagrado pelo item X da Súmula nº 6 do C. TST, que assim dispõe:

Súmula nº 6 do C. Tribunal Superior do Trabalho

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

Trata-se, claramente, de feliz evolução, ao passo que apenas as mesmas condições sociais podem, efetivamente, servir de critério justo a fim de se atender ao princípio da não-discriminação, ao se analisar o tema de salários iguais para igual trabalho.

4.3.1 COMPROVAÇÃO DA MESMA LOCALIDADE

Contudo, mesmo restando consagrado o entendimento jurisprudencial de que a “mesma localidade” pode se estender facilmente até uma mesma região metropolitana, é certo que o texto da Súmula apresenta uma exigência que pode, muitas vezes, não ensejar fácil cumprimento.

Trata-se da necessidade de “comprovação” de que os municípios em análise pertençam, efetivamente, à mesma região metropolitana.

Ao se tratar de mesma cidade ou município, certamente não há maiores questionamentos a se enfrentar. Contudo, o que estabelece uma região metropolitana, e qual o critério utilizado para que se defina quais municípios a compõe?

De início, cumpre atentar que o artigo 25 da Constituição da República, em seu §3º, estabelece que os estados da federação poderão, mediante lei complementar, instituir regiões metropolitanas, constituídas por agrupamentos de municípios limítrofes.

No âmbito do Estado de São Paulo, tem-se o §1º do artigo 153 da Constituição Estadual, o qual preconiza que “considera-se região metropolitana o

agrupamento de municípios limítrofes que assumam destacada expressão nacional, em razão de elevada densidade demográfica, significativa conurbação e de funções urbanas e regionais com alto grau de diversidade, especialização e integração sócio-econômica”.

Há, atualmente, no Estado de São Paulo, três regiões metropolitanas formalmente instituídas.

São as seguintes:

- Região metropolitana de São Paulo, criada pela Lei Complementar Estadual nº 94, de 29/05/1974, com 39 municípios;
- Região metropolitana de Campinas, criada pela Lei Complementar Estadual nº 870, de 19/06/2000, com 19 municípios;
- Região metropolitana da Baixada Santista, criada pela Lei Complementar Estadual nº 853, de 23/12/1998, com 09 municípios.

Ainda, por mais abrangente, deve-se citar a Lei Complementar Federal nº 14, de 08/06/1973, que institui as regiões metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador, Curitiba, Belém e Fortaleza.

A legislação supra certamente serve como comprovação de que os municípios nelas referidos pertencem à mesma região metropolitana, eis que, em sua instituição, já ponderaram os critérios socioeconômicos necessários para tal agrupamento.

Importante salientar que, conforme prevê o artigo 337 do Código de Processo Civil, cabe à parte provar o teor e a vigência de norma jurídica municipal ou estadual, se apontada no curso do processo e assim o determinar o juízo.

Por fim, existe a possibilidade, ainda, de dois municípios, mesmo atendendo aos critérios de igual condição socioeconômica, não integrarem, formalmente, a mesma região metropolitana, ou seja, de não haver qualquer legislação que assim determine.

É de nosso entendimento ser facultado à parte autora, neste caso, realizar a prova de que as condições socioeconômicas são as mesmas, com similar custo de vida em ambas as localidades (por exemplo, valores de alimentação, aluguel, vestuário, transporte e educação). Neste caso, obviamente atendidos os demais

requisitos da equiparação salarial e, certamente, considerada criteriosa análise casuística, poder-se-ia ser devido o reconhecimento de iguais salários.

Da mesma forma, seria possível à defesa a prova de que as condições de vida não são idênticas, desvinculando-se os municípios como provenientes de uma mesma região metropolitana, a fim de afastar o direito à equiparação.

Em defesa ao entendimento acima exposto, cite-se Fabíola Marques¹⁸:

“Para nós, entretanto, *localidade* não pode limitar-se a um espaço geofísico, ou político-administrativo. Diante da falta de conceituação legislativa, a localidade deve ser determinada em cada caso concreto, verificando-se sempre o objetivo da equiparação salarial que é a igualdade de salários para trabalho igual.

Assim, localidade é, a nosso ver, o espaço físico determinado *in casu*, onde empregado e paradigma estejam sujeitos às mesmas condições econômicas, ou seja, onde o salário de ambos tenha o mesmo valor e capacidade para a manutenção do mesmo padrão de vida, pois só assim, estar-se-ia aplicando o princípio da isonomia salarial”.

4.3.2 EMPRESA DE ÂMBITO ESTADUAL

Ainda, dividem opiniões os casos de equiparação salarial entre empregados que trabalhem em estabelecimentos diversos de uma mesma empresa que opere em âmbito estadual.

Trata-se, mais especificamente, de casos em que a empresa atua em âmbito estadual e possui quadro de lotação de pessoal em diversas cidades. Se estas forem integrantes da mesma região metropolitana, resolve-se a questão pela aplicação do preceito previsto no item X da Súmula nº 6 do TST.

Contudo, se não o forem, é necessário atentar para a política salarial da empresa. Partilhamos a opinião de que, se a política salarial for a mesma em todo o estado, sem distinção quanto ao município em que o empregado esteja lotado, fatalmente os equiparandos terão direito ao mesmo salário, se atendidos todos os demais requisitos para tanto.

Neste sentido, de se observar os seguintes precedentes:

“Equiparação salarial. Não é óbice para o deferimento da equiparação salarial, o fato da prestação de serviços se dar em localidade diversa daquela dos paradigmas, quando a fixação dos salários dos servidores vem num quadro único para todo o Estado, no qual são

¹⁸ *Ibid*, p. 108.

previstos os critérios respectivos, mas nenhum pertinente às localidades onde o labor se desenvolve”.
(TRT 9ª Região, RO 3444/89, Ac. 5154/90, 18/08/89, Relatora Juíza Carmen Amin Ganem) – grifos nossos.

“RECURSO DE EMBARGOS. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. MESMA LOCALIDADE. EMPRESA DE ÂMBITO ESTADUAL. POLÍTICA SALARIAL ÚNICA. Ao elencar no art. 461 da CLT os requisitos necessários à equiparação salarial, o legislador fixou parâmetros para que se pudesse aferir a igualdade dos serviços de modo a merecerem tratamento isonômico quanto à retribuição devida. **O requisito da mesma localidade teve como único objetivo a certeza de que os mesmos critérios com relação ao salário pago pela empresa fossem observados.** Portanto, **tratando-se de empresa de âmbito estadual que aplica a mesma política salarial em todo o Estado, sem distinção quanto ao local (município) em que o empregado esteja lotado, é óbvio que o requisito da localidade, para fins de critério de equiparação salarial não pode ser considerado.** Recurso de Embargos não conhecido”.

(TST, E-RR 392.514/1997-3, Data de Julgamento: 22/04/2002, Relator Ministro João Batista Brito Pereira, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Publicado no DJ aos 10/05/2002) – grifos nossos.

4.3.3 DIFERENÇA SALARIAL DECORRENTE DE DISPOSIÇÃO NORMATIVA

Por derradeiro, ainda no que pertine ao tema “mesma localidade”, necessária a abordagem de mais um relevante aspecto.

Como analisado acima, é possível a equiparação salarial entre empregados que atuem em diferentes cidades e, até mesmo, em diferentes municípios, desde que possuam as mesmas características socioeconômicas.

Assim, é possível deparar-se com caso concreto no qual existam, nos diversos municípios envolvidos, diferentes sindicatos representantes da categoria profissional.

Tal situação pode gerar considerável dúvida, ao passo que cada sindicato pode, em seu âmbito de atuação, estabelecer a vigência de diferentes disposições normativas, previstas em Convenções Coletivas de Trabalho, as quais serão aplicáveis no âmbito de seus municípios, com possibilidade de fixação de pisos salariais diversos.

Neste caso, mesmo que presentes todos os requisitos ensejadores do direito à equiparação salarial, não será obrigatória a adoção de iguais salários, justamente em razão da observância da norma coletiva vigente em cada município – a qual, repise-se, pode fixar pisos salariais distintos em cada localidade.

Isso decorre da determinação constante do inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal, que estabelece como direito dos trabalhadores o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.

Destarte, em decorrência na necessidade de aplicação da norma coletiva de trabalho, não há que se falar em violação ao princípio da igualdade.

4.4 SIMULTANEIDADE NO EXERCÍCIO FUNCIONAL

Finalmente, como último fator constitutivo ao direito à equiparação salarial, tem-se a necessidade de que equiparando e paradigma tenham laborado, de forma simultânea, na mesma função.

Trata-se, em outras palavras, da coincidência temporal no exercício de idênticas atividades.

Ao analisar-se rapidamente o teor do artigo 461 da CLT, pode-se constatar que tal requisito não se encontra expresso na letra da lei. Contudo, ele deriva de fácil compreensão, como apontam doutrina e jurisprudência. Isso porque é evidente que, para que seja aplicado o princípio da não-discriminação, com o pagamento de iguais salários aos que desempenham as mesmas funções, os paragonados devem ter exercido trabalho simultâneo, mesmo que por curto período.

Nesta linha, note-se que a simultaneidade na prestação de serviços não pode ser demasiadamente curta, ou, em palavras mais adequadas, não pode ser eventual, ocasional. Se há uma identidade esporádica no serviço, não há que se falar na figura ora estudada. Entretanto, não é necessária a prestação de iguais atividades em período prolongado, bastando o caráter de permanência na função.

A defender o requisito da simultaneidade, leciona o Prof. Maurício Godinho Delgado¹⁹:

“De fato, não se pode falar em discriminação caso não tenham equiparando e paradigma, em qualquer tempo, sequer laborado simultaneamente para o mesmo empregador, na mesma função e na mesma localidade. A não percepção no tipo legal enfocado do requisito da simultaneidade conduziria à esdrúxula situação de se permitir falar em equiparação entre trabalhadores vinculados ao mesmo empregador em épocas sumamente distintas da história da economia do país e da estrutura e dinâmica empresariais – o que seria grotesco absurdo jurídico.”

¹⁹ *Ibid.*, p. 793.

Como será visto adiante, não basta que o trabalho desempenhado entre equiparando e modelo seja igual. Ele deve, ainda, possuir o *mesmo valor*. É tal circunstância que reforça a exigência da contemporaneidade no exercício funcional, uma vez que apenas será possível a aferição do trabalho de igual valor se este for desempenhado à mesma época daquele ao qual se postula igualar.

Sobre o tema, de se observar as considerações de Amauri Mascaro Nascimento²⁰:

“Segundo a doutrina, a simultaneidade na prestação de serviços é, também, requisito para a equiparação salarial. Significa que a contemporaneidade no exercício das funções idênticas se faz imperiosa para que os salários sejam equiparados. Para alguns autores, basta que tal ocorra por ocasião do ajuizamento da ação, uma vez que pode a empresa, tão logo proposta a ação judicial, separar os trabalhadores de seção para fraudar o pedido de equiparação. Portanto, se quando da propositura da reclamação ambos os empregados exerciam idênticas funções, é o quanto basta, para alguns autores, a fim de que seja cumprida a exigência da simultaneidade.”

Contudo, o entendimento de que, à época do ajuizamento da ação que objetiva o reconhecimento do direito à equiparação salarial, autor e paradigma estejam a serviço da empresa, desempenhando iguais funções, resta há muito superado pela jurisprudência.

O que se faz necessário é que tal situação – labor simultâneo na mesma empresa e localidade, em iguais tarefas – tenha ocorrido por algum período de tempo, mesmo que pequeno, e que relacionado a situação pretérita. O direito ao salário igual nasce na prestação de idênticas atividades, constituindo direito adquirido do empregado, mesmo que posteriormente as atividades sejam alteradas ou um empregado ou ambos encerrem seu contrato com a empresa.

Nesta esteira, o item IV da Súmula nº 6 do TST:

Súmula nº 6 do C. Tribunal Superior do Trabalho

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

Relevante, ainda, a consideração de que, por força da exigência da simultaneidade, bem como pelo princípio da não-discriminação, o direito à

²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 21. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2006, p. 851.

equiparação salarial e a iguais salários apenas se aplica do período em que equiparando e paradigma prestaram serviços concomitantes. O que não significa que, alterada a função de um deles posteriormente, seja cabível a redução salarial, com o retorno ao salário anterior. Uma vez majorado o salário de um empregado, mesmo que decorrente de equiparação, não será possível sua redução, sob pena de afronta ao artigo 7º, inciso VI da Constituição Federal, que veda a redução salarial.

Importante esclarecer ainda que, por conta da exigência da simultaneidade no desempenho das funções, não há que se falar em direito a iguais salários no caso de trabalho desempenhado sucessivamente, ou seja, após a vacância do cargo por outro empregado. Tal postulação poderia ocorrer, quando muito, baseada no artigo 460 da CLT, mas nunca respaldada na figura da equiparação salarial prevista no artigo 461 do diploma consolidado, uma vez que, vago o cargo antes de outro empregado assumi-lo, não houve prestação de serviços de forma concomitante. E, neste caso, será lícito ao empregador a fixação de salário da forma que mais lhe convier, sem violação ao princípio isonômico. Na sucessividade de funções, é válido o princípio da livre estipulação do salário.

É justamente o que esclarecem, enfaticamente, Orlando Gomes e Élson Gottschalk²¹:

“O mesmo trabalho executado sucessivamente por dois empregados não obriga a pagamento de salário igual. Enquanto o empregado permanece no emprego não pode o empregador diminuir-lhe a remuneração. Há de manter, por conseguinte, para o exercício do cargo ou da função, o salário pago ao seu ocupante. Mas, despedido o empregado, não está o empregador obrigado a pagar ao novo que admitir o salário que pagava ao dispensado.”

Esclareça-se, por oportuno, que alguns doutrinadores enquadram a figura acima citada, prevista no artigo 460 da CLT, como uma espécie distinta de equiparação salarial, a chamada “equiparação por equivalência”. É pacificado, entretanto, o entendimento de que tal situação não enseja a aplicação da figura da equiparação prevista no artigo 461 da lei consolidada, qual seja, a equiparação por identidade, o que ocorre pela ausência de um de seus requisitos – a simultaneidade na prestação dos serviços.

²¹ GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson. *Curso de Direito do Trabalho*. 17ª edição, atualizada por José Augusto Rodrigues Pinto e Otávio Augusto Reis de Souza – Rio de Janeiro: Forense, 2006, p. 241.

Conclui-se, com isso, a análise dos requisitos da equiparação salarial, sendo certo que, como dito acima, todos eles – *identidade de função e de empregador, trabalho na mesma localidade e simultaneidade na prestação funcional* – devem estar presentes de forma concomitante, para que o direito se afigure devido.

Contudo, a lei estabelece, ainda, a presença de determinadas condições que podem afastar tal direito, mesmo que presentes os requisitos acima. Trata-se do objeto de estudo do capítulo seguinte.

5. FATOS MODIFICATIVOS, EXTINTIVOS OU IMPEDITIVOS DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Analisados os requisitos da equiparação salarial, conforme estudo observado no capítulo anterior, resta a observância dos fatos apontados pela lei que têm o condão de afastar tal direito.

Tratam-se dos chamados fatos “modificativos, extintivos ou impeditivos” que, no caso da equiparação salarial, são os seguintes: diferença de perfeição técnica ou de produtividade entre comparando e comparado, diferença de tempo de serviço superior a dois anos, existência de quadro de carreira na empresa e existência de paradigma em readaptação funcional.

Destarte, mesmo que atendidos todos os requisitos da equiparação salarial, a presença de apenas um dos fatores acima já é suficiente para inviabilizar a figura equiparatória, retirando do empregado o direito a salários iguais ao do paradigma.

Ingressemos, agora, no estudo de cada uma destas figuras.

5.1 DIFERENÇA DE PERFEIÇÃO TÉCNICA

A perfeição técnica se insere no conceito apontado pela lei, ao tratar de “trabalho de igual valor”.

Rememoremos o *caput* do artigo 461 da CLT, bem como seu parágrafo primeiro:

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

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

De se observar que o *caput* da lei exige função igual, bem como “trabalho de igual valor”, definindo este conceito em seu parágrafo 1º, como aquele prestado com “igual produtividade e mesma perfeição técnica”.

Disso se conclui que a diferença de perfeição técnica, ou seja, de “qualidade” na execução do trabalho, é fator passível de desigualar o trabalho, colocando-o em níveis diversos. Assim sendo, se o trabalho de um empregado tiver mais qualidade que o de outro, torna-se possível o pagamento de diversos salários, sem afronta ao princípio da isonomia.

A superior qualidade do trabalho prestado pelo paradigma torna distinto o trabalho realizado entre ele e equiparando, inviabilizando, assim, a igualdade salarial.

É a diferença de perfeição técnica um critério qualitativo. Nas palavras de Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante²²,

“A identidade qualitativa exige a mesma perfeição técnica, que se exprime na presença do esmero, do zelo, do acabamento quanto à obra ou tarefa desempenhada”.

Prosseguem os autores afirmando que equiparando e paradigma “devem possuir o mesmo conjunto de qualidades e defeitos quanto aos serviços executados”.

Já Fabíola Marques²³ assim define a igualdade qualitativa:

“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”.

Portanto, presente a diferença de qualidade na execução do trabalho, o conceito de “trabalho de igual valor” cai por terra, fulminando o direito do empregado à equiparação salarial.

5.1.1 AFERIÇÃO DA PERFEIÇÃO TÉCNICA

Embora se trate de condição de fácil compreensão, na prática pode ser demasiadamente complicada a aferição de diferença ou identidade, no que toca à perfeição técnica.

²² JORGE NETO, Francisco Ferreira e CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Manual de Direito do Trabalho – Tomo I*. 2ª edição – Rio de Janeiro: Editora Lúmen Juris, 2004, p. 521.

²³ *Ibid.*, p. 72.

Certamente, é mais fácil aferir a identidade qualitativa nas atividades manuais do que nas intelectuais. Tanto é assim que a doutrina e a jurisprudência se dividem no que diz respeito à possibilidade de equiparação salarial em serviços de natureza intelectual, artística e de confiança.

De qualquer forma, normalmente, em uma ação de equiparação salarial, as partes acabam por se valer da prova testemunhal, a fim de demonstrar a igual qualidade no trabalho prestado, ou então a fim de afastá-la.

Uma vez mais, trata-se de critério frágil, eis que nem sempre a testemunha é quem tem mais condições de aferir tal conceito.

Uma outra possibilidade de prova reside em avaliações de desempenho realizadas com os paragonados no curso do contrato. A avaliação da chefia, devidamente registrada e embasada em critérios objetivos e claros, pode servir de base para a comparação da qualidade no desempenho do trabalho.

5.1.2 CURSOS E HABILIDADES PESSOAIS

No que pertine a cursos e habilidades pessoais dos comparados, necessário tecerem-se alguns comentários.

Muito já se discutiu a respeito do empregado que percebe maiores salários em virtude de possuir um curso diferenciado, ou de deter expressiva habilidade.

Hoje, resta pacificado o entendimento de que tal fator apenas será relevante se implicar algum tipo de distinção no desempenho das atividades.

Uma vez mais, retornamos ao princípio: é a identidade de tarefas, no desempenho de trabalho de igual valor, que soluciona a questão. Pouco importa se o comparando enquadra-se no conceito de “homem médio” e o paradigma é excepcionalmente ágil na execução de cálculos, por exemplo, se tal condição em absolutamente nada afeta o trabalho prestado.

É nesta linha que sustenta José Luiz Ferreira Prunes²⁴:

“O que se deve ter em conta é a situação de que os empregados, em razão do contrato de trabalho, colocam suas forças às ordens do empregador, com finalidades específicas. Dentro desses serviços, o que importa é a análise do que, efetivamente, fazem os comparados. Assim, por mais genial que seja um empregado, por mais brilhante que seja em qualquer ramo do conhecimento humano, na apreciação da equiparação vamos atentar apenas aos termos de comparação com um segundo empregado.

²⁴ *Ibid.*, p. 91/92.

Se os serviços são idênticos, nos termos do art. 461 da CLT, não interessam as possibilidades de um ou outro“.

O mesmo raciocínio se aplica à formação intelectual dos comparados. Irrelevante a escolaridade alcançada por cada um, bem como a realização de cursos de especialização, se tal questão em nada interferir na execução do trabalho.

Pode-se, quando muito, sustentar que a maior escolaridade enseja leve presunção da possibilidade de melhor desempenho profissional. Contudo, não comprovada tal presunção, e atendidos os requisitos da equiparação, o direito a iguais salários persistirá.

5.1.3 PROFISSÕES REGULAMENTADAS

Por fim, ainda é possível sustentar que o empregado que detém mais títulos carrega a presunção de desempenhar melhor suas funções. Contudo, os títulos não são suficientes para afastar o direito à equiparação salarial, se ambos desempenharem idênticas tarefas, com igual perfeição.

Trata-se da mesma regra aplicada no tópico acima.

Exceção a tal regra encontra-se no caso de atividade que dependa do título, como é o caso, por exemplo, do advogado, que necessita graduar-se e, mais ainda, ser aprovado em exame que o habilite a exercer a profissão.

Desta feita, portanto, um bacharel em direito ainda não habilitado, ou um estagiário de direito, não poderão pleitear equiparação salarial com um advogado que atue no exercício de sua profissão, mesmo que executem as mesmas tarefas.

Não consistindo o título, contudo, condição *sine qua non* para o desempenho da atividade, o direito à equiparação salarial restará garantido.

5.2 DIFERENÇA DE PRODUTIVIDADE

Assim como a perfeição técnica, a produtividade também se insere no conceito de “trabalho de igual valor”. Contudo, se no tópico anterior o critério era qualitativo, a produtividade é inquestionavelmente um critério quantitativo, espelhando a “capacidade de produzir” do trabalhador.

Importante esclarecer que “produtividade” não se confunde com “produção”. A produção espelha tão somente o montante de trabalho efetuado pelo empregado. É o ato de gerar, produzir, criar. Já a produtividade é a capacidade do empregado de desempenhar seu trabalho, exteriorizando o conjunto de aptidões que este possui, e interferindo no resultado final de seu labor. Trata-se não de um montante, uma quantidade final, mas de um valor relativo, extraído da intensidade de trabalho em determinado período e condições.

De acordo com Alice Monteiro de Barros²⁵, “*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*”.

Nei Frederico Cano Martins e Marcelo José Ladeira Mauad²⁶ bem esclarecem a questão:

“Deve-se ter presente que *não há confundir produtividade com produção*. A produção é a quantificação final do trabalho realizado, independentemente das condições em que ele se desenvolveu. A produtividade pressupõe o desenvolvimento do trabalho em idênticas condições. Deste modo, se um torneiro mecânico, operando máquina mais moderna, consegue produzir maior número de peças que um companheiro de trabalho, isto não significa que esteja ele apresentando maior produtividade, pois esta *só pode ser aferida quando os dois obreiros trabalhem em condições idênticas*. O torneiro em questão apresentará maior produção do que seu companheiro, mas poderá não apresentar maior produtividade”.

Destarte, a lição supra espelha que, mesmo que o resultado final de produção de um empregado seja maior que o de outro, se não houver absoluta identidade das condições de trabalho, não se pode apontar que este empregado detém maior produtividade.

Por outro lado, se equiparando e paradigma, embora detendo a mesma capacidade de produzir, passam a apresentar produção distinta, apesar de enfrentarem as mesmas condições de trabalho, não é possível sustentar que, ainda assim, façam jus à equiparação salarial. Apresentando os empregados resultados diversos, muito embora idênticas as condições de labor, resta afastado o conceito de “trabalho de igual valor” e, por conseguinte, também resta afastado o direito à equiparação salarial.

²⁵ *Ibid.*, p. 827.

²⁶ *Ibid.*, p. 153.

Esclareça-se, oportunamente, que a produtividade deve ser avaliada à mesma época de trabalho. Ainda, não pode ser medida em períodos isolados, o que pode viciar o resultado. Deve, ao contrário, ser apurada em um lapso normal de trabalho, a fim de traduzir a efetiva realidade laborativa dos comparandos, e não um cenário meramente ocasional.

5.2.1 ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE

É correto apontar que a doutrina ainda é bastante divergente no que pertine à assiduidade e pontualidade do empregado como fator relacionado à produtividade.

Alguns renomados doutrinadores sustentam que tais critérios devem ser levados em consideração. Assim, aquele empregado que falta muito ao trabalho, ou que constantemente se atrasa, não pode ter seus salários equiparados ao de outro que cumpre rigorosamente seus horários – até porque tal situação fatalmente interferirá na produção de ambos.

A defender tal corrente, podemos citar Amauri Mascaro Nascimento, Octávio Bueno Magano, Arnaldo Sussekind e Fabíola Marques.

Por outro lado, há posicionamento diverso que sustenta que a assiduidade e a pontualidade não são critérios que permitem apurar a desigualdade produtiva.

Nesta linha, leva-se em conta especialmente o fato de que a lei considera a “produtividade”, e não a “produção”, para fins de equiparação salarial. E a assiduidade e pontualidade podem, tão somente, retratar a produção do empregado, critério este não relevante, como demonstrado acima, e que poderá, por sua vez, ensejar punição, contudo não deverá ser capaz de sustentar desigualdade salarial.

Neste sentido, com maestria leciona Fernando Américo Veiga Damasceno²⁷:

“O empregado infrequente ou impontual tem produção menor, prejudicando o desenvolvimento das atividades empresariais do empregador. Trata-se de ilícito trabalhista que pode ser punido com sanções disciplinares e, até mesmo, ensejar a rescisão contratual, se for caracterizada a desídia (art. 482, letra e, da CLT). Porém, a frequência e a pontualidade nunca poderão, por si só, ser elementos diferenciadores da taxa salarial atribuída a um empregado”.

Na mesma linha, além de Fernando Américo Veiga Damasceno, cumpre citar ainda Délio Maranhão, Alice Monteiro de Barros e José Luiz Ferreira Prunes.

²⁷ *Ibid.*, 2004, p. 60.

Parece-nos mais adequado o segundo entendimento, no sentido de que tais critérios não são passíveis, por si só, de impedir a igualdade salarial. Isso porque a produtividade, ou seja, a capacidade de produção do empregado, não pode ser medida em um lapso isolado de tempo, como sustentado acima.

Assim, é o contexto do trabalho que deve ser levado em consideração, sendo possível aferir tal critério mesmo no caso de empregado que não cumpre estritamente os horários declinados pelo empregador. Trata-se, como sustentam os doutrinadores acima citados, de critério passível de punição disciplinar, e não de fator de fixação de salário.

5.2.2 SALÁRIO COMISSIONADO OU POR UNIDADE DE OBRA

No caso de empregado que percebe salário por comissão, ou salário por unidade de obra, a aferição de intensidade laborativa, ou seja, da produtividade do empregado, já é naturalmente incorporada ao tipo legal.

Tal ocorre porque o empregado que apresenta maior produção perceberá, espontaneamente, maior salário, muito embora a função seja idêntica.

Não há, portanto, afronta ao princípio da não-discriminação, no caso de empregados comissionados que percebam rendimentos diversos ao final de um determinado período.

Exceção ao acima exposto reside no caso de o percentual da comissão ser diverso, ou no preço unitário atribuído a cada peça produzida ser diferenciado. Neste caso, presentes os requisitos que ensejam a equiparação salarial, restará configurado o tratamento discriminatório entre ambos os empregados, mostrando-se devida a equiparação, a fim de igualar o percentual de comissão ou o valor unitário da peça.

5.3 DIFERENÇA DE TEMPO DE SERVIÇO

O terceiro ponto a se abordar, na análise dos fatos impeditivos da equiparação salarial, é a diferença de tempo de serviço existente entre o empregado e o seu paradigma.

Assim preconiza, uma vez mais, o §1º do artigo 461 da CLT:

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

O critério trazido pela lei, neste ponto, é objetivo: o tempo de serviço existente entre comparandos não pode ser superior a dois anos, sob pena de restar inviabilizada a equiparação salarial.

Contudo, a legislação deixa brechas, ao abordar tão sucintamente a questão, sendo certo que a solução destes pontos deve ficar a cargo da jurisprudência e da doutrina.

5.3.1 DIFERENÇA DE TEMPO NO EMPREGO OU NA FUNÇÃO

Inicialmente, muito já se discutiu acerca da contagem deste tempo de serviço, cuja diferença não pode ser superior a dois anos: aplica-se tal critério ao emprego ou à função? A lei é omissa neste sentido, limitando-se a tratar de “tempo de serviço”.

Os adeptos da corrente que defendia o tempo na empresa tinham por argumento a maior colaboração prestada pelo empregado ao empregador, por um período mais longo. Já os adeptos da outra corrente – tempo na função – sustentavam que o tempo na empresa é irrelevante, eis que pode ser recompensado de outras formas, como, por exemplo, com o pagamento de adicionais por tempo de serviço. Para estes, a diferença não superior a dois anos na função justificava-se pela maior experiência acumulada pelo empregado, naquele trabalho específico.

Hoje, tal questão se apresenta devidamente pacificada pelo TST, o que facilmente se constata da leitura do item II, da Súmula nº 6:

6 – Equiparação salarial. Art. 461 da CLT.

II – Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego.

O STF já pronunciou entendimento no mesmo sentido, através de sua Súmula nº 202:

Súmula nº 202 – Supremo Tribunal Federal

Na equiparação de salário, em caso de trabalho igual, toma-se em conta o tempo de serviço na função, e não no emprego.

Mostra-se irrelevante, desta forma, que o paradigma tenha sido contratado no emprego muitos anos antes do empregado que pretende a equiparação de salários, se na função idêntica ambos começaram à mesma época, ou com lapso inferior a dois anos.

Nota-se que a jurisprudência preferiu aplicar o segundo entendimento acima apontado. Entenderam nossos Tribunais que a lei objetiva, com tal exigência, equilibrar o conhecimento e a experiência de ambos os empregados. Ora, se determinado funcionário já exerce aquela mesma função há muitos anos, é crível sustentar que, por conta da experiência por ele acumulada, tenha condições de desempenhar um trabalho mais perfeito e minucioso – o que afastaria o conceito de “trabalho de igual valor”, afastando, por conseguinte, o direito à equiparação de salários.

5.3.2 TRABALHO EM PERÍODOS DESCONTÍNUOS

Discute-se, ainda, como deve ser feita a contagem do tempo de serviço, na hipótese de haver períodos descontínuos de trabalho – como no caso, por exemplo, de trabalhador que tem alterada sua função por determinado período, voltando depois a exercer a anterior, ou de empregado afastado de suas atividades por qualquer motivo.

Como a legislação não apontou os critérios para tal apuração, a maior parte dos doutrinadores sustenta que não há qualquer impedimento no tocante à soma de tais períodos.

A sustentar este raciocínio está o próprio fundamento da diferença do tempo de serviço: o óbice à pretensão existe porque o trabalho do empregado por período superior a dois anos leva, normalmente, à maior experiência e desenvoltura deste na atividade. Assim, o fato de ter adquirido tal experiência em períodos descontínuos em nada altera este quadro, *se não houver significativa mudança no trabalho realizado*.

Assim, entendemos que não haverá direito à equiparação salarial se o paradigma, desempenhando a função há apenas alguns meses mais que o postulante, demonstrar ter exercido a mesma função anteriormente, por lapso de tempo que, somado ao atual, exceda dois anos.

A mesma regra deve ser aplicada favoravelmente ao empregado que postula a equiparação, e que tenha desempenhado atividades em períodos descontínuos. Equilibrada sua experiência à do paradigma, por labor anterior na função, esta não poderá ser desprezada.

5.3.3 OUTRAS QUESTÕES RELEVANTES RELACIONADAS AO TEMPO DE SERVIÇO

Ainda, diversas questões podem surgir no que pertine à contagem do tempo de serviço. A título de ilustração, passaremos rapidamente por algumas delas.

No que pertine à suspensão do contrato de trabalho, mostra-nos claro que o período em questão não poderá ser desconsiderado, ou subtraído, para aferir a diferença de tempo apontada pela lei.

A questão relativa à cessão de empregados divide opiniões. Há doutrinadores que sustentam que o tempo de serviço anterior não poderá ser utilizado, se for criado um novo vínculo empregatício, o que enseja nova contagem de tempo de serviço. Outros defendem que a regra dos artigos 10 e 448 da CLT deve ser aplicada: a alteração na estrutura jurídica da empresa não pode prejudicar os empregados, motivo pelo qual o tempo de serviço prestado antes e depois da alteração deve ser normalmente considerado. Este segundo entendimento nos parece o mais adequado.

O mesmo ocorre no caso de haver qualquer tipo de alteração da natureza jurídica da empresa, situação na qual o tempo de serviço de cada empregado se mantém incólume. Isso porque a alteração meramente formal da empresa, em sua estrutura jurídica ou na mudança de sua propriedade, não pode afetar os empregados, conforme os já mencionados artigos 10 e 448 da CLT.

Por fim, há ainda a questão da dispensa ou aposentadoria do empregado, seguida de uma nova contratação. Também neste ponto a doutrina diverge. Fernando Américo Veiga Damasceno, por exemplo, sustenta que os períodos descontínuos não devem ser considerados se o empregado recebeu indenização legal, se foi dispensado por justa causa ou quando se aposentou espontaneamente, nos moldes do que preconiza o artigo 453 da CLT²⁸.

²⁸ *Ibid.*, 2004, p. 86.

Já Fabíola Marques²⁹ sustenta opinião contrária, à qual nos filiamos, cumprindo transcrever o seguinte trecho:

“Igualmente duvidosa é a situação do empregado readmitido pela mesma empresa. Nesse caso, o tempo de trabalho prestado anteriormente deve ser computado para efeito de equiparação salarial?”

A nosso ver, o referido tempo de atividade na função deve ser computado para efeito de equiparação salarial. De fato, o objetivo da equiparação é garantir aos trabalhadores que exercem as mesmas atividades, com a mesma perfeição técnica e produtividade, o mesmo salário. Assim, o tempo de serviço relativo à diferença inferior a dois anos deve ser contado na função, independentemente da extinção do contrato de trabalho e da nova admissão do empregado. Ademais, se a extinção do contrato de trabalho impedisse o cômputo do período anterior, poderia o empregador utilizar-se desse artifício para impedir o direito à equiparação salarial de um empregado.

Segundo entendemos, a dispensa do empregado ou sua aposentadoria não elide a contagem do tempo de serviço, já que este ‘tempo’ deve ser entendido como tempo na função e não na empresa. Inaplicável, portanto, o artigo 453 da CLT à hipótese da equiparação salarial, já que o referido artigo consolidado trata do tempo de serviço do empregado na empresa e não do tempo de função“.

5.4 EXISTÊNCIA DE QUADRO DE CARREIRA

De se abordar, ainda, mais uma situação capaz de elidir a pretensão de equiparação de salários: a existência de quadro de carreira na empresa.

São os §§ 2º e 3º do artigo 461 da CLT que tratam do quadro de carreira, nos seguintes termos:

Art. 461. [...]

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

§ 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

Tem-se, assim, que o quadro de carreira trata-se de programa instituído pela empresa, cuja finalidade é organizar a promoção de seus empregados, através de critérios objetivos e bem delineados, obedecendo à alternância entre antiguidade e merecimento.

²⁹ *Ibid.*, p. 114/115.

Nos dizeres de José Luiz Ferreira Prunes³⁰, quadro de carreira “*é o conjunto de normas que disciplina a hierarquia e as atribuições dos empregados na organização da empresa*”.

As empresas não são obrigadas a instituir o quadro de carreira – trata-se de uma faculdade do empregador. Contudo, uma vez instituído, deve ser seguido corretamente. Deve-se atentar que a efetiva existência de quadro de carreira obsta o direito à equiparação salarial, mas pode dar ensejo a outras pretensões do empregado, como é o caso da ação que objetiva seu correto enquadramento, ou sua reclassificação nos quadros do empregador.

De se notar que o quadro de carreira deve efetivamente atender à finalidade de promover a evolução do trabalhador na empresa, de forma justa e clara. Como bem leciona Alice Monteiro de Barros³¹, “o quadro de carreira não se confunde com um simples plano de cargos e salários elaborado pela empresa, sem o crivo do Estado”.

Este óbice existe pela presunção de que o quadro de carreira existente na empresa, com efetivos critérios de promoção por merecimento e antiguidade, já seria um mecanismo adequado de evolução do trabalhador, o que, por consequência, afastaria discriminações. Contudo, comprovado que o quadro não se presta efetivamente ao fim a que se destina – atuar como mecanismo suficiente para garantir o desenvolvimento progressivo do empregado nos níveis profissionais estabelecidos pelo empregador – a equiparação salarial deve ser garantida, eis que restará refutada a presunção de ausência de discriminação.

Importante ressaltar ainda que, se o cargo de carreira não abranger toda a empresa, mas apenas uma ou algumas categorias, os integrantes não incluídos terão garantido o direito à equiparação de salários, no caso de atendidos os seus requisitos.

E como demonstrado acima, não basta a mera existência de quadro de carreira na empresa. Este deve atender, ainda, a determinadas condições para atuar como obstáculo ao pleito equiparatório, as quais são estabelecidas pela própria lei e pela Jurisprudência. O primeiro deles é a alternância dos critérios de merecimento e antiguidade.

³⁰ *Ibid.*, p. 201.

³¹ *Ibid.*, p. 831/832.

5.4.1 CRITÉRIOS ALTERNADOS DE MERECIMENTO E ANTIGUIDADE

Neste ponto, os parágrafos 2º e 3º do artigo 461 da CLT são claros, não deixando brechas: para que o quadro de carreira atue como óbice à equiparação salarial, é necessário que ele contemple critérios de promoção que alternem os conceitos de “merecimento” e “antiguidade”. Tal alternância deve ocorrer dentro de cada categoria profissional ou, melhor dizendo, dentro de cada classe prevista pelo empregador.

Trata-se o critério de “merecimento” de fator subjetivo, delineado pelo próprio empregador, de forma discricionária. Já o critério de “antiguidade” é fator objetivo, que deve ser seguido pelo empregador, independente de suas preferências quanto a um ou outro empregado. Quando da promoção por antiguidade, esta será destinada ao empregado com mais tempo de serviço na classe em que os candidatos à promoção se encontram.

Certamente é possível a existência de quadro de carreira que preveja a utilização de apenas um dos critérios, ou que aplique um deles em maior frequência que o outro. Contudo, em qualquer destes casos, não estará presente o óbice à equiparação salarial. Isso porque a lei claramente prevê que ambos os critérios devem ser aplicados com alternância. E é justamente esta condição que garante a igualdade de condições aos empregados.

Neste sentido, transcrevemos, uma vez mais, as palavras de José Luiz Ferreira Prunes³², com quem concordamos integralmente:

“Cremos também que o empregador, dentro de seu poder de comando, pode ditar um quadro de carreira exclusivamente em que as promoções sejam feitas por antiguidade; noutro, podemos encontrar as promoções exclusivamente por merecimento. Nada obsta que assim seja. Contudo, os quadros com esses critérios, só por antiguidade ou só por merecimento, não impedirão a equiparação salarial de dois empregados que tenham atendido os pressupostos do art. 461 para a decretação da igualdade.”

Destarte, a alternância nos critérios acima apontados – antiguidade e merecimento – é sem dúvida um requisito do quadro de carreira, para fim de obstáculo à equiparação salarial.

³² *Ibid.*, p. 201.

5.4.2 HOMOLOGAÇÃO DO QUADRO DE CARREIRA PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO

No tocante à necessidade de homologação do quadro de carreira pela autoridade administrativa, também esta questão já foi objeto de muita discussão.

Alguns doutrinadores sustentavam ser tal providência desnecessária, ao passo que a lei não a determina expressamente.

Outros encaravam a homologação como requisito, inclusive aplicando, por analogia, a previsão constante da alínea “b” do artigo 358 da CLT:

Art. 358. Nenhuma empresa, ainda que não sujeita à proporcionalidade, poderá pagar a brasileiro que exerça função análoga, a juízo do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, à que é exercida por estrangeiro a seu serviço, salário inferior ao deste, excetuando-se os casos seguintes:

a) [...]

b) quando, mediante aprovação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, houver quadro organizado em carreira em que seja garantido o acesso por antiguidade;

c) [...]

d) [...]

A questão, contudo, resta superada pelo item I da Súmula nº 6 do C. TST, que pacificou o entendimento de que, de fato, deve o quadro de carreira ser homologado pela autoridade administrativa – no caso, o Ministério do Trabalho – a fim de funcionar como óbice à equiparação salarial.

Eis a redação da citada Súmula:

6 – Equiparação salarial. Art. 461 da CLT.

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

De se notar que o entendimento sumulado faz expressa exclusão às entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional, quando o quadro nelas existente for aprovado por ato administrativo da autoridade competente. Aprovado o quadro de carreira de tais entidades pelo órgão administrativo próprio, não haveria motivos para se exigir outra aprovação, eis que com isso apenas se objetiva impedir abusos por parte das empresas, na adoção dos critérios de promoção.

Alguns doutrinadores e julgadores ainda sustentam que a necessidade de homologação do quadro de carreira perante o Ministério do Trabalho constitui

excessiva burocratização. Para estes, o relevante seria a efetiva aplicação do quadro, com a garantia de mecanismos impessoais de promoções por merecimento e antiguidade.

Entendemos, contudo, que tal critério pode dar margem a injustiças – justamente o que se objetiva evitar quando se trata de equiparação salarial ou quadro de carreira – sendo certo que a homologação pela autoridade administrativa de fato se presta a impedir quadros de carreira “mascarados”, que não objetivem atender às exigências da lei.

Neste sentido, as sábias palavras de Raymundo Antônio Carneiro Pinto³³:

“Para fugir à obrigação de cumprir o disposto no art. 461 da CLT, havia o perigo de a empresa forjar uma apressada organização do seu pessoal e, com base nisso, arguir a exceção prevista no §2º do mesmo artigo. A exigência da homologação do quadro de carreira pelo Ministério do Trabalho evita possíveis abusos.”

5.4.3 MOMENTO DA INSTITUIÇÃO DO QUADRO DE CARREIRA

Por fim, saliente-se que o momento da instituição do quadro de carreira é relevante na sua análise como óbice à equiparação salarial.

Claramente, quando o empregador institui adequadamente o quadro de carreira antes do ingresso do empregado na empresa, não há maiores digressões, posto que ele se fixa entre as partes através da própria formalização do contrato de trabalho. O quadro será perfeitamente aplicável ao empregado, cujo contrato “adere” às suas condições.

No caso de ser o quadro instituído após o início da relação de trabalho, em regra, este deve ser considerado válido. Isso porque a regularidade do quadro de carreira implica vantagem ao empregado, uma vez que é o empregador quem abre mão de prerrogativa sua (promoção por seu livre arbítrio). Contudo, no caso de sentir-se o empregado prejudicado pela instituição do quadro, este deverá impugná-lo, para que não lhe seja aplicado.

³³ PINTO, Raymundo Antônio Carneiro. *Súmulas do TST Comentadas*. 10ª ed. – São Paulo: LTr, 2008, p. 54.

Por fim, insta ressaltar que, no caso de haver disparidade salarial anterior à organização do quadro de carreira, sua instituição não será passível de sanar os desníveis salariais existentes até então.

O quadro de carreira apenas exclui o direito à equiparação salarial a partir da data de sua vigência, eis que não é possível se sobrepor a eventual direito adquirido por determinado empregado.

5.5 PARADIGMA EM READAPTAÇÃO FUNCIONAL

Por fim, resta a análise do último fator capaz de impedir o direito de determinado empregado à equiparação salarial: a existência de paradigma em readaptação funcional.

Tal circunstância está prevista na lei, especificamente no §4º do artigo 461 do diploma consolidado:

Art. 461. [...]

§ 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.

Este é sem dúvida um fato impeditivo lógico, em virtude da necessidade de readaptação de empregado com algum tipo de deficiência, ou que, após doença ou acidente, tem reduzida sua capacidade laborativa. Este empregado, em razão de suas condições pessoais, não pode servir de paradigma.

A lei assim dispõe pelo simples fato de que qualquer programa de readaptação funcional restaria comprometido se não houvesse este obstáculo.

O trabalhador readaptado, ao retornar para a empresa, precisa ser alocado em outra função, compatível com seu estado de saúde. E esta nova função poderá ser mais simples, bem como remunerada com salários inferiores.

Contudo, por força do princípio da irredutibilidade de salários (artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal), o empregador não poderá pagar a este empregado salário inferior ao percebido antes da readaptação ou do afastamento previdenciário.

Destarte, por força de lei, no presente caso a remuneração do empregado ficará vinculada à sua função anterior, e não àquela que será exercida após a readaptação.

É esta situação bastante específica que torna o empregado reabilitado um “paradigma impróprio”.

Mostra-se evidente que os motivos desta limitação são puramente sociais, a fim de evitar a criação de problemas ao empregador, uma vez que, não havendo tal óbice, estaria abrindo portas para inúmeras reivindicações de equiparação salarial ao alocar em função menos complexa empregado readaptado. Certamente, tal situação se reverteria contra o próprio empregado, que correria sérios riscos de não ser colocado em função adequada, ou até mesmo de perder seu posto de trabalho.

Importante esclarecer, ainda, que o óbice permanece até mesmo no caso de haver, na própria função, mais de um empregado readaptado, mesmo que em razão de igual doença. O empregado nestas condições em hipótese alguma servirá como paradigma, mesmo que confrontado com outro empregado readaptado. Isso porque, como dito, o salário estará sempre vinculado à função anterior, e não àquela exercida posteriormente.

Contudo, deve-se esclarecer que não há qualquer impedimento de que o empregado readaptado pleiteie equiparação com outro empregado (não readaptado), se receber o primeiro salários inferiores, e desde que preenchidos todos os requisitos do artigo 461 da CLT. Isso porque o reabilitado não poderá funcionar como paradigma, mas nada impede que ele próprio pleiteie a equiparação, se for tratado com discriminação.

Ainda, para que exista o obstáculo ora abordado, é necessário que a readaptação seja devidamente atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social.

Tem-se, assim, concluído o estudo dos fatores capazes de impedir o direito do empregado à equiparação salarial.

Repita-se que, mesmo que presentes todos os requisitos para a configuração do direito, a mera ocorrência de apenas um dos fatos impeditivos acima apontados faz ruir a pretensão.

6. QUESTÕES PROCESSUAIS

Superada a análise do instituto da equiparação salarial, convém apreciar-se, também, as principais questões processuais afetas à matéria.

Isso porque este direito, em regra, é reconhecido através de uma reclamação trabalhista, eis que dificilmente o empregador que pratica políticas salariais não isonômicas efetuará a correção de forma espontânea.

Destarte, prudente passar-se à rápida análise da petição inicial, defesa e demais questões atinentes à dinâmica processual.

6.1 PETIÇÃO INICIAL E DEFESA

No que toca à petição inicial, a primeira regra a se observar, como em qualquer outra demanda, é o atendimento aos artigos 840 da CLT e 282 do CPC, ou seja, os requisitos próprios de qualquer petição inicial.

Além disso, é de fundamental importância a indicação de um paradigma. Não cabe o pedido de equiparação salarial se não houver a indicação precisa de um outro empregado que desempenhe as mesmas atividades, ao mesmo empregador e na mesma localidade.

A não indicação de paradigma torna inepto o pedido.

Deve-se atentar, contudo, que em atendimento ao princípio da celeridade e economia processual, a não indicação de paradigma poderia ser sanada pela determinação do Juízo, de indicação do modelo pelo autor da causa. Destarte, devolvendo-se o prazo para elaboração da defesa, se necessário, restaria sanado o prejuízo, podendo a ação prosseguir sem maiores delongas.

Entendemos ser possível, ainda, a indicação de mais de um paradigma. Tal situação não enseja maiores controvérsias se referir-se a períodos distintos. Contudo, a indicação de mais de um modelo para o mesmo período é matéria controvertida nas cortes trabalhistas.

Ora, pode haver trabalho concomitante com mais de um empregado detentor de maiores salários, no mesmo período, o que, a nosso ver, não deveria obstaculizar

o direito do empregado. Isso porque o Reclamante poderá não conhecer aquele que recebe salário mais alto. Ainda, poderá não ser de sua ciência a existência de determinado fato impeditivo quanto a um ou outro paradigma, como é o caso, por exemplo, de ser o modelo readaptado ou de possuir maior perfeição técnica que o Reclamante.

Assim, entendemos que é possível a indicação de mais de um paradigma, restando facultado à parte a produção de provas quanto a cada um deles. E, em havendo mais de um reconhecimento, deve prevalecer a equiparação com o detentor de maiores salários.

No sentido de demonstrar que as Cortes Trabalhistas admitem a indicação de mais de um paradigma para o mesmo período, seguem os julgados abaixo relacionados:

“EQUIPARAÇÃO SALARIAL - Indicação de mais de um paradigma - Petição inicial - Inépcia não caracterizada - CLT, artigo 461.

Inepta não é a petição inicial que indica mais de um paradigma, mas aquela que não elege o modelo com quem se busca a equiparação; **a eleição de mais de um paradigma, antes de tornar inepta a petição inicial, serve para demonstrar, em tese, a irregularidade no pagamento de salários desiguais para funções idênticas.**”

(TRT2ªR - RO nº 124.599 - Rel. Juíza Maria Aparecida Duenhas - J. 19.03.2002 - DJ 12.04.2002).

“INÉPCIA - Pedido de equiparação salarial - Indicação de mais de um paradigma - Preliminar indeferida.

A indicação de mais de um paradigma não configura a inépcia do pedido de equiparação salarial, porque essa situação não se enquadra nas hipóteses previstas no parágrafo único do artigo 295 do CPC. No máximo essa atitude dificulta o encargo probatório da autora, já que, antes de se exigir da ré a demonstração dos fatos inviabilizadores da equiparação, deve ser comprovada a identidade de função, de empregador, de localidade e a simultaneidade no exercício das funções.”

(TRT12ªR - RO-V nº 01.285-2004-024-12-00-2 - Ac. 1ª T. 15779/06 - Rel. Juíza Lourdes Dreyer - J. 03.10.06 - DJ/SC 20.11.06 - v.u).

Ainda, mostra-se bastante razoável o entendimento acolhido pela doutrina de que o empregado que postula a equiparação salarial deve indicar as atividades desempenhadas, bem como o início de sua prestação concomitante ao paradigma.

Isso porque trata-se, sem dúvida, de questões do conhecimento do empregado, que deve agir com lealdade processual, indicando as informações pertinentes à instrução, bem como possibilitando ao empregador a ampla defesa.

Por outro lado, questões como a indicação do salário do paradigma e sua classificação ou cargo ocupado na empresa são totalmente dispensáveis, até porque é crível sustentar-se que nem sempre o paragonado possuirá tais informações.

De qualquer forma, compete à defesa apresentá-las, juntamente com suas demais alegações, que podem estar focadas na inexistência de algum dos requisitos da equiparação salarial, ou na ocorrência de um de seus fatos impeditivos.

6.2 ÔNUS DA PROVA

Alegados os fatos, na petição inicial e na defesa, compete analisar-se a distribuição do ônus probatório.

Uma vez mais, a matéria já rendeu muita discussão. Alguns já sustentaram que a prova cabe integralmente ao empregado, tendo em vista que os salários diferentes, por seu caráter contratual, trazem a presunção da desigualdade de serviços. Outros defendiam que a prova cabe integralmente ao empregador, eis que o empregado sempre terá direito à equiparação de salários, salvo prova em contrário.

Atualmente, a questão encontra-se sedimentada, como se observa do teor do item VIII da Súmula nº 6, do C. TST, a seguir transcrito:

6 – Equiparação salarial. Art. 461 da CLT.

VIII – É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial.

O que a Jurisprudência consagrou, portanto, foi a aplicação ao pleito equiparatório da regra geral de distribuição do ônus da prova: ao autor, incumbe provar os fatos constitutivos de seu direito; ao réu, incumbe a prova dos fatos modificativos, extintivos e impeditivos. Ou, melhor dizendo, a prova compete à parte que alega o fato.

É nesta mesma linha que dispõem os artigos 818 da CLT e 333 do CPC:

Art. 818. A prova das alegações incumbe à parte que as fizer.

Art. 333. O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

Parágrafo único. É nula a convenção que distribui de maneira diversa o ônus da prova quando:

I - recair sobre direito indisponível da parte;

II - tornar excessivamente difícil a uma parte o exercício do direito.

Esclarecedora é a lição trazida por Fernando Américo Veiga Damasceno³⁴:

“A carga probatória recairá sobre quem nega a ocorrência do presumido. Isso, em face do princípio de que os fatos normais – ou seja, aqueles que ocorrem de maneira habitual – fazem fé por si mesmos, enquanto não se prova o contrário. Portanto, o ônus da prova competirá a quem alega infração à normalidade jurídica. O estabelecimento de presunções é dinâmico, pelo que o ônus probatório não adere estaticamente a uma das partes. Movimenta-se continuamente no curso do processo, mudando de campo, momento a momento. Provada por uma das partes a existência de determinado fato, poder-se-á presumir a existência de outro, decorrente do primeiro. A partir desse momento, inverte-se o ônus probatório, passando à parte adversa a obrigação de demonstrar que, a despeito do fato provado, não ocorreram os outros que dele normalmente adviriam.”

Pode-se concluir, destarte, que uma vez proposta a ação que objetiva o reconhecimento da equiparação salarial, caberá ao autor a prova do fato constitutivo de seu direito, qual seja, de que desempenhava atividades iguais às do paradigma, à mesma época e na mesma empresa. É esta a alegação que lhe compete.

Qualquer ilação capaz de afastar o direito constituirá fato impeditivo, sendo tal ônus da demandada – o que se afigura, inclusive, lógico, tendo em vista que a empresa normalmente dispõe de muito mais elementos para tanto. É o caso, por exemplo, da prova de maior produtividade ou perfeição técnica. O empregador tem maneiras de aferir tal diferença, através, por exemplo, de avaliações do empregado. Ademais, a presunção óbvia que incide no caso é a de que, desempenhando dois empregados as mesmas atividades, os serviços são também prestados com igual produtividade e perfeição, ou melhor dizendo, com o mesmo valor.

Também no sentido do ora exposto os comentários de Raymundo Antônio Carneiro Pinto³⁵:

“Achamos que, quando o empregado, na petição inicial de uma ação, afirma que exercia idêntica função à de outro colega, fica implícito que ele acredita estar a equiparação de acordo com as regras legais já explicitadas. Se a empresa se defende, sustentando que um (ou mais) daqueles requisitos não foi(ram) preenchido(s), compete-lhe comprovar os fatos modificativos ou impeditivos.”

³⁴ *Ibid.*, 2004, p. 138.

³⁵ *Ibid.*, p. 57.

Contudo, exceção à regra geral de distribuição do ônus da prova se observa nos casos em que empregado e paradigma ocupam o mesmo cargo. Isso porque a idêntica denominação de cargos gera forte presunção de que o conjunto de atividades dele integrante são as mesmas.

Assim, grande parte da Jurisprudência já sustenta ser do empregador a prova da diferença de funções, eis que, ocupando reclamante e paradigma o mesmo cargo, há a presunção de que as atividades desempenhadas são idênticas.

Neste sentido, convém citar os seguintes julgados:

“EQUIPARAÇÃO SALARIAL - Ônus da prova.

Uma vez admitido o reclamante para cargo da mesma denominação daquele ocupado pelo paradigma, é de se presumir sejam idênticas as funções exercidas por ambos - Essa circunstância assegura o direito à equiparação salarial entre aquele e este, salvo prova de que as atribuições de um e de outro eram distintas, ônus a cargo da reclamada - Recurso de Embargos não conhecido.”

(TST - ERR nº 488.586 – SBDI-1 - Rel. Min. João Batista Brito Pereira - DJU 01.03.2002) – grifos nossos.

“EQUIPARAÇÃO SALARIAL - Artigo 461 da CLT.

Constitui ônus do empregador a prova de que a identidade da denominação do cargo anotada na CTPS do equiparando e do paradigma não corresponde a identidade das funções exercidas pelos mesmos. Recurso ordinário conhecido e não provido.”

(TRT9ªR - RO nº 1.258/89 - Ac. 2ª T. 736/90 - Rel. Juiz José Montenegro Antero - DJPR 07.02.90) – grifos nossos.

Por fim, cumpre ressaltar que o pedido de equiparação salarial admite todos os meios probatórios consagrados em direito, tais como prova testemunhal, documental e até mesmo pericial, em casos mais específicos.

Contudo, a existência de quadro de carreira apenas aceita prova documental, uma vez que deve ser o quadro instituído por documento e, mais ainda, homologado pela autoridade administrativa, como exposto.

Da mesma forma, a readaptação do paradigma também deverá ser provada documentalmente, por meio de atestado fornecido pelo INSS.

Ainda, pertinente esclarecer que, tratando-se a equiparação salarial de matéria eminentemente fática, a confissão, ainda que ficta, já é passível de causar sérias dificuldades à parte por ela prejudicada, em virtude de ter-se por admitidos como verdadeiros os fatos declinados pela parte contrária.

Assim, nos termos da Súmula nº 74, item II, do TST, apenas a prova pré-constituída nos autos poderá ser utilizada para confronto com a confissão ficta, não implicando cerceamento de defesa o indeferimento de provas posteriores.

7. EFEITOS DA AÇÃO DE EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Estudados os requisitos ensejadores da equiparação salarial, bem como os fatos capazes de afastá-la, resta a análise das consequências que o reconhecimento de tal direito traz ao contrato de trabalho.

A ação de equiparação salarial objetiva, especificamente, o reconhecimento do direito ao igual salário (*comando declaratório*), bem como a condenação da empresa no pagamento das diferenças salariais apuradas entre empregado e paradigma, vencidas e vincendas, se for o caso (*comando condenatório*).

Já se sustentou tratar-se de sentença constitutiva. Contudo, tal entendimento resta superado, uma vez que a decisão não cria nem modifica uma relação jurídica, mas apenas corrige uma distorção constatada no curso do contrato, especificamente no regime salarial adotado pela empresa.

Releva esclarecer que, uma vez devida a equiparação de salários, sua consequência principal é determinar o pagamento das diferenças salariais apuradas, desde o início da prestação simultânea de igual trabalho. Nesta linha, pouco importa se, à época da ação, os equiparandos continuam exercendo funções idênticas ou estão vinculados ao mesmo empregador. Para tanto, basta que o pedido se relacione com situação pretérita.

Neste sentido, o item IV da Súmula nº 6 do TST:

6 – Equiparação salarial. Art. 461 da CLT.

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

Tal situação espelha clareza solar, até por conta da grande dificuldade enfrentada pelo empregado em demandar contra seu empregador, enquanto ainda vigente o contrato. Tem-se cada vez mais comum o ingresso da reclamação apenas após o término da relação de emprego, muito embora a ocorrência da prescrição quinquenal, que não raro abarca muitas verbas a que o trabalhador faria jus.

E o simples fato de ingressar com a reclamação após o término do contrato não poderia servir de óbice ao direito do autor, uma vez que, enquanto durou a

prestação simultânea de iguais serviços, fará jus aos salários iguais aos do paradigma.

Destarte, o primeiro efeito da procedência da ação equiparatória é o reconhecimento do direito a iguais salários (bem como à irredutibilidade, se for o caso), e ainda o direito ao pagamento das diferenças aí apuradas.

De se notar que, deixando equiparando e paradigma de trabalharem desempenhando as mesmas tarefas, o direito a iguais salários deixa de existir. Contudo, se o empregado equiparado continuar laborando na empresa, não poderá sofrer redução de salário (nos termos do artigo 7º, inciso VI da Constituição Federal), sendo-lhe assegurada, ainda, a aplicação dos percentuais de reajuste estabelecidos em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Da mesma forma, todos os reflexos afiguram-se devidos, eis que é o salário a base de cálculo de quase todas as verbas trabalhistas – sejam elas salariais ou rescisórias.

Devida, também, a retificação da CTPS do autor, a fim de que conste o correto salário. Tal determinação deverá ser também estabelecida na sentença, que poderá estipular que, em caso de descumprimento por parte do empregador, seja cumprida pela Secretaria da Vara do Trabalho. É ainda bastante comum determinar-se a imposição de multa diária, no caso de não cumprida a obrigação, nos termos do artigo 461, §4º, do CPC.

É tranquilo, ainda, o entendimento de que as diferenças salariais não englobam verbas personalíssimas e vantagens pessoais integrantes da remuneração do modelo. Por vantagens personalíssimas podemos entender aqueles pagamentos feitos ao empregado, decorrentes de uma situação que apenas diz respeito ao seu próprio contrato.

Neste sentido, cumpre transcrever as palavras de Amauri Mascaro Nascimento³⁶, ao dispor sobre o adicional por tempo de serviço, verba de caráter nitidamente pessoal:

“O adicional por tempo de serviço é uma vantagem pessoal. Depende da antiguidade do paradigma no emprego e que pode ser maior. A diferença de tempo para equiparação é medida na função e não no emprego.”

³⁶ *Ibid.*, p. 852.

Por fim, de se esclarecer que, na hipótese de o autor não obter êxito em seu pleito equiparatório, poderá ingressar com nova ação, indicando outro paradigma, desde que respeitado, claro, o biênio prescricional. A circunstância de indicar outro modelo enseja alteração da causa de pedir. Por tal motivo, não há que se falar em ofensa à coisa julgada.

8. OUTRAS QUESTÕES RELEVANTES

Ainda, necessário atentar para o fato de que o instituto da equiparação salarial traz a tona diversas questões correlatas, frequentemente enfrentadas quando se inicia um processo envolvendo equiparação salarial.

E tais questões, importante dizer, não são abordadas diretamente pela legislação, além de se relacionarem com outros temas, o que torna sua análise um pouco mais complexa.

Passemos, então, ao rápido exame de mais estes pontos.

8.1 PRESCRIÇÃO

A prescrição trabalhista é regida pelas disposições constantes do artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal, *in verbis*:

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

[...]

XXIX – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

[...]

Na ação equiparatória, não é diferente. O empregado pode ingressar com a demanda até o limite de dois anos após o término do contrato, postulando as verbas decorrentes dos últimos cinco anos anteriores à distribuição da ação.

É de se recordar que, como visto em capítulo anterior, é irrelevante que empregado-equiparando e paradigma estejam a serviço do estabelecimento quando do ingresso com a demanda. Basta que ambos tenham desempenhado iguais funções, concomitantemente, mesmo que tal circunstância retrate situação pretérita. Neste sentido, o item IV da Súmula nº 6 do TST.

Da mesma forma, a ação não precisa ser proposta no momento em que se toma conhecimento da violação ao princípio da isonomia, podendo-se respeitar a regra geral de prescrição, que autoriza o ingresso da demanda até dois anos após a rescisão contratual.

Importante esclarecer que o reconhecimento da equiparação salarial implica uma infração continuada, que se repete a cada pagamento de salário pelo empregador. Trata-se de parcela de trato sucessivo, uma vez que a lesão se renova mês a mês.

Nesta linha, é aplicável ao pedido de equiparação salarial o previsto na Súmula nº 294 do TST:

294 – PRESCRIÇÃO – Alteração Contratual – Trabalhador Urbano.

Tratando-se de demanda que envolva pedido de prestação do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito a parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

Uma vez que o direito à equiparação de salários está assegurado por preceito de lei (artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal e artigo 461 da CLT), a prescrição é parcial, e não total, conferindo ao empregado o direito de receber as parcelas referentes aos cinco anos anteriores ao ingresso da ação, mesmo que o início do desempenho de iguais tarefas tenha ocorrido muito tempo antes.

Nesta linha, e com mais especificidade, sustenta o item IX da Súmula nº 6 do TST:

6 – Equiparação salarial. Art. 461 da CLT.

IX – Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento.

Eis as palavras de Raymundo Antônio Carneiro Pinto³⁷, ao comentar referida súmula:

“De acordo com o texto do item em comento, fica claro que a prescrição não começa a contar da data em que reclamante e paradigma passaram a exercer idêntica função. Prescrevem, tão-somente, as diferenças salariais do período compreendido nos cinco anos anteriores ao ajuizamento da ação com vistas à equiparação.”

Entendimento bastante interessante é o esposado por Gustavo Filipe Barbosa Garcia³⁸. O citado doutrinador sustenta que o direito às parcelas integrantes do quinquênio é devido mesmo que, no referido período, empregado e paradigma já não tenham mais laborado juntos, nas mesmas funções.

³⁷ *Ibid.*, p. 57.

³⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Método, 2008, p. 421.

De acordo com o mencionado autor, a prescrição atinge apenas o direito às parcelas anteriores aos cinco anos que precedem o ajuizamento da reclamatória, não se exigindo que autor e paradigma tenham necessariamente trabalhado juntos em período que integre estes cinco anos. Isso porque “o trabalho no mesmo momento é um fato, que pode ser objeto de prova e não é alcançado pela prescrição, pois esta apenas atinge a eficácia da pretensão do direito que se alega violado”.

O raciocínio ora demonstrado lastreia-se no fato de que o empregado pode, a qualquer momento, insurgir-se contra o ato patronal que não reconheceu seu direito à igualdade salarial. Trata-se, como já visto, de comando declaratório, imprescritível, portanto. Apenas os salários passam a sofrer os efeitos prescricionais.

Em outras palavras, a prescrição atinge as prestações, mas não o direito em si.

De se sustentar, de qualquer forma, que tal entendimento não é pacífico em nossos Tribunais.

8.2 CARGOS DE CONFIANÇA

Por ensejar situação bastante peculiar, o cargo de confiança é tema recorrente, no que pertine à admissibilidade ou não da equiparação salarial.

A doutrina é bastante divergente neste sentido.

Como exemplo, podemos citar as lições de Fernando Américo Veiga Damasceno³⁹, que distingue o efetivo cargo de confiança daquele cargo de confiança técnica. Para o renomado autor, no primeiro o titular delibera sobre a administração empresarial, estabelecendo procedimentos e políticas em nome do empregador. Já no cargo de confiança técnica as diretrizes e determinações são ditadas pelo próprio empregador, que apenas confia ao empregado a maneira de executá-las, apostando em sua capacidade profissional.

³⁹ *Ibid.*, 2004, p. 42/45.

Prossegue o autor defendendo que, no segundo caso, é devida a equiparação de salários, por tratar-se o ocupante do cargo de confiança técnica de empregado como qualquer outro. Já no caso do efetivo ocupante de cargo de confiança, entende o doutrinador que o valor do trabalho é imensurável, não sendo aplicável o instituto.

Por outro lado, José Luiz Ferreira Prunes⁴⁰ sustenta que é perfeitamente possível a possibilidade de isonomia salarial entre empregados de confiança, desde que atendidos todos os requisitos do artigo 461 da CLT.

A nós, parece crível a possibilidade de equiparação salarial para pessoas ocupantes de cargos de confiança, desde que estejam presentes todos os requisitos necessários ao reconhecimento do direito. Isso porque a lei não aponta qualquer vedação neste sentido. Entretanto, é de se notar que, por tais funções exigirem virtudes pessoais, fatalmente será mais difícil a prova e a avaliação da igualdade.

Cumprido citar que acreditamos que também o grau de confiança que o empregador deposita em cada empregado pode servir como óbice ao pedido, eis que este grau de confiança é inerente à própria natureza jurídica do cargo, o que pode implicar diferenciação salarial.

Contudo, ausente tal prova (diferente parcela de confiança com que conta cada empregado), e demonstrados os requisitos do artigo 461 da CLT, deve ser procedente o pedido.

8.3 TRABALHO ARTÍSTICO E INTELECTUAL

Uma vez que a legislação trata de “trabalho de igual valor”, uma discussão bastante constante no universo jurídico é a possibilidade de equiparação salarial nos casos de trabalho artístico e intelectual. A dúvida reside em como poderia ser mensurado e comparado o “igual valor” em tais atividades.

Entendemos que também é possível o reconhecimento da isonomia salarial em tais situações, pois aqui também a lei não oferece qualquer proibição.

⁴⁰ *Ibid.*, p. 70/74.

Contudo, a prova da igualdade também se afigura difícil, eis que a prestação de serviço decorrente de tais funções poderá conter fatores insuscetíveis de equiparação, como a imaginação, o estilo, e ainda diferenças culturais que caracterizam o trabalhador e são relevantes no resultado final do trabalho.

Já entendeu a Jurisprudência, contudo, pela forma de análise do trabalho intelectual, como se constata do item VII da Súmula nº 6 do TST:

6 – Equiparação salarial. Art. 461 da CLT.

VII – Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos.

Disso facilmente se extrai que o TST entende possível a equiparação salarial no caso de trabalho intelectual, embora entenda ser necessária uma prova de perfeição técnica que atenda a “critérios objetivos”.

No que pertine à atividade artística, tem-se que é ainda mais complexa a constatação de trabalho de igual valor, por depender de características próprias do artista, bem como do aspecto subjetivo que envolve a comparação.

Contudo, entendemos que, em ambos os casos, sendo efetivamente constatada a presença dos requisitos ensejadores da equiparação salarial, superada a evidente dificuldade probatória, o direito não pode ser negado a tais empregados, em virtude da inexistência de óbice da legislação, neste sentido.

8.4 EQUIPARAÇÃO SALARIAL E O EMPREGADO DOMÉSTICO

De acordo com o artigo 7º, alínea “a”, da CLT, não se aplicam as disposições do diploma consolidado ao empregado doméstico.

A Constituição Federal de 1988, procurando minimizar a falta de proteção a estes empregados, incluiu um parágrafo único em seu artigo 7º, estendendo aos domésticos alguns direitos assegurados aos empregados em geral. É o caso do salário mínimo, irredutibilidade de salário, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias anuais com acréscimo de um terço, licença gestante e paternidade, aviso prévio, aposentadoria e integração à previdência social.

Contudo, tendo em vista a excepcionalidade de tais direitos, não se pode sustentar que as normas não expressamente incluídas sejam também devidas.

Destarte, uma vez que a legislação não garantiu ao empregado doméstico o direito a iguais salários, decorrentes da equiparação salarial com empregado que exerça as mesmas funções, incabível sustentar tal possibilidade.

8.5 EQUIPARAÇÃO SALARIAL E O RURÍCOLA

No tocante ao trabalho do rurícola, entendemos que, após o advento da Constituição Federal de 1988, toda discussão resta superada.

Inicialmente, de se salientar que o Estatuto do Trabalhador Rural nada dispôs no que pertine à possibilidade de garantir a tais empregados o direito à equiparação salarial.

Contudo, apesar da omissão, tem-se que a atual Constituição Federal equiparou para todos os fins o empregado rural ao urbano, deixando de haver, portanto, qualquer argumento capaz de afastar este direito.

Ademais, as disposições do artigo 461 da CLT não colidem com as normas aplicáveis ao campo.

Assim, entendemos que não há qualquer restrição no cabimento da equiparação salarial ao rurícola.

8.6 EQUIPARAÇÃO DECORRENTE DE DECISÃO JUDICIAL

Relevante, ainda, é a situação gerada por decisão judicial que beneficia o empregado-paradigma.

Já resta pacificado na Jurisprudência, através da Súmula nº 6 do TST, que preenchidos os requisitos da equiparação, a desigualdade salarial existente entre equiparando e paradigma deve ser corrigida, mesmo que o salário do modelo seja decorrente de decisão judicial que o beneficiou. Exceções a tal regra residiriam apenas no caso de ser tal correção decorrente de vantagem pessoal ou tese jurídica superada pelo TST.

Neste sentido, o item VI da Súmula citada:

6 – Equiparação salarial. Art. 461 da CLT.

VI – Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior.

Como exemplo de vantagem pessoal, podemos citar o reconhecimento do direito do empregado a determinado adicional por tempo de serviço, ou integração ao salário das horas extras por ele cumpridas.

Tais situações, como claramente exposto pela Súmula, não dão direito à equiparação, o que se mostra lógico, pois segue a regra geral – apenas verbas não personalíssimas são equiparáveis.

Por outro lado, alterado o salário do empregado-paradigma, em seu sentido estrito, mesmo que por decisão judicial, a natureza do salário se manterá a mesma. Assim, a origem de tal majoração não constitui obstáculo à equiparação salarial.

Neste sentido, não há maiores considerações a tecer.

Contudo, há desdobramento na matéria que divide opiniões. Trata-se do que a doutrina chama de “equiparação em cadeia”, ou “equiparação em cascata”.

Neste caso, o empregado “A” postula equiparação com o empregado “B”, restando vitorioso. Assim, ambos passam a ter reconhecido o direito ao mesmo salário. Contudo, o novo salário do empregado “A” também poderá ensejar pedido de equiparação salarial, por parte do empregado “C”, que também desempenha as mesmas atividades dos demais, com salário inferior.

Tal situação, a nosso ver, é perfeitamente possível, desde que cada relação tenha sido analisada por processo judicial e decorra de sua própria sentença. Em outras palavras, a mera procedência da ação do empregado “A” postulando diferenças com o empregado “B” não pode respaldar a majoração salarial do empregado “C”. Isso porque também deverá ser analisado o atendimento aos requisitos do artigo 461 da CLT, quanto ao trabalho desempenhado pelo empregado “C”. Entendemos, entretanto, que é facultado ao empregado “C” ingressar com a demanda pretendendo equiparação com o empregado “A” OU com o empregado “B”.

Alguns juízes e doutrinadores, contudo, atacam este entendimento, sustentando que ensejaria transferência de coisa julgada a terceiros, em afronta ao artigo 472 do CPC. Isso porque a decisão referente ao processo movido pelo empregado “A” analisou a situação jurídica dele com o empregado “B”, criando coisa julgada após seu trânsito. Assim, tal circunstância não seria passível de ensejar

direitos ao empregado “C”, em especial se sua ação equiparatória se desenrolasse tendo como paradigma o empregado “A” – cujo salário foi equiparado judicialmente.

No entanto, discordamos de tal posição, uma vez que o reconhecimento judicial do salário equiparado é apenas a *consagração de uma situação de fato*.

Como apontado no capítulo 7, a decisão que reconhece a equiparação não cria nem modifica uma relação jurídica, mas apenas corrige uma distorção constatada no curso do contrato, especificamente no tocante ao salário adotado pela empresa àquele empregado. Não há que se falar em salário “novo” ao empregado “A”, mas em reconhecimento do salário *correto*.

Assim, se o empregado “A” tem direito a determinado salário, o empregado “C” também o terá, se ambos desempenharem funções iguais e de mesmo valor, ao mesmo empregador e no mesmo local, sem diferença de tempo superior a dois anos, e, certamente, sem a ocorrência de qualquer dos demais óbices passíveis de afastar o pleito.

Na ação proposta pelo empregado “C”, postulando equiparação com “A”, perde importância o empregado “B”, que sequer precisará ser indicado, uma vez que sua realidade contratual se mostra inócua à discussão. O fato de ser ele o ensejador da majoração salarial com o empregado “A” não se mostra relevante, uma vez que apenas serviu para o reconhecimento do salário correto deste.

Há de se sustentar, por fim, que entendemos descabida a alegação de alguns autores de que esta situação ensejaria “falsa isonomia”, em decorrência da possível diferença de tempo de serviço superior a dois anos, entre o primeiro e o último empregado da cadeia. Isso porque, uma vez reconhecido determinado salário para determinado empregado, e servindo este como paradigma, é com ele que devem ser confrontados os requisitos do direito. Pouco importa se outros empregados na mesma condição recebem aquele mesmo salário. Os direitos de igualdade de trato reconhecidos ao empregado-equiparado se comunicam a todos os outros naquela mesma situação.

Por outro lado, caso desejasse o empregador privilegiar a maior experiência decorrente de superior tempo de serviço, poderia organizar a distribuição de tarefas de modo a contemplar tal situação (o que afastaria o requisito “idêntica função”), criando plano de cargos e salários ou ainda quadro de carreira.

De qualquer outra forma, o direito persiste, atendidos os requisitos legais.

8.7 EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO E TERCEIRIZAÇÃO

Bastante relevante – e atual – se mostra mais esta faceta que envolve os pedidos de equiparação salarial.

A terceirização trabalhista é figura que cresce a cada dia, aumentando, por consequência, a discussão sobre o cabimento ou não de salários iguais entre os empregados terceirizados e os demais.

Para analisar esta questão, mister se faz, primeiramente, diferenciar o *trabalho terceirizado temporário* do *trabalho terceirizado permanente*.

O trabalho terceirizado temporário foi instituído pela Lei 6.019/74, que criou uma figura própria, diversa do empregado celetista. Aqui, o temporário tem direitos próprios, e integra uma relação com três pólos: ele próprio, a empresa de trabalho temporário, ou terceirizante, e a empresa tomadora dos serviços.

E este trabalhador temporário, por expressa previsão da Lei 6.019/74, tem direito ao chamado “salário equitativo”, que é justamente o direito de receber remuneração equivalente à dos demais empregados da mesma categoria da empresa tomadora. Neste sentido, o artigo 12, alínea a, da referida lei:

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

Não se trata da exata figura da equiparação salarial, até porque, como dito, possui este trabalhador um rol de direitos próprios. Mas a determinação da lei nº 6.019/74 garante a finalidade maior da equiparação, que é a não-discriminação.

Há ainda a figura do trabalho terceirizado permanente, que ocorre quando uma empresa terceirizante celebra contrato empregatício com um trabalhador, para que este preste serviços no âmbito de outra empresa. Esta figura não está regulada em lei, mas conta com o aval da Jurisprudência, inclusive sedimentada pela Súmula nº 331 do TST, desde que o objeto da terceirização não atinja a atividade-fim da empresa tomadora.

Se a terceirização for considerada ilícita (no caso de atividade-fim, por exemplo), o empregado terá direito a ver seu vínculo reconhecido diretamente com a

empresa tomadora. Assim, poderá tranquilamente postular equiparação salarial com empregado desta empresa.

Contudo, no caso de terceirização lícita, a questão é um pouco mais complexa pois, em tese, está-se diante de um fator capaz de afastar o direito à equiparação: os empregados não são contratados pelo mesmo empregador.

Nestes casos, contudo, entendimento que vem ganhando força é o de vedar o tratamento discriminatório entre tais empregados. Este entendimento respalda-se no salário equitativo acima apontado, aplicando por analogia o artigo 12, alínea a, da Lei nº 6.019/74. Se tal situação é garantida à terceirização de caráter provisório, com mais razão ainda deve ser aplicável à terceirização permanente, eis que este se trata de empregado típico.

O recente Enunciado nº 16, aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, em 23/11/2007, reforça este entendimento, ao assim dispor:

16. SALÁRIO.

I – SALÁRIO. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. Os estreitos limites das condições para a obtenção da igualdade salarial estipulados pelo art. 461 da CLT e Súmula n. 6 do Colendo TST não esgotam as hipóteses de correção das desigualdades salariais, devendo o intérprete proceder à sua aplicação na conformidade dos artigos 5º, caput, e 7º, inc. XXX, da Constituição da República e das Convenções 100 e 111 da OIT.

II – TERCEIRIZAÇÃO. SALÁRIO EQUITATIVO. PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO. Os empregados da empresa prestadora de serviços, em caso de terceirização lícita ou ilícita, terão direito ao mesmo salário dos empregados vinculados à empresa tomadora que exercerem função similar.

Por fim, de se apontar ainda ser bastante corriqueira a ocorrência de terceirização em entidades estatais. Como a Constituição Federal estabelece ser impossível a formação de vínculo de emprego com entidades estatais sem a aprovação em concurso público (artigo 37, inciso II, da Carta Magna), esta modalidade de terceirização apresenta-se ilícita.

O princípio da não-discriminação deve prevalecer, entretanto, não com o reconhecimento do vínculo empregatício, o que fere a Constituição, mas com a garantia de pagamento, ao empregado terceirizado, das verbas devidas ao empregado estatal direto, que cumpria a mesma função na entidade tomadora. E, para tanto, deve-se considerar o mesmo padrão salarial.

9. QUESTÕES PRÁTICAS

Analisados os requisitos e óbices à equiparação, da forma como a lei os apresenta, bem como os pontos que se observam em casos envolvendo equiparação salarial, cumpre ainda ressaltar que há questões por demais polêmicas que rotineiramente surgem na prática trabalhista.

Se no capítulo anterior apresentamos questões não abordadas diretamente pela lei, neste, enfrentaremos três assuntos absolutamente práticos que dão margem a ainda maiores discussões, posto tratem-se nitidamente de “interpretação” da legislação.

De se notar ser muito comum, nos casos tratados a seguir, a ocorrência de decisões divergentes na Jurisprudência.

Ainda, enfatizamos que este capítulo nem remotamente esgota o tema, sendo certo que a equiparação salarial é matéria absolutamente casuística, ensejando discussões por vezes inimagináveis.

Assim, passemos à apreciação das três questões selecionadas.

9.1 DIFERENÇA DE TEMPO EM FAVOR DO EQUIPARANDO

Como já analisado, a legislação é clara: constitui óbice ao direito à equiparação salarial a “diferença de tempo de serviço superior a dois anos”. É exatamente o que diz a lei:

Art. 461. [...]

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

Contudo, o que ocorre se quem detém maior tempo de serviço é o empregado que postula a equiparação, e não o paradigma?

Embora a resposta nos pareça óbvia, é acertado dizer que a matéria comporta diferentes interpretações – até porque, a nosso ver, o artigo de lei é falho.

Há juristas que sustentam que o direito à equiparação salarial deve ser negado, uma vez que a lei não excepciona a situação apenas para a diferença de tempo a favor do paradigma. Neste sentido, uma vez mais: onde a lei não cria exceção, não cabe ao intérprete fazê-lo.

A corroborar o exposto, o seguinte julgado:

[...] Da equiparação salarial

Procede a reforma do julgado quanto à equiparação salarial. **O paradigma declara que exerceu funções idênticas às atribuições do reclamante durante o período de 1991 a 2001**, tendo sido o reclamante que repassou o serviço a ele.

Logo, **se o reclamante declara que sempre foi técnico de telecomunicações**, como menciona em audiência (fl. 223), **da data da sua contratação em 17/fevereiro/87 a 1991, quando o paradigma declara exercerem funções idênticas, há um lapso temporal superior ao período de dois anos, o que inviabiliza a equiparação salarial preliminarmente**. O art. 461, da CLT estabelece que para ser reconhecida a equiparação salarial deve existir a identidade de funções entre o reclamante e o paradigma em período não superior a dois anos, hipótese esta não configurada no caso em tela, como já mencionado.”

(TRT 2ª Região – Proc. nº 02407.2004.025.02.00.9 – 03ª Turma – Ac. 20080362863 – Rel. Juíza Sílvia Regina Ponde Galvão Devonald – DOE-SP 13.05.2008) – grifos nossos.

Entretanto, esta posição se apresenta por demais radical, a nosso ver.

É evidente que a equiparação salarial objetiva garantir a igualdade, assegurada constitucionalmente. E, como tratado anteriormente, o tempo de serviço funciona como obstáculo, pois aquele empregado que exerce as mesmas funções há bastante tempo certamente terá melhor desenvoltura e desempenho mais satisfatório que outro que iniciou nas tarefas muito depois.

Destarte, se é o equiparando quem detém esta maior desenvoltura, decorrência natural de maior tempo na função, afigura-se ilógico excluir dele o direito ao mesmo salário!

Neste sentido, cumpre citar as sábias palavras de Gustavo Filipe Barbosa Garcia⁴¹:

“Além disso, a regra mencionada deve ser interpretada de forma teleológica (art. 5º da Lei de Introdução ao Código Civil). Por isso, se o empregado que recebe salário inferior possui maior tempo de serviço na mesma função do que o paradigma (mas este, paradoxalmente, recebe salário superior), presentes os demais requisitos para a equiparação salarial, esta é devida.”

⁴¹ *Ibid.*, p. 417.

Como bem salienta o citado autor, a interpretação atribuída ao § 1º do artigo 461 da CLT deve ser teleológica, buscando alcançar o objetivo do legislador. E, certamente, tal objetivo é promover a igualdade, e não causar ainda maiores injustiças. Entender de forma diversa é aplicar injusta interpretação literal à lei, o que deve ser severamente rechaçado neste caso.

A corroborar nosso entendimento, apresentamos o seguinte julgado:

“EQUIPARAÇÃO SALARIAL. DIFERENÇA DE TEMPO DE SERVIÇO SUPERIOR A DOIS ANOS. **Ao estabelecer a diferença de tempo de serviço como fator obstativo à equiparação salarial** (artigo 461, § 1º, da CLT), **o legislador referiu-se apenas aos casos em que o paradigma encontra-se na função há mais tempo que o equiparando, pois a maior experiência na atividade justificaria a percepção de salário superior.** Se, ao contrário, é o equiparando quem exerce a função há mais tempo, tal circunstância não só não impede como também reforça o direito às diferenças salariais correspondentes.”
(TRT 3ª Região – Proc. nº 00243.2007.003.03.00.5 RO – 03ª Turma – Rel. Juiz César Machado – Publicado aos 29.09.2007) – grifos nossos.

9.2 EQUIPARANDO QUE EXERCE MAIS FUNÇÕES QUE O PARADIGMA

Outra questão que encerra grande polêmica é quando o empregado que postula equiparação salarial, além de desempenhar funções idênticas às do modelo, ainda exerce outras mais.

Parte da jurisprudência entende que a equiparação salarial não será devida, uma vez mais, por respeito à letra da lei, que exige “idêntica função”. Ora, se há alguma atribuição a mais desempenhada por qualquer dos empregados, as funções já não poderão ser enquadradas como idênticas.

Outra parte sustenta que, sendo devidas as diferenças salariais ao empregado que desempenha iguais funções, com maior razão serão devidas se o empregado que recebe menores salários exerce “as mesmas funções” e “mais algumas”. Não se poderia excluir a aplicação do princípio isonômico se o trabalho do equiparando apresenta-se, em tese, como “de maior valor”.

A corroborar o exposto:

“EQUIPARAÇÃO SALARIAL. EXERCÍCIO DE ATIVIDADES EM MAIOR NÚMERO PELO EQUIPARANDO DO QUE AS EXERCIDAS PELO PARADIGMA.
Não se pode dar uma interpretação literal ao artigo 461 da CLT. A norma exige a identidade funcional e esta compreende-se no trabalho efetivamente prestado examinando-se todo o conjunto. **Comprovado que toda a função**

exercida pelo paradigma era também exercida pelo reclamante e se o dispositivo legal assegura o mesmo salário ao empregado que exerce função idêntica a outro, por óbvio assegura também ao empregado que exerce mais tarefas na mesma função.”

(TRT 2ª Região - RO nº 02.990.187.043 – 3ª Turma – Ac. 20000133307 – Rel. Juiz Marcelo Freire Gonçalves – DOE 11.04.00) – grifos nossos.

“EQUIPARAÇÃO SALARIAL. EQUIPARANDO QUE EXERCE MAIS ATIVIDADES DO QUE O PARADIGMA. A reclamada não pode argüir em seu benefício a interpretação literal do artigo 461 da CLT no sentido de que não há a identidade de função exigida entre o reclamante e a paradigma, quando o primeiro exerce atividade mais completa do que a segunda, desde que ambos exerçam as mesmas atividades predominantes da função. Se o dispositivo legal assegura o mesmo salário ao empregado que exerce função idêntica a outro assegura também ao empregado que exerce mais tarefas na mesma função, o salário pago ao empregado menos capacitado.”

(TRT 3ª Região – RO 833/97 – 4ª Turma – Rel. Juíza Deoclécia Amorelli Dias – DJ/MG 02.08.97 *in* Dicionário de Decisões Trabalhistas, B. Calheiros Bonfim, Silvério dos Santos e Cristina Kaway, Edições Trabalhistas 1997, p. 253) – grifos nossos.

Modestamente, entendemos que a equiparação *poderá* existir nestas circunstâncias, mas dependerá de análise específica, caso a caso.

Isso porque o fato de realizar mais atividades pode limitar o desempenho do empregado quanto àquelas comparadas, desempenhadas pelo modelo – *poderá* o empregado realizá-las com menor produção ou qualidade, visto que também precisa dar conta de outras atribuições. Neste caso, não há que se falar em equiparação salarial, por não atendidos seus requisitos.

Se, contudo, a despeito de executar mais atribuições, o empregado-equiparando ainda desenvolve atividades iguais às do modelo, com a mesma perfeição e produtividade, não entendemos como se *poderá* negar o direito aos salários iguais. Neste caso, sem dúvida, ainda mais razão haverá em se deferir o pleito.

9.3 HISTÓRICO FUNCIONAL DO PARADIGMA

Por fim, entendemos necessária ainda a análise do instituto da equiparação salarial quando a diferença de salários entre equiparando e modelo advém de histórico funcional diverso do paradigma, ou seja, quando seu maior salário é

decorrente de outra função, desempenhada anteriormente ao trabalho concomitante com o equiparando.

Uma das linhas sustentadas pelos Julgados é no sentido de não ser devida a equiparação de salários, eis que a remuneração superior do paradigma advém de posição ou cargo ocupado anteriormente, que lhe garantia tal condição. Assim, não seria possível a comparação com a igualdade de funções posteriormente observada.

Neste sentido, selecionamos trecho do julgado a seguir transcrito:

“[...] O paradigma indicado pelo reclamante em relação ao qual pleiteia equiparação salarial e ouvido em Juízo como testemunha do reclamante, afirmou que já havia sido gerente em outra época, que em razão da reestruturação integrou o grupo de engenheiros do qual fazia parte o autor, sendo convidado novamente para ser gerente de informação e negócios a partir de abril/1999.

Do confronto dos documentos de nº2 e nºs 57 e 58 emerge que o reclamante e o paradigma, desde a década de 80, tiveram evolução diferente dentro da hierarquia funcional da empresa ré, sendo que o paradigma, já em 1985 passou a ocupar o cargo de gerente.

O que a isonomia salarial prevista no artigo 461 da CLT não permite é o desnível salarial entre empregados que exerçam a mesma função e que não tenham diferença inferior a dois anos de tempo naquela função, entre outros requisitos.

O empregado que foi gerente, isto é, ocupou cargo de maior grau na escala hierárquica por longos anos e depois retornou ao cargo comum de engenheiro não provoca a redução do seu salário, por expressa vedação constitucional e nem se presta a majorar o salário dos demais engenheiros do grupo no qual foi re-introduzido, sendo desnecessária prova de que as atividades de um gerente e que ensejaram a diferença salarial, não são as mesmas de um engenheiro. Note-se que o autor na prefacial apenas diz que passaram a exercer a mesma função a partir de 1996, nada dizendo sobre as funções anteriores do empregado tomado como modelo, nem mencionado que este foi novamente promovido em 1999.

No presente caso, o fato de o modelo, depois de ter sido gerente por vários anos e em face da reestruturação da empresa ter integrado o grupo de trabalho do reclamante no período entre 1996 e 1999, voltando depois a ser gerente, de se lembrar, não dá ao autor o direito a receber salário igual, porque **a remuneração superior do modelo decorria de cargo de gerente exercido anteriormente, nunca ocupado pelo autor, nem antes, nem depois, o que por si só já é suficiente para comprovação da alegação defensiva de que o paradigma tinha desempenho superior ao do reclamante.**

Nada a reformar.

[...]

(TRT 2ª Região – Proc. nº 02331.2003.044.02.00.9 – 11ª Turma – Ac. 20070008013 – Rel. Juíza Rita Maria Silvestre – DOE-SP 13.02.2007) – grifos nossos.

Por outro lado, há uma segunda linha que sustenta ser absolutamente possível a equiparação salarial, desde que em determinado período haja identidade de funções e atendimento aos demais requisitos do artigo 461 da CLT. Por óbvio, a igualdade salarial será aplicável apenas ao lapso em que os empregados

desempenharam as mesmas tarefas, garantida a irredutibilidade em período posterior.

De se notar o seguinte julgado:

“EQUIPARAÇÃO SALARIAL - Entendo que havendo identidade de função a partir de janeiro/96, a equiparação é devida, sendo irrelevante a trajetória anterior do paradigma. Recurso parcialmente provido.”
(TRT 17ª Região – RO 2716/2000 – Ac. 527/2002 – Rel. Juiz Hélio Mário de Arruda – D.O. 21.01.2002) – grifos nossos.

Relevante, neste particular, observar os argumentos que compõe o voto ora citado:

“DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL

A sentença de primeiro grau rejeitou o pedido do autor, de pagamento de diferenças decorrentes da equiparação salarial, por entender que a disparidade salarial entre reclamante e paradigma advém de vantagens pessoais obtidas pelo modelo, desde sua contratação, em virtude de sua qualificação técnica, e ainda pelo fato de existir diferença de mais de dois anos na função desempenhada por ambos.

Insurge-se o reclamante contra a decisão de piso, argumentando que inexistente qualquer vantagem pessoal, de caráter salarial, em favor do paradigma, uma vez que a empresa recorrida não possui plano de carreira que pudesse justificar rubricas desta natureza. Ressalta ainda que o autor e paradigma desenvolveram atividades idênticas a partir de dez/95, sendo o tempo na função do segundo menor do que o do primeiro.

Prospera o inconformismo do recorrente.

O reclamante, na inicial, alega que nos últimos 5 anos laborou em companhia do empregado LOURENÇO MATTEDI, desenvolvendo atividades idênticas, recebendo, no entanto, aquele empregado, paga salarial superior ao autor, embora de todo injustificável tal diferenciação, tendo em vista que o paragonado e paradigma sempre realizaram atividades idênticas, com a mesma produtividade e perfeição técnica (ver inicial).

O laudo pericial conclui que a diferença salarial entre reclamante e paradigma advém de longos anos, ou seja, desde a admissão dos mesmos. Informa que o modelo desde o início do pacto de trabalho laborava na planta eletroquímica, tendo exercido a função de operador de área até 31/09/1988, função esta que somente passou a ser executada pelo autor em 02/11/1992, além do fato daquele ter assumido as funções de operador de painel de 01/10/88 a 15/09/95.

Entretanto a partir da reintegração de ambos, **em dezembro/95, os dois passaram a laborar em operações do mesmo porte ou complexidade funcional** (fl. 123). Isso porque, **a partir de então o paradigma passou a exercer atividades aquém do seu cargo, configurando assim a igualdade de trabalho com o reclamante**, tanto quanto à identidade funcional, quanto à identidade de local de trabalho (fl. 126).

De fato, verifica-se que **a trajetória funcional do reclamante e paradigma são completamente diferentes, sendo que desde a admissão este último desenvolve atividades mais complexas e recebe salário mais elevado** (fls. 127/128). **Não obstante, entendo que havendo identidade de função a partir de janeiro/96, a equiparação é devida, sendo irrelevante a trajetória anterior do paradigma.**

De acordo com o artigo 461, § 1º da CLT, para caracterização da isonomia salarial se faz necessário o atendimento dos seguintes pressupostos: mesma perfeição técnica, mesma produtividade, e desde que não exista,

entre paradigma e paragonado, diferença de tempo superior a dois anos na função.

No caso dos autos o laudo pericial não pôde mensurar se reclamante e paradigma exercem suas atividades com a mesma perfeição técnica e o mesmo grau de produtividade, em decorrência de não existir na reclamada nenhum tipo de forma de mensuração/avaliação de desempenho. Assim, desse encargo a ré não se desincumbiu (fl. 123 - item 4).

Entretanto, o laudo pericial deixa claro que, quando do período posterior à reintegração do autor e paradigma, **este último foi submetido a desenvolver atividades de cargos tecnicamente inferiores, foi quando ambos passaram a desenvolver atividades idênticas** (de Operador de Área) - ver fls. 132/133.

Assim, não há se falar em diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos, pois antes da reintegração o modelo exercia função diferente. **A partir de janeiro/96 houve identidade de atribuições, logo, a equiparação é devida, sendo irrelevante a trajetória anterior do paradigma.**

Isto posto, dou provimento parcial ao recurso.”

De nossa parte, entendemos, como a segunda corrente ora apontada, ser irrelevante a trajetória profissional do paradigma. Preenchidos os requisitos legais, e ausentes aqueles capazes de afastar o direito, é devida a equiparação de salários entre os comparados. Entendemos, ademais, que compete ao empregador zelar para que aquele empregado com salários mais altos, decorrente de ocupação de cargo superior ou com maiores responsabilidades, não venha a exercer tarefa de nível inferior, com rebaixamento de atribuições. Ocorrendo tal situação, afigura-nos claro que o empregador está admitindo, para aquele cargo de menor complexidade, o direito ao salário maior recebido pelo empregado que passou a ocupá-lo.

Por tais argumentos, defendemos ser devida a equiparação salarial, também na situação ora enfocada.

CONCLUSÃO

O presente trabalho teve por escopo analisar as principais questões afetas ao instituto da equiparação salarial, objetivando adotar-se uma visão prática e direta, que atenda às questões corriqueiras que diariamente atingem o operador do direito.

Como pudemos notar, embora a matéria tenha evoluído muito na doutrina e na jurisprudência, consagrando aspectos antes polêmicos e controvertidos, ainda assim há questões que até hoje afligem o intérprete da lei.

Observamos, no desenrolar do presente estudo, que a CLT aponta os requisitos ao direito à equiparação salarial: exercício de iguais funções, prestadas ao mesmo empregador, em igual localidade, e de forma simultânea.

Da mesma forma, elencamos como fatores capazes de refutar este direito: a diferença de perfeição técnica ou de produtividade entre comparando e comparado, a diferença de tempo de serviço superior a dois anos, a existência de quadro de carreira na empresa e a existência de paradigma em readaptação funcional.

Abordamos, ainda, as questões processuais pertinentes ao tema, bem como os efeitos da procedência da ação de equiparação salarial, chegando às questões práticas e relevantes, tais como os temas afetos à prescrição; cargos cujo valor do trabalho é de difícil mensuração; empregados enquadrados em categorias especiais; e a equiparação decorrente de decisão judicial anterior.

Além dessas questões, deparamo-nos também com perguntas não respondidas pela lei: o que ocorre se é o Reclamante quem detém maior tempo na função? E se o empregado-equiparando, além de exercer tarefas iguais às do paradigma, ainda desempenhar outras? E no caso de a diferença salarial a favor do paradigma ser decorrente de promoções anteriores?

Todas estas questões se observam à exaustão no Judiciário Trabalhista, e as decisões são as mais diversas.

Entendemos, de qualquer forma, que estes impasses devem ser resolvidos, em especial, sob o enfoque do princípio da isonomia, ou da não-discriminação, como sustentam muitos autores.

Afinal, é este princípio o fundamento do instituto da equiparação salarial, é a ele que se busca, em última instância. Portanto, jamais se poderá perdê-lo de vista, o que certamente trará a segurança de ter-se atingido a tão almejada “Justiça”.

ANEXO A



Presidência da República Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI COMPLEMENTAR Nº 14, DE 8 DE JUNHO DE 1973⁴²

Estabelece as regiões metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador, Curitiba, Belém e Fortaleza.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA: Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

Art. 1º - Ficam estabelecidas, na forma do art. 164 da Constituição, as regiões metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador, Curitiba, Belém e Fortaleza.

§ 1º - A região metropolitana de São Paulo constitui-se dos Municípios de:

São Paulo, Arujá, Barueri, Biritiba-Mirim, Caieiras, Cajamar, Carapicuíba, Cotia, Diadema, Embu, Embu-Guaçu, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Guararema, Guarulhos, Itapeverica da Serra, Itapevi, Itaquaquetuba, Jandira, Juquitiba, Mairiporã, Mauá, Mogi das Cruzes, Osasco, Pirapora do Bom Jesus, Poá, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, Salesópolis, Santa Isabel, Santana de Parnaíba, Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Suzano e Taboão da Serra.

§ 2º - A região metropolitana de Belo Horizonte constitui-se dos Municípios de:

Belo Horizonte, Betim, Caeté, Contagem, Ibirité, Lagoa Santa, Nova Lima, Pedro Leopoldo, Raposos, Ribeirão das Neves, Rio Acima, Sabará, Santa Luzia e Vespasiano.

§ 3º - A região metropolitana de Porto Alegre constitui-se dos Municípios de:

Porto Alegre, Alvorada, Cachoeirinha, Campo Bom, Canoas, Estância Velha, Esteio, Gravataí, Guaíba, Novo Hamburgo, São Leopoldo, Sapiranga, Sapucaia do Sul e Viamão.

§ 4º - A região metropolitana de Recife constitui-se dos Municípios de:

Recife, Cabo, Igarassu, Itamaracá, Jaboatão, Moreno, Olinda, Paulista e São Lourenço da Mata.

§ 5º - A região metropolitana de Salvador constitui-se dos Municípios de Salvador, Camaçari, Candeias, Itaparica, Lauro de Freitas, São Francisco do Conde, Simões Filho e Vera Cruz.

§ 6º A região metropolitana de Curitiba constitui-se dos Municípios de:

Curitiba, Almirante Tamandaré, Araucária, Bocaiúva do Sul, Campo Largo, Colombo, Contenda, Piraquara, São José dos Pinhais, Rio Branco do Sul, Campina Grande do Sul, Quatro Barras, Mandirituba e Balsa Nova.

§ 7º A região metropolitana de Belém constitui-se dos Municípios de:

Belém e Ananindeua.

§ 8º A região metropolitana de Fortaleza constitui-se dos Municípios de:

⁴² Acessado em <http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/LCP/Lcp14.htm> aos 16/06/2009.

Fortaleza, Caucaia, Maranguape, Pacatuba e Aquiraz.

§ 9º - O valor do salário mínimo nos Municípios integrantes de uma região metropolitana será igual ao vigente na Capital do respectivo Estado.

Art. 2º - Haverá em cada região metropolitana um Conselho Deliberativo e um Conselho Consultivo, criados por lei estadual.

§ 1º - O Conselho Deliberativo constituir-se-á de 5 (cinco) membros de reconhecida capacidade técnica ou administrativa, nomeados pelo Governador do Estado, sendo um deles dentre os nomes que figurem em lista tríplice feita pelo Prefeito da Capital e outro mediante indicação dos demais Municípios integrantes da região metropolitana.

§ 2º - O Conselho Consultivo compor-se-á de um representante de cada Município integrante da região metropolitana sob a direção do Presidente do Conselho Deliberativo.

§ 3º - Incumbe ao Estado prover, a expensas próprias, as despesas de manutenção do Conselho Deliberativo e do Conselho Consultivo.

Art. 3º - Compete ao Conselho Deliberativo:

I - promover a elaboração do Plano de Desenvolvimento integrado da região metropolitana e a programação dos serviços comuns;

II - coordenar a execução de programas e projetos de interesse da região metropolitana, objetivando-lhes, sempre que possível, a unificação quanto aos serviços comuns;

Parágrafo único - A unificação da execução dos serviços comuns efetuar-se-á quer pela concessão do serviço a entidade estadual, que pela constituição de empresa de âmbito metropolitano, quer mediante outros processos que, através de convênio, venham a ser estabelecidos.

Art. 4º - Compete ao Conselho Consultivo:

I - opinar, por solicitação do Conselho Deliberativo, sobre questões de interesse da região metropolitana;

II - sugerir ao Conselho Deliberativo a elaboração de planos regionais e a adoção de providências relativas à execução dos serviços comuns.

Art. 5º - Reputam-se de interesse metropolitano os seguintes serviços comuns aos Municípios que integram a região:

I - planejamento integrado do desenvolvimento econômico e social;

II - saneamento básico, notadamente abastecimento de água e rede de esgotos e serviço de limpeza pública;

III - uso do solo metropolitano;

IV - transportes e sistema viário,

V - produção e distribuição de gás combustível canalizado;

VI - aproveitamento dos recursos hídricos e controle da poluição ambiental, na forma que dispuser a lei federal;

VII - outros serviços incluídos na área de competência do Conselho Deliberativo por lei federal.

Art. 6º - Os Municípios da região metropolitana, que participarem da execução do planejamento integrado e dos serviços comuns, terão preferência na obtenção de recursos federais e estaduais, inclusive sob a forma de financiamentos, bem como de garantias para empréstimos.

Parágrafo único - É facultado ao Poder Executivo federal, incluir, entre as diretrizes e prioridades a que alude o art. 25, § 1º, alínea a da Constituição, a participação dos Municípios na execução do planejamento integrado e dos serviços comuns da região metropolitana.

Art. 7º - Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 8 de junho de 1973; 152º da Independência e 85º da República.

ANEXO B



ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SÃO PAULO
Secretaria Geral Parlamentar
Departamento de Documentação e Informação

Lei Complementar Nº 94, de 29 de maio de 1974.⁴³

Dispõe sobre a Região Metropolitana da Grande São Paulo

O GOVERNADOR DO ESTADO DE SÃO PAULO:

Faço saber que a Assembléia Legislativa decreta e eu promulgo a seguinte lei complementar:

Artigo 1º - A Região Metropolitana da Grande São Paulo, nos termos do artigo 164 da Constituição da República e da Lei Complementar federal nº 14, de 8 de junho de 1973, constitui comunidade sócio-econômico que abrange a área territorial dos seguintes Municípios: São Paulo, Arujá, Barueri, Biritiba-Mirim, Caieiras, Cajamar, Carapicuíba, Cotia, Diadema, Embu, Embu-Guaçu, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Guararema, Guarulhos, Itapeirica da Serra, Itapevi, Itaquaquecetuba, Jandira, Jujutiba, Mairipiorã, Mauá, Mogi das Cruzes, Osasco, Pirapora do Bom Jesus, Poá, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, Santa Izabel, Salesópolis, Santana do Parnaíba, Santo André, São Bernaro do Campo, São Caetano do Sul, Suzano e Taboão da Serra.

Artigo 2º - Reputam-se de interesse metropolitano os seguintes serviços comuns aos municípios que integram ou que venham a integrar a Região Metropolitana da Grande São Paulo:

- I – planejamento integrado do desenvolvimento econômico e social;
- II – saneamento básico, notadamente abastecimento de água e rede de esgotos e serviço de limpeza pública;
- III – uso do solo metropolitano;
- IV – transportes e sistema viário;
- V – produção e distribuição de gás combustível canalizado;
- VI – aproveitamento dos recursos hídricos e controle da poluição ambiental, na forma que dispuser a lei federal; e
- VII – outros serviços que assim forem definidos por lei federal.

Artigo 3º - Compete ao Estado;

I – a realização do planejamento integrado da Região Metropolitana da Grande São Paulo e o estabelecimento de normas para o seu cumprimento e controle;

II – a elaboração de programas e projetos dos serviços comuns de interesse metropolitano, harmonizando-os com as diretrizes do planejamento do desenvolvimento nacional e estadual;

⁴³ Acessado em

<http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei%20complementar/1974/lei%20complementar%20n.94.%20de%2029.05.1974.htm> aos 16/06/2009.

III – a unificação, sempre que possível, da execução dos serviços comuns de interesse metropolitano;

IV – a coordenação da execução dos programas e projetos de interesse metropolitano;

V – a concessão, permissão e autorização dos serviços comuns de interesse metropolitano e a fixação das respectivas tarifas;

VI – a organização do sistema da Região Metropolitana da Grande São Paulo;

VII – o estabelecimento de normas gerais sobre a execução dos serviços comuns de interesse metropolitano e o seu cumprimento e controle; e

VIII – a declaração e reserva de áreas de interesse metropolitano, bem assim o estabelecimento de limitações administrativas sobre essas áreas, de conformidade com as normas reguladoras do uso do solo metropolitano.

Artigo 4º - Considerar-se-ão participantes da execução do planejamento integrado e dos serviços comuns de interesse metropolitano os Municípios da Região Metropolitana da Grande São Paulo que se vincularem às disposições constantes desta lei complementar, especialmente as dos §§ 2º e 3º deste artigo e cujos representantes assinem o protocolo de participação, em reunião do Conselho Consultivo Metropolitano de Desenvolvimento Integrado a que se refere o artigo 6º.

§ 1º - Os Municípios da Região Metropolitana da Grande São Paulo, que participarem da execução do planejamento integrado e dos serviços comuns de interesse metropolitano, terão preferência para a obtenção de recursos estaduais, inclusive sob forma de financiamento e de garantias para operações de crédito.

§ 2º - Os serviços ou suas etapas e parcelas, já implantados ou em fase de implantação, concedidos ou não que venham sendo executados pelos municípios integrantes da região Metropolitana da Grande São Paulo e que passam a ser considerados serviços comuns de interesse metropolitano, continuarão sob sua responsabilidade, cabendo ao Conselho Deliberativo da Grande São Paulo – CODEGRAN, no prazo de 2 (dois) anos, à partir da publicação desta lei complementar, promover-lhes a reorganização e se necessário a unificação, observado o disposto no artigo 9º.

§ 3º - As etapas ou parcelas dos serviços comuns de interesse metropolitano que possam ser executadas pelo município, sem prejuízo do planejamento e da execução global dos serviços deverão, preferencialmente, ficar sob a responsabilidade executiva dos municípios que integram a Região Metropolitana da Grande São Paulo.

Artigo 5º - Os serviços comuns de interesse metropolitano serão executados por entidades ou órgãos federais, estaduais e municipais e por empresa de âmbito metropolitano podendo também ser objeto de concessão, permissão, autorização ou convênio.

Parágrafo único – As entidades executoras dos serviços comuns de interesse metropolitano deverão associar-se, sempre que possível, mediante convênio, objetivando a unificação desses serviços.

Artigo 6º - Ficam criados, na Região Metropolitana da Grande São Paulo:

I – O conselho Deliberativo da Grande São Paulo – CODEGRAN; e

II – O conselho Consultivo Metropolitano de Desenvolvimento Integrado da Grande São Paulo – CONSULTI.

Artigo 7º - Compete ao Conselho Deliberativo da Grande São Paulo – CODEGRAN:

I – promover a elaboração e a permanente atualização do Plano Metropolitano de Desenvolvimento Integrado da Grande São Paulo;

II – coordenar, acompanhar e controlar a execução do plano a que se refere o artigo anterior, promovendo as medidas necessárias ao seu cumprimento;

III – programar os serviços comuns de interesse metropolitano e disciplinar a aplicação dos recursos que lhe sejam destinados;

IV – promover a elaboração de normas gerais referentes à execução de serviços comuns de interesse metropolitano;

V – coordenar o planejamento relativo aos investimentos setoriais, de órgãos e entidades que se destinarem à Região Metropolitana da Grande São Paulo ou que a ela interessem direta ou indiretamente, mediante:

- a) a análise de programas e projetos setoriais;
- b) a análise de propostas orçamentárias e planos de aplicação setorial;
- c) a definição de prioridades para o fim da obtenção de financiamento perante entidades públicas ou privadas, nacionais, estrangeiras ou internacionais, com a expedição do competente certificado para os fins do disposto no artigo 8º;
- d) o acompanhamento, a atualização e o controle da execução de programas e projetos;

VI – promover as medidas necessárias à unificação da execução dos serviços comuns de interesse metropolitano;

VII – opinar e decidir sobre as questões que lhe sejam submetidas pelo CONSULTI;

VIII – fiscalizar as concessões, autorizações e permissões de serviços comuns de interesse metropolitano e propor a fixação de tarifas a eles relativas;

IX – prestar assistência técnica, para efeito da aplicação desta lei complementar, aos municípios integrantes da Região Metropolitana da Grande São Paulo;

X – propor as desapropriações e a constituição de servidões necessárias aos serviços comuns de interesse metropolitano;

XI – gerir os recursos financeiros que lhe sejam destinados;

XII – elaborar o seu Regimento Interno; e

XIII – promover, por intermédio das entidades competentes, a execução de serviços, obras e atividades sociais, decorrentes do planejamento integrado da região metropolitana, quando for o caso.

§ 1º - Quaisquer projetos de alteração das normas gerais referentes à execução de serviços comuns de interesse metropolitano deverão ser submetidos à apreciação do CODEGRAN, que os encaminhará à consideração do Governador.

§ 2º - Os projetos em fase de estudo, programação ou execução, para que sejam declarados de interesse metropolitano, deverão subordinar-se às diretrizes e normas estabelecidas pelo CODEGRAN.

Artigo 8º – Os órgãos ou entidades da Administração estadual não iniciarão, nem darão seguimento a qualquer solicitação ou negociação de auxílio financeiro, empréstimo, financiamento ou ainda de prestação de serviços por entidades públicas ou privadas, nacionais, estrangeiras ou internacionais, relacionados com investimentos na Região Metropolitana da Grande São Paulo, ou que a ela interessem direta ou indiretamente, sem que o CODEGRAN certifique estarem os projetos em conformidade com as diretrizes de interesse metropolitano.

Parágrafo único – Compete ao CODEGRAN estabelecer as normas a serem observadas para aplicação do disposto neste artigo e expedir instruções provisórias enquanto não for aprovado o Plano Metropolitano de Desenvolvimento Integrado da Grande São Paulo.

Artigo 9º - As etapas e parcelas dos serviços comuns de interesse metropolitano que sendo essenciais ao desenvolvimento sócio-econômico da região metropolitana, exijam tratamento integrado e execução coordenada a nível regional, serão determinadas pelo Conselho Deliberativo da Grande São Paulo – CODEGRAN.

Parágrafo único – A execução, por empresas concessionárias, autorizadas, permissionárias ou contratadas, de serviços comuns de interesse metropolitano, mesmo que não unificados, fica sujeita às condições e normas gerais expedidas pelo Conselho Deliberativo da Grande São Paulo – CODEGRAN.

Artigo 10 – O Conselho Deliberativo da Grande São Paulo – CODEGRAN, integrado na estrutura da Secretaria de Economia e Planejamento, compor-se-á de 5 (cinco) membros, a saber:

I – secretário de Economia e Planejamento, na qualidade de Presidente nato:

II – Secretário dos Serviços e Obras Públicas;

III – Secretário dos Transportes;

IV – representante do Município da Capital; e

V – representante dos demais municípios integrantes da Região Metropolitana da Grande São Paulo.

§ 2º - O representante do Município da Capital será nomeado pelo Governador, mediante indicação, em lista tríplice, feita pelo Prefeito.

§ 2º - Os demais municípios escolherão seu representante, para nomeação do Governador, pela forma que for estabelecida no regimento interno do CONSULTI.

Artigo 11 – Dentro de 30 (trinta) dias contados da vigência desta lei complementar, será expedido, por decreto, o regulamento do Conselho Deliberativo da Grande São Paulo – CODEGRAN.

Artigo 12 – Compete ao Conselho Consultivo da Região Metropolitana da Grande São Paulo – CONSULTI:

I – opinar, por solicitação do CODEGRAN, sobre questões de interesse da Região Metropolitana da Grande São Paulo; e

II – sugerir ao CODEGRAN a elaboração de planos regionais e a adoção de providências relativas à execução dos serviços da Região Metropolitana da Grande São Paulo.

Parágrafo único - O CONSULTI elaborará o seu regimento interno dentro 30 (trinta) dias a partir da publicação desta lei complementar.

Artigo 13 – O Conselho Consultivo da Região Metropolitana da Grande São Paulo – CONSULTI, integrado na estrutura da Secretaria da Economia e Planejamento, será constituído de 1 (um) representante de cada município da Região Metropolitana da Grande São Paulo e presidido pelo Presidente do Conselho Deliberativo da Grande São Paulo – CODEGRAN.

Artigo 14 – Fica o Poder Executivo autorizado a constituir sociedade por ações, sob a denominação de Empresa Metropolitana de Planejamento da Grande São Paulo S.A. – EMLASA, vinculada à Secretaria de Economia e Planejamento.

Parágrafo único – A sociedade, cujo prazo de duração será indeterminado, terá sede e foro na Capital de São Paulo.

Artigo 15 – A sociedade terá por objetivo a realização de serviços necessários ao planejamento, programação, coordenação e controle da execução dos serviços de interesse metropolitano.

Artigo 16 – A sociedade poderá celebrar convênios ou contratos com pessoas físicas ou jurídicas de direito público ou privado, bem assim promover as desapropriações de imóveis, previamente declarados de utilidade pública, necessárias aos serviços comuns de interesse metropolitano.

Artigo 17 – O capital da sociedade será dividido em ações ordinárias nominativas, de valor unitário de Cr\$ 1,00 (um cruzeiro).

§ 1º - O Governo do Estado manterá, sempre, a maioria absoluta das ações.

§ 2º - Poderão participar do capital social da sociedade pessoas físicas ou jurídicas de direito público ou privado, observado sempre o disposto no parágrafo anterior.

Artigo 18 – As ações que o Governo do Estado subscrever, na constituição da sociedade ou na elevação de seu capital, serão integralizadas:

I – mediante a incorporação de parte do patrimônio sob a administração da Secretaria de Economia e Planejamento, que esteja sendo utilizada pelo Grupo Executivo da Grande São Paulo – GEGRAN, de conformidade com os registros da Contadoria Geral do Estado; e

II – em dinheiro

Artigo 19 – O regime jurídico dos empregados da sociedade será obrigatoriamente o da legislação trabalhista.

§ 1º - Aos empregados contratados sob o regime de legislação trabalhista fica expressamente vedada a aplicação dos preceitos das leis estaduais que concedem a complementação, pelo Estado, de aposentadorias, pensões ou quaisquer outras vantagens.

§ 2º - Os empregados da sociedade serão obrigatoriamente contratados mediante processo de seleção apropriado, na forma prevista em regulamento interno.

Artigo 20 – Por solicitação da sociedade, poderão ser colocados à sua disposição servidores da Administração Pública, direta ou indireta, sempre com prejuízo dos vencimentos de seus cargos ou funções.

Artigo 21 – Respeitados os preceitos da legislação aplicável, a sociedade exercerá poder disciplinar sobre o pessoal posto à sua disposição, cabendo-lhe, inclusive, a prática dos atos pertinentes à sua situação funcional.

Artigo 22 – Fica instituído o Fundo Metropolitano de Financiamento e Investimentos, com a finalidade de financiar e investir em projetos de interesse metropolitano.

§ 1º - O Fundo de que trata este artigo será administrado, quanto ao aspecto financeiro, por instituição do sistema de crédito do Estado, designada pela Junta de Coordenação Financeira.

§ 2º - A aplicação dos recursos do Fundo será supervisionada por um Conselho de Orientação, assim constituído:

- 1 - Secretário de Economia e Planejamento, que será seu Presidente nato;
- 2 - Secretário dos Serviços e Obras Públicas;
- 3 - Secretário dos Transportes;
- 4 - Representante da Junta de Coordenação Financeira;
- 5 - Diretor-Presidente da instituição de crédito designada;
- 6 - Representante da empresa Metropolitana de Planejamento da Grande São Paulo S.A. – EMLASA

§ 3º - Constituirão recursos do Fundo:

- 1 - as dotações orçamentárias que lhe forem atribuídas;
- 2 - as transferências da União e dos Municípios integrantes da Região Metropolitana da Grande São Paulo, destinadas à execução dos serviços comuns;
- 3 - o produto de operações de crédito;
- 4 - as rendas provenientes da aplicação de seus recursos;

5 - os financiamentos para operações de repasse;

6 - recursos eventuais.

§ 4º - Poderão ser oferecidos, em garantia de operações de crédito, até o limite de 50% (cinquenta por cento) do seu total, os bens e direitos integrantes do patrimônio do Fundo e destinados às suas finalidades.

§ 5º - O Conselho de Orientação será regulamentado por decreto.

Artigo 23 – Fica o Poder Executivo autorizado a abrir, na Secretaria da Fazenda, crédito especial no valor de Cr\$ 2.000.000,00 (dois milhões de cruzeiros) para atender às despesas decorrentes da instalação do Conselho Deliberativo da Grande São Paulo – CODEGRAN, do Conselho Consultivo Metropolitano de Desenvolvimento Integrado da Grande São Paulo – CONSULTI e da Empresa Metropolitana de Planejamento da Grande São Paulo S.A. – EMPLASA.

Parágrafo único – o valor do crédito especial de que trata este artigo será coberto com o produto de operações de crédito que a Secretaria da Fazenda está autorizada a realizar, nos termos da legislação em vigor.

Artigo 24 – Para atender às despesas de integralização, em dinheiro, de ações do capital da Empresa Metropolitana da Grande São Paulo S.A. – EMPLASA, fica o Poder Executivo autorizado a abrir, na Secretaria da Fazenda, crédito especial no valor de Cr\$ 1.500.000,00 (um milhão e quinhentos mil cruzeiros).

Parágrafo único – O valor do crédito especial de que trata este artigo será coberto com o produto de operações de crédito que a Secretaria da Fazenda está autorizada a realizar, nos termos da legislação em vigor.

Artigo 25 – Esta lei complementar entrará em vigor na data de sua publicação.

Palácio dos Bandeirantes, 29 de maio de 1974.
LAUDO NATEL, GOVERNADOR DO ESTADO
Waldemar Mariz de Oliveira Júnior, Secretário da Justiça
Carlos Antonio Rocca, Secretário da Fazenda
José Meiches, Secretário dos Serviços e Obras Públicas
Paulo Salim Maluf, Secretário dos Transportes
Sérgio Baptista Zaccarelli, Secretário de Economia e Planejamento
Publicada na Assessoria Técnico-Legislativa, aos 9 de maio de 1974.
Nelson Petersen da Costa, Diretor Administrativo – Substituto.

ANEXO C



ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SÃO PAULO
Secretaria Geral Parlamentar
Departamento de Documentação e Informação

Lei Complementar Nº 870, DE 19 DE JUNHO DE 2000.⁴⁴

Cria a Região Metropolitana de Campinas, o Conselho de Desenvolvimento da Região Metropolitana de Campinas e autoriza o Poder Executivo a instituir entidade autárquica, a constituir o Fundo de Desenvolvimento Metropolitano da Região de Campinas, e dá providências correlatas.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE SÃO PAULO:

Faço saber que a Assembléia Legislativa decreta e eu promulgo a seguinte lei complementar:

CAPÍTULO I

Da Região Metropolitana de Campinas

Artigo 1º - Fica criada a Região Metropolitana de Campinas, como unidade regional do Estado de São Paulo, constituída pelo agrupamento dos seguintes Municípios: Americana, Arthur Nogueira, Campinas, Cosmópolis, Engenheiro Coelho, Holambra, Hortolândia, Indaiatuba, Itatiba, Jaguariúna, Monte Mor, Nova Odessa, Paulínia, Pedreira, Santa Bárbara D'Oeste, Santo Antônio de Posse, Sumaré, Valinhos e Vinhedo.

Parágrafo único - Integrarão a Região Metropolitana de Campinas os Municípios que vierem a ser criados em decorrência de desmembramento ou fusão dos Municípios que a integram.

Artigo 2º - A criação da Região Metropolitana de Campinas tem por finalidade concretizar os objetivos referidos no artigo 153, "caput", da Constituição Estadual, bem como no artigo 1º da Lei Complementar nº 760, de 1º de agosto de 1994.

CAPÍTULO II

Do Conselho de Desenvolvimento

Artigo 3º - Fica criado o Conselho de Desenvolvimento da Região Metropolitana de Campinas, de caráter deliberativo e normativo, composto por um representante de cada Município que a integra e por representantes do Estado nos campos funcionais de interesse comum, assegurada a paridade das decisões nos termos dos artigos 9º e 16 da Lei Complementar nº 760, de 1º de agosto de 1994, e artigo 154 da Constituição do Estado de São Paulo.

§ 1º - Os representantes do Estado no Conselho de Desenvolvimento serão designados pelo Governador do Estado, a partir de indicações das Secretarias a que se vincularem as funções públicas de interesse comum, atendidas as prescrições do artigo 10 da Lei Complementar nº 760, de 1º de agosto de 1994.

§ 2º - Os representantes dos Municípios integrantes da Região, no Conselho de Desenvolvimento,

⁴⁴ Acessado em

<http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei%20complementar/2000/lei%20complementar%20n.870,%20de%2019.06.2000.htm> aos 16/06/2009.

serão os Prefeitos ou as pessoas por eles designadas, na forma da legislação municipal.

§ 3º - Os representantes e seus suplentes serão designados por um período de 24 (vinte e quatro) meses, permitida a recondução.

§ 4º - Os membros do Conselho de Desenvolvimento poderão ser substituídos mediante comunicação ao Colegiado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

§ 5º - Sempre que houver mudança de Chefe do Poder Executivo Estadual ou Municipal, a substituição poderá ser realizada imediatamente, através de comunicação ao Colegiado.

§ 6º - As competências e o funcionamento do Conselho de Desenvolvimento serão especificados em Regimento Interno.

Artigo 4º - O Conselho de Desenvolvimento, em seu Regimento Interno, estabelecerá a criação e o funcionamento do Conselho Consultivo da Região Metropolitana, a ser composto por representantes dos legislativos escolhidos entre seus pares, com domicílio eleitoral na base geográfica da Região Metropolitana, e representantes da sociedade civil, escolhidos em processo a ser regulamentado, com as seguintes atribuições:

I - elaborar propostas representativas da sociedade civil dos Municípios metropolitanos a serem debatidas e deliberadas pelo Conselho de Desenvolvimento, nas áreas de interesse da Região Metropolitana de Campinas;

II - propor a constituição de Câmaras Temáticas e das Câmaras Temáticas Especiais de que trata o artigo 12 da presente lei complementar.

Artigo 5º - O Conselho de Desenvolvimento terá 1 (um) Presidente, 1 (um) Vice -Presidente e 1 (uma) Secretaria Executiva, cujas funções serão definidas no Regimento Interno do Conselho.

§ 1º - O Presidente e o Vice -Presidente serão eleitos pelo voto secreto de seus pares, para um mandato de um 1 (um) ano, permitida a recondução.

§ 2º - No caso de empate, proceder -se -á a nova votação, à qual concorrerão os 2 (dois) mais votados, e persistindo o empate, serão considerados eleitos os mais idosos.

Artigo 6º - O Conselho somente poderá deliberar com a presença da maioria absoluta dos votos ponderados, na forma do artigo 16, § 1º da Lei Complementar nº 760, de 1º de agosto de 1994.

§ 1º - A aprovação de qualquer matéria sujeita à deliberação ocorrerá pelo voto da maioria simples dos votos ponderados, em conformidade com a Lei Complementar nº 760, de 1º de agosto de 1994, no seu artigo 16, § 2º.

§ 2º - Na hipótese de empate, far -se -á nova votação em reuniões sucessivas, até o número de (3) três, findas as quais, persistindo o empate, a matéria será submetida à audiência pública ordinária ou extraordinária, voltando à apreciação do Conselho de Desenvolvimento, para nova deliberação.

§ 3º - Persistindo o empate, a matéria será arquivada e não poderá ser objeto da nova proposição do mesmo exercício, salvo se apresentada por 1/3 (um terço) dos membros do Conselho de Desenvolvimento ou por iniciativa popular, subscrita, no mínimo, por 0,5% (cinco décimos por cento) do eleitorado da região.

§ 4º - Vetado.

Artigo 7º - O Conselho de Desenvolvimento terá, além das fixadas no artigo 13 da Lei Complementar nº 760, de 1º de agosto de 1994, como atribuição propor critérios de compensação financeira aos Municípios da Região Metropolitana que suportem ônus decorrentes da execução de funções ou serviços públicos metropolitanos.

Artigo 8º - O Conselho de Desenvolvimento compatibilizará suas deliberações com as diretrizes fixadas pela União e pelo Estado para o desenvolvimento da Região.

Artigo 9º - Os Municípios integrantes da Região Metropolitana de Campinas e o Estado

compatibilizarão, no que couber, seus planos e programas às diretrizes do planejamento da Região, expressamente estabelecidas pelo Conselho de Desenvolvimento.

Parágrafo único - O Estado, no que couber, compatibilizará os planos e programas estaduais às diretrizes referidas no "caput" deste artigo.

Artigo 10 - As funções públicas de interesse comum serão definidas pelo Conselho de Desenvolvimento entre os seguintes campos funcionais:

- I - planejamento e uso do solo;
- II - transporte e sistema viário regional;
- III - habitação;
- IV - saneamento básico;
- V - meio ambiente;
- VI - desenvolvimento econômico; e
- VII - atendimento social.

§ 1º - O planejamento do serviço referido no inciso II, será da competência do Estado e dos Municípios integrantes da Região Metropolitana de Campinas.

§ 2º - A operação de transportes coletivos de caráter regional será feita pelo Estado, diretamente ou mediante concessão ou permissão.

§ 3º - Entende -se, para os efeitos desta lei complementar, que o campo funcional VII - atendimento social engloba, entre outras, as funções saúde, educação e planejamento integrado da segurança pública.

Artigo 11 - O Conselho de Desenvolvimento estabelecerá em seu Regimento Interno os procedimentos adequados a participação popular, observados os seguintes princípios:

- I - a divulgação dos planos, programas, projetos e propostas, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias;
- II - acesso aos estudos de viabilidade técnica, econômica, financeira e ambiental;
- III - possibilidade de representação por discordância e de comparecimento à reunião do Conselho de Desenvolvimento para sustentação; e
- IV - possibilidade de solicitação de audiência pública para esclarecimentos.

Artigo 12 - O Conselho de Desenvolvimento poderá constituir Câmaras Temáticas para as funções públicas de interesse comum e Câmaras Temáticas Especiais, voltadas a um programa, projeto ou atividade específica, como subfunção entre as funções públicas definidas pelo Colegiado.

Parágrafo único - O Regimento Interno do Conselho de Desenvolvimento disciplinará o funcionamento das Câmaras Temáticas e Câmaras Temáticas Especiais.

Artigo 13 - O Conselho de Desenvolvimento convocará, ordinariamente, a cada 6 (seis) meses, audiências públicas para expor suas deliberações referentes aos estudos e planos em desenvolvimento pelas câmaras temáticas, como também prestarão contas relativas à utilização dos recursos do Fundo de Desenvolvimento Metropolitano de Campinas.

CAPÍTULO III

Do Fundo de Desenvolvimento da Região Metropolitana de Campinas

Artigo 14 - Fica o Poder Executivo autorizado a constituir o Fundo de Desenvolvimento da Região Metropolitana de Campinas, vinculado à autarquia referida no artigo 18 desta lei complementar, com

a finalidade de dar suporte financeiro ao planejamento integrado e às ações conjuntas dele decorrentes, no que se refere às funções públicas de interesse comum entre o Estado e os Municípios integrantes da Região.

§ 1º - A aplicação dos recursos do Fundo de Desenvolvimento da Região Metropolitana de Campinas será supervisionada por um Conselho de Orientação, composto por 6 (seis) membros, sendo 4 (quatro) do Conselho de Desenvolvimento e 2 (dois) diretores da autarquia referida no artigo 18 desta lei complementar ou da Secretaria Executiva, enquanto aquela não for criada, indicados, respectivamente, por sua Diretoria.

§ 2º - O Fundo de Desenvolvimento da Região Metropolitana de Campinas será administrado, quanto ao aspecto financeiro, por instituição financeira oficial do Estado.

Artigo 15 - A área de aplicação dos recursos do Fundo de Desenvolvimento da Região Metropolitana de Campinas abrangerá os Municípios que compõem a Região Metropolitana.

Artigo 16 - São objetivos do Fundo de Desenvolvimento da Região Metropolitana de Campinas:

- I - financiar e investir em programas e projetos de interesse da Região Metropolitana de Campinas;
- II - contribuir com recursos técnicos e financeiros para a melhoria dos serviços públicos municipais;
- III - contribuir com recursos técnicos e financeiros para a melhoria da qualidade de vida e para o desenvolvimento socio-econômico da Região; e
- IV - contribuir com recursos técnicos e financeiros para a redução das desigualdades sociais da Região.

Artigo 17 - Constituirão recursos do Fundo de Desenvolvimento da Região Metropolitana de Campinas:

- I - recursos do Estado e dos Municípios a ele destinados por disposição legal;
- II - transferências da União, destinadas à execução de planos e programas de interesse comum entre a Região Metropolitana de Campinas e a União;
- III - empréstimos nacionais e internacionais e recursos provenientes da ajuda e cooperação internacional e de acordos intergovernamentais;
- IV - retorno das operações de crédito contratadas com órgãos e entidades da administração direta e indireta do Estado e dos Municípios e concessionárias de serviços públicos;
- V - produto de operações de crédito e rendas provenientes da aplicação de seus recursos;
- VI - resultado de aplicações de multas cobradas de infratores cuja competência tenha sido delegada ou transferida para a alçada do Conselho de Desenvolvimento;
- VII - recursos decorrentes do rateio de custos referentes a obras de interesse comum; e
- VIII - doações de pessoas físicas ou jurídicas públicas ou privadas, nacionais, estrangeiras ou multinacionais e outros recursos eventuais.

Parágrafo único - O Fundo de Desenvolvimento da Região Metropolitana de Campinas integrará o orçamento anual do Estado de São Paulo.

CAPÍTULO IV Da Autarquia

Artigo 18 - Fica o Poder Executivo Estadual autorizado a criar autarquia para o fim de integrar a organização, o planejamento e a execução das funções públicas de interesse comum da Região Metropolitana de Campinas, em conformidade com o disposto no "caput" do artigo 17 da Lei Complementar nº 760, de 1º de agosto de 1994.

Artigo 19 - A autarquia terá sede e foro em Campinas e obedecerá aos princípios da administração pública constantes dos artigos 37 a 39 da Constituição Federal.

Artigo 20 - A autarquia terá as seguintes atribuições:

I - arrecadar as receitas próprias ou as que lhe sejam delegadas ou transferidas, inclusive multas e tarifas relativas a serviços prestados;

II - fiscalizar a execução da legislação pertinente e, dentro dos limites de sua competência, aplicar as respectivas sanções;

III - elaborar planos, programas e projetos de interesse comum e estratégico, estabelecendo objetivos e metas, bem como fiscalizar e avaliar sua execução;

IV - promover a desapropriação de bens declarados de utilidade pública, quando necessário à realização de atividades de interesse comum;

V - reunir, consolidar e manter atualizadas as informações estatísticas e de qualquer natureza, necessárias para o planejamento metropolitano, especialmente as de natureza físico -territorial, demográfica, econômica, financeira, urbanística, social, cultural, ambiental e outras de relevante interesse público, bem como promover anualmente a sua ampla divulgação; e

VI - exercer outras atribuições que lhe sejam legalmente conferidas.

Artigo 21 - A autonomia de gestão administrativa, financeira e patrimonial, que caracteriza o regime especial da autarquia, consiste na capacidade de:

I - em relação à gestão administrativa, conduzir, de acordo com as atribuições legais, os assuntos referentes a pessoal, organização dos serviços e controle interno; e

II - em relação à gestão financeira e patrimonial, elaborar e executar o orçamento, gerir a receita e os recursos adicionais, administrar os bens móveis e imóveis, e celebrar convênios e contratos.

Artigo 22 - A autarquia adotará, como princípio, a manutenção de estruturas técnicas e administrativas de dimensões adequadas, dando prioridade à execução descentralizada de obras e serviços, que serão atribuídos a órgãos e entidades públicas ou privadas, nos termos da legislação em vigor.

Artigo 23 - A autarquia sujeitar -se -á às normas de controle externo previstas na Constituição do Estado e na legislação complementar.

Artigo 24 - Os recursos e patrimônio da autarquia serão estabelecidos em legislação específica sem prejuízo das já estabelecidas.

Artigo 25 - A autarquia terá a seguinte estrutura administrativa básica: uma Diretoria Executiva integrada por 1 (um) Diretor Superintendente e 2 (dois) Diretores Adjuntos, aos quais serão atribuídas funções técnicas e administrativas, nos termos do artigo 19 da Lei Complementar nº 760, de 1º de agosto de 1994.

CAPÍTULO V Disposições Gerais

Artigo 26 - Para atender às despesas decorrentes da aplicação desta lei complementar, fica o Poder Executivo autorizado a:

I - abrir créditos especiais até o limite de R\$ 100,00 (cem reais); e

II - proceder à incorporação, no Orçamento vigente, das classificações orçamentárias incluídas pelos créditos autorizados no inciso I, promovendo, se necessário, a abertura de créditos adicionais suplementares.

Parágrafo único - Os valores dos créditos adicionais a que se refere este artigo serão cobertos na forma prevista no § 1º do artigo 43 da Lei federal nº 4320, de 17 de março de 1964.

Artigo 27 - Esta lei complementar entra em vigor na data de sua publicação.

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Artigo 1º - Enquanto não especificadas as funções públicas de interesse comum, pelo Conselho de Desenvolvimento, prevalecerão as compreendidas nos seguintes campos funcionais:

- I - planejamento e uso do solo;
- II - transporte e sistema viário regional;
- III - habitação;
- IV - saneamento básico;
- V - meio ambiente;
- VI - desenvolvimento econômico; e
- VII - atendimento social.

Artigo 2º - O Conselho de Orientação, referido no § 1º do artigo 14 desta lei complementar, será constituído em 30 (trinta) dias, contados da data de constituição do Fundo de Desenvolvimento da Região Metropolitana de Campinas, e suas atribuições serão definidas em regulamento dentro de 90 (noventa) dias, contados da publicação desta lei complementar.

Artigo 3º - O Conselho de Desenvolvimento elaborará seu Regimento Interno provisório no prazo máximo de 60 (sessenta) dias após sua instalação.

Artigo 4º - Para atender à operação do serviço de que trata o § 2º do artigo 10, ficam mantidas, sem caráter de exclusividade, pelo prazo de até 15 (quinze) anos, determinado pelo órgão competente, contado da data da publicação desta lei complementar, as atuais concessões, permissões e autorizações desse serviço entre Municípios integrantes da Região Metropolitana de Campinas, decorrentes de dispositivos legais e regulamentares anteriores.

Palácio dos Bandeirantes, aos 19 de junho de 2000.

Mário Covas

André Franco Montoro Filho

Secretário de Economia e Planejamento

Antonio Angarita

Secretário do Governo e Gestão Estratégica

Publicada na Assessoria Técnico -Legislativa, aos 19 de junho de 2000.

ANEXO D



ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SÃO PAULO
Secretaria Geral Parlamentar
Departamento de Documentação e Informação

Lei Complementar Nº 853, de 23 de dezembro de 1998⁴⁵

Dispõe sobre a criação da Agência Metropolitana da Baixada Santista - AGEM e dá outras providências correlatas

O GOVERNADOR DO ESTADO DE SÃO PAULO:

Faço saber que a Assembléia Legislativa decreta e eu promulgo a seguinte lei complementar:

Artigo 1º. - Fica criada, com fundamento no artigo 10 da Lei Complementar Nº 815, de 30 de julho de 1996, a Agência Metropolitana da Baixada Santista - AGEM, vinculada à Secretaria dos Transportes Metropolitanos.

Artigo 2º. - A AGEM, entidade autárquica com sede e foro em município da Região Metropolitana da Baixada Santista, gozará, inclusive no que se refere a seus bens e serviços, dos privilégios, regalias e isenções conferidos à Fazenda Pública Estadual.

Artigo 3º. - A AGEM tem por finalidade integrar a organização, o planejamento e a execução das funções públicas de interesse comum na Região Metropolitana da Baixada Santista, desenvolvendo, para tanto, as seguintes atribuições:

I - arrecadar as receitas próprias ou as que lhe sejam delegadas ou transferidas, inclusive multas e tarifas relativas a serviços prestados;

II - fiscalizar a execução das leis que dispõem sobre regiões metropolitanas e aplicar as respectivas sanções, no exercício do poder de polícia;

III - estabelecer metas, planos, programas e projetos de interesse comum, bem como fiscalizar e avaliar sua execução;

IV - promover a desapropriação de bens declarados de utilidade pública, quando necessário à realização de atividades de interesse comum;

V - manter atualizadas as informações estatísticas e de qualquer outra natureza, necessárias para o planejamento metropolitano, especialmente as de natureza físico-territorial, demográfica, financeira, urbanística, social, cultural, ambiental, que sejam de relevante interesse público, bem como promover, anualmente, a sua ampla divulgação;

VI - exercer outras atribuições que lhe sejam legalmente conferidas.

Artigo 4º. - Constituirão recursos da AGEM:

I - dotações orçamentárias que lhe sejam consignadas nos orçamentos do Estado e dos Municípios integrantes da Região Metropolitana da Baixada Santista;

⁴⁵ Acessado em

<http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei%20complementar/1998/lei%20complementar%20n.853,%20de%202023.12.1998.htm> aos 16/06/2009.

II - subvenções que lhe venham a ser atribuídas pela União, por outros Estados, pelo Fundo de Desenvolvimento Metropolitano da Baixada Santista - FUNDO, por Municípios ou por quaisquer entidades públicas ou instituições privadas;

III - doações, auxílios, contribuições, legados, patrocínios ou investimentos que venha a receber de entidades públicas ou instituições privadas;

IV - receitas decorrentes da outorga de concessões, permissões ou autorizações onerosas;

V - receitas próprias, decorrentes de serviços prestados, conforme fixado em regulamento;

VI - produto da arrecadação de taxa de fiscalização, multas e tarifas relativas aos serviços prestados; e

VII - renda de seus bens patrimoniais.

Parágrafo único - O conjunto dos Municípios carreará para a AGEM, nos termos do inciso I deste artigo, recursos equivalentes àqueles que forem carreados pelo Estado; esses recursos serão proporcionais, no tocante a cada Município, à respectiva participação na arrecadação do Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação - ICMS.

Artigo 5º. - O patrimônio da AGEM será constituído:

I - pela dotação orçamentária inicial, conferida pelo artigo 16, inciso I, da Lei Complementar Nº 815, de 30 de julho de 1996, de R\$ 100,00 (cem reais), provenientes do Tesouro do Estado;

II - pelos bens móveis e imóveis doados pela União, pelo Estado e pelos Municípios;

III - pelos bens, direitos e valores que adquirir ou que lhe forem destinados ou doados.

Artigo 6º. - A AGEM tem a seguinte estrutura básica:

I - Conselho Deliberativo e Normativo;

II - Diretoria Executiva, com Diretoria Técnica e Diretoria Administrativa.

Parágrafo único - O Conselho Deliberativo e Normativo da AGEM é o Conselho de Desenvolvimento da Região Metropolitana da Baixada Santista, previsto no artigo 3º da Lei Complementar Nº 815, de 30 de julho de 1996.

Artigo 7º. - A Diretoria Técnica, com nível de Coordenadoria, é composta de:

I - Grupo de Organização e Relações Institucionais;

II - Grupo de Análise de Planos e Projetos; e

III - Grupo de Captação e Otimização de Recursos.

Parágrafo único - Os Grupos previstos neste artigo têm nível de Departamento Técnico.

Artigo 8º. - A Diretoria Administrativa, com nível de Coordenadoria, é composta de:

I - Assistência Técnica;

II - Grupo Jurídico;

III - Centro Administrativo; e

IV - Núcleo de Recursos Humanos.

§ 1º - O Centro Administrativo tem nível de Divisão Técnica.

§ 2º - O Núcleo de Recursos Humanos tem nível de Serviço Técnico.

Artigo 9º. - A Diretoria Executiva compõe-se de Diretor Executivo e de 2 (dois) Diretores Adjuntos, nomeados em comissão pelo Governador do Estado, dentre pessoas de reconhecida capacidade técnica e administrativa.

Artigo 10 - A AGEM submeterá ao Secretário dos Transportes Metropolitanos, para aprovação pelo Governador, os planos e programas de trabalho, com os respectivos orçamentos, e a programação financeira anual relativa às despesas de investimentos, obedecidas as normas de desembolso de recursos fixadas pela Secretaria da Fazenda.

Artigo 11 - Ficam criados, na Tabela I do Subquadro de Cargos Públicos (SQC-I) do Quadro da Agência Metropolitana da Baixada Santista - AGEM, enquadrados na Escala de Vencimentos - Comissão, instituída pelo artigo 9º da Lei Complementar Nº 712, de 12 de abril de 1993, os cargos adiante mencionados:

- I - 1 (um) de Diretor Executivo, referência 26;
- II - 2 (dois) de Diretor Adjunto, referência 25;
- III - 3 (três) de Assistente Técnico Especializado, referência 22;
- IV - 3 (três) de Diretor Técnico de Departamento, referência 22;
- V - 1 (um) de Diretor Técnico de Divisão, referência 20;
- VI - 1 (um) de Assistente de Planejamento e Controle II, referência 19;
- VII - 1 (um) de Assistente Técnico de Direção II, referência 19;
- VIII - 1 (um) de Diretor Técnico de Serviço, referência 18;
- IX - 1 (um) de Assistente Técnico de Recursos Humanos I, referência 17;
- X - 2 (dois) de Secretária de Diretoria, referência 7;
- XI - 4 (quatro) de Auxiliar Administrativo, referência 4.

Artigo 12 - Fica criado, na Tabela I do Subquadro de Cargos Públicos (SQC-I) do Quadro da Agência Metropolitana da Baixada Santista - AGEM, 1 (um) cargo de Assistente de Planejamento Financeiro II, enquadrado na referência 25 da Escala de Vencimentos - Comissão, instituída pelo artigo 7º da Lei Complementar Nº 700, de 15 de dezembro de 1992.

Artigo 13 - Fica criado, na Tabela III do Subquadro de Cargos Públicos (SQC-III) do Quadro da Agência Metropolitana da Baixada Santista - AGEM, 1 (um) cargo de Procurador de Autarquia Substituto, enquadrado na referência 1 da Escala de Vencimentos instituída pelo artigo 2º da Lei Complementar Nº 827, de 23 de junho de 1997.

Artigo 14 - Para provimento dos cargos de que tratam os artigos 11 e 12 desta lei complementar, exigir-se-á:

I - para os de Diretor Adjunto, Diretor Técnico de Departamento, Diretor Técnico de Divisão e Diretor Técnico de Serviço, diploma de nível superior ou habilitação profissional legal correspondente, compatíveis com as atividades a serem desempenhadas;

II - para os de Assistente Técnico Especializado, diploma de nível superior ou habilitação profissional legal correspondente, compatíveis com as atividades a serem desempenhadas, e 4 (quatro) anos de experiência comprovada na área em que irão atuar;

III - para os de Assistente de Planejamento e Controle II e Assistente Técnico de Direção II, diploma de nível superior ou habilitação profissional legal correspondente, compatíveis com as atividades a serem desempenhadas, e 3 (três) anos de experiência comprovada na área em que irão atuar;

IV - para o de Assistente de Planejamento Financeiro II, diploma de nível superior em ciências contábeis ou habilitação profissional legal correspondente, inscrição no Conselho Regional de

Contabilidade e 3 (três) anos de experiência comprovada na área em que irá atuar;

V - para o de Assistente Técnico de Recursos Humanos I, diploma de nível superior ou habilitação profissional legal correspondente, compatíveis com as atividades a serem desempenhadas, e 2 (dois) anos de experiência comprovada na área de recursos humanos; e

VI - para os de Secretária de Diretoria e Auxiliar Administrativo, certificado de conclusão de 2º grau ou equivalente.

Artigo 15 - Os cargos de que tratam os artigos 11, 12 e 13 desta lei complementar serão exercidos em Jornada Completa de Trabalho, caracterizada pela exigência da prestação de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho.

Artigo 16 - Aos ocupantes dos cargos de Diretor Executivo, Diretor Adjunto, Assistente Técnico Especializado, Secretária de Diretoria e Auxiliar Administrativo será atribuída a Gratificação Executiva, instituída pela Lei Complementar Nº 797, de 7 de novembro de 1995, nos coeficientes de 7,20 (sete inteiros e vinte centésimos), 6,00 (seis inteiros), 3,50 (três inteiros e cinquenta centésimos), 0,95 (noventa e cinco centésimos) e 0,65 (sessenta e cinco centésimos), respectivamente.

Artigo 17 - Serão objeto de decreto, dentro do prazo de 120 (cento e vinte) dias, as atribuições das unidades da AGEM, as competências de seus dirigentes e as normas de relacionamento com outros órgãos integrantes das administrações regionais.

Artigo 18 - Para as aquisições, os serviços e as obras contratadas pela AGEM serão observados os procedimentos licitatórios, nos termos da lei.

Artigo 19 - Os bens e direitos da AGEM serão utilizados para a realização de suas atribuições.

Artigo 20 - A alienação de bens patrimoniais, para atendimento da finalidade própria da AGEM, será subordinada à legislação que estabelece normas sobre licitação.

Artigo 21 - A AGEM fornecerá às Secretarias da Fazenda e dos Transportes Metropolitanos, quando solicitados, os documentos necessários ao controle de resultados e legitimidade.

Artigo 22 - Além dos servidores pertencentes ao seu Quadro de Pessoal, a Agência Metropolitana da Baixada Santista - AGEM poderá contar, para o desenvolvimento das suas atividades, com servidores afastados, com ou sem prejuízo dos vencimentos ou salários, dos cargos, funções-atividades ou empregos que ocupem.

Artigo 23 - As despesas decorrentes da aplicação desta lei complementar serão cobertas pelos créditos suplementares que o Poder Executivo fica autorizado a abrir até o limite de R\$ 390.000,00 (trezentos e noventa mil reais), nos termos do inciso III, do artigo 43 da Lei federal nº 4320, de 17 de março de 1964.

Artigo 24 - Aplicam-se à AGEM os princípios da administração pública constantes dos artigos 37 e 39 da Constituição Federal e, no que não colidirem com esta lei complementar, as disposições do Decreto-lei Complementar nº 7, de 6 de novembro de 1969, com suas alterações posteriores.

Artigo 25 - Esta lei complementar entrará em vigor na data de sua publicação.

Palácio dos Bandeirantes, 23 de dezembro de 1998.

MÁRIO COVAS

Fernando Gomez Carmona

Secretário da Administração e Modernização do Serviço Público

Cláudio de Senna Frederico

Secretário dos Transportes Metropolitanos

Fernando Leça

Secretário - Chefe da Casa Civil

Antonio Angarita

Secretário do Governo e Gestão Estratégica

Publicada na Assessoria Técnico-Legislativa, aos 23 de dezembro de 1998.

BIBLIOGRAFIA

BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 4. ed. rev. e ampl. – São Paulo: LTr, 2008.

DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. *Equiparação Salarial*. 2. ed. rev. e atual. – São Paulo: LTr, 1995.

_____. *Igualdade de Tratamento no Trabalho – Isonomia Salarial*. 1. ed. – Barueri, SP: Manole, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. – São Paulo: LTr, 2008.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Método, 2008.

GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson. *Curso de Direito do Trabalho*. 17ª edição, atualizada por José Augusto Rodrigues Pinto e Otávio Augusto Reis de Souza – Rio de Janeiro: Forense, 2006.

JORGE NETO, Francisco Ferreira e CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Manual de Direito do Trabalho – Tomo I*. 2ª edição – Rio de Janeiro: Editora Lúmen Juris, 2004.

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

MARTINS, Nei Frederico Cano e MAUAD, Marcelo José Ladeira. *Lições de Direito Individual do Trabalho*. 2. ed. – São Paulo: LTr, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 21. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2006.

PINTO, Raymundo Antônio Carneiro. *Súmulas do TST Comentadas*. 10ª ed. – São Paulo: LTr, 2008.

PRUNES, José Luiz Ferreira. *Princípios Gerais de Equiparação Salarial* – São Paulo: LTr, 1997.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das Leis do Trabalho Comentada*. 39. ed. atual. e ver. e ampl. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco – São Paulo: LTr, 2006.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 23. revista e atualizada – São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de Direito do Trabalho, Volume I*. 21ª ed., atualizada por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho – São Paulo: LTr, 2003.