

ANA CAROLINA ALMEIDA

R.A. n.º 00050389

EQUIPARAÇÃO SALARIAL ENTRE EMPREGADOS DE
EMPRESAS DISTINTAS DO MESMO GRUPO
ECONÔMICO

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

SÃO PAULO – 2011
ANA CAROLINA ALMEIDA
R.A. n.º 00050389

EQUIPARAÇÃO SALARIAL ENTRE EMPREGADOS DE
EMPRESAS DISTINTAS DO MESMO GRUPO
ECONÔMICO

Monografia apresentada como
requisição parcial para obtenção da
licenciatura plena de especialização em
Direito do Trabalho da Pontifícia
Universidade Católica de São Paulo –
PUCSP - sob orientação do professor
Fernando Rogério Peluso.

SÃO PAULO – 2011

Ao concluir este presente trabalho, pareceu-me justo dedicá-lo:

a meus pais, de quem recebi a lição simples do amor e dedicação ao trabalho

a minha irmã Erika, meu cunhado Wagner, minha afilhada Sophie pelo apoio e compreensão em minhas atividades.

A Deus.
Aos meus pais,
Maria Aparecida Almeida
Augusto Simão Almeida,
Meus agradecimentos pelo zelo por minha
formação.

“Teu dever é lutar pelo direito, mas no dia em
que encontrares o direito em conflito com a
justiça, luta pela justiça” (Dos mandamentos do
advogado regido por EDUARDO COUTURE).

RESUMO

São cada vez mais frequentes casos em que se pleiteia a equiparação salarial entre empregados de empresas distintas, mas pertencentes ao mesmo grupo econômico. Em virtude disso estudamos no presente trabalho os requisitos da equiparação salarial previstos no artigo 461 da CLT complementado pela Súmula n.º 06 do C. TST. Dentro dos requisitos previstos no citado dispositivo temos que o empregado e paradigma devem prestar serviços ao mesmo empregador. Do conceito desse requisito, surgem-se duas correntes que apuram o sentido da expressão “mesmo empregador” e, conseqüentemente, analisam a possibilidade de haver ou não direito a equiparação salarial entre empregados de empresas distintas pertencentes ao mesmo grupo econômico. Isso porque, numa primeira corrente entende-se que o grupo econômico é empregador único, e por esta razão caberia à equiparação salarial. No entanto, a corrente adotada nesse trabalho que também tem apoio do atual posicionamento do C. TST, entende que em virtude do grupo econômico ter personalidade jurídica própria, com administração e atividades distintas, nos termos do §2º do artigo 2º da CLT, não há que se falar em equiparação salarial entre empregados de empresas distintas pertencentes ao mesmo grupo econômico, pois o grupo não é empregador único, mas tão somente responsável solidário pelas obrigações trabalhistas ao lado da devedora principal.

ABSTRACT

Cases in which employees of different companies, though from the same economic group, seek equal pay, have become increasingly frequent. Due to such, we examine in the present study the requirements for equal pay provided for in article 461 of the Consolidated Labor Laws (CLT), complemented by Precedent no. 6 of the Superior Labor Court (TST). Within the requirements established in the mentioned provision, we believe the employee and paradigm employee are to provide services to the same employer. From the concept of such requirement, two lines of thought arise, which examine the meaning of the expression “same employer”, and thus analyze the possibility of having or not the right to equal pay among employees of different companies belonging to the same economic group. The reason is that the first line of thought views that the economic group is the single employer, and for this reason equal pay applies. However, the line of thought adopted in this study, which is also supported by the current position of the TST, regards that as the economic group has its own legal identity, with distinct management and activities, in accordance with article 2, paragraph 2, of the CLT, there is no equal pay among employees of different companies belonging to the same economic group, since the group is not the single employer, but instead only jointly liable for the labor obligations, together with the principal debtor.

SUMÁRIO

1- Introdução.....	01
2 – Evolução Histórica.....	03
2.1 – Evolução histórica no Brasil.....	06
3 – Equiparação Salarial	
3.1 – Conceito.....	09
3.2 - Identidade funcional.....	11
3.3 - Trabalho de igual valor.....	13
3.3.1 - Identidade quantitativa.....	15
3.3.2 – Identidade qualitativa e intelectual.....	18
3.4 - Identidade de local de trabalho.....	22
3.5 - Identidade de tempo de serviço.....	26
3.5.1 – Simultaneidade da prestação de serviço.....	29
3.6 - Identidade de empregador.....	32
4 – Grupo Econômico.....	37
4.1 – A responsabilidade passiva no grupo econômico.....	41
4.2 – A responsabilidade ativa no grupo econômico.....	43
5 – Equiparação Salarial entre Empregados de Empresas Distintas do Mesmo Grupo Econômico.....	46
6 – Conclusão.....	51
7 – Bibliografia.....	53

1 – INTRODUÇÃO

O objetivo desta monografia é definir uma posição quanto à possibilidade ou não de empregados de empresas distintas, porém pertencentes ao mesmo grupo econômico, fazerem jus a equiparação salarial.

Se faz necessário, inicialmente, para o desenvolvimento do presente trabalho, o estudo da evolução história da equiparação salarial. Neste estudo, no primeiro capítulo poderá ser constatado que desde a Revolução Francesa até os dias atuais muito ainda se discute no que se refere à igualdade salarial.

Ademais, para que se possa entender melhor o tema em questão, será necessário definir equiparação salarial, bem como discorrer sobre os requisitos que a compõe conforme previsão do artigo 461 da CLT.

Assim, nos termos do dispositivo supracitado, diga-se que fará jus a equiparação salarial o empregado que exercer idêntica função, com trabalho de igual valor, na mesma localidade, prestado ao mesmo empregador, sem qualquer distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

Em que pese à definição de equiparação salarial, muito ainda se debate quanto aos seus requisitos, sendo, portanto, fundamental para o desenvolvimento deste trabalho, o estudo de cada um dos requisitos.

Em atenção ao artigo 461 da CLT, estudaremos em primeiro plano o requisito “identidade de função”, no qual será destacada a divergência doutrinária e jurisprudencial quanto à expressão “função”, uma vez que a lei não deixou claro o que deverá ser levado em consideração, se o cargo ou a função desenvolvida pelo empregado.

No que se refere ao segundo requisito previsto no citado dispositivo, qual seja, “trabalho de igual valor”, merecerá atenção neste trabalho não apenas a questão de que o serviço deva ser prestado com a mesma perfeição técnica, mas o fato que deve haver a mesma produtividade entre os empregados. Isso porque, a expressão “mesma

produtividade” causa divergência entre os doutrinadores, uma vez o artigo 461 da CLT não esclareceu se será considerada à produção em si ou a capacidade dos empregados em produzir.

Outro ponto muito importante que será estudado é o requisito “mesma localidade”. Conforme se verificará no conteúdo desta monografia, há muita divergência sobre o tema, pois alguns doutrinadores entendem a citada expressão como “mesmo estabelecimento”, “mesmo município” ou “mesma região metropolitana”.

Destaca-se, ainda, que o requisito “tempo de serviço” também será estudado. Frisamos que este é um dos requisitos polêmicos do tema equiparação salarial, pois muito se discute na doutrina a questão do tempo não superior a dois anos ser correspondente ao trabalho na função ou na empresa.

O último requisito, qual seja, “mesmo empregador” também é tema a ser tratado nesta monografia. Como nos demais requisitos anteriormente citados, a doutrina e jurisprudência tem apresentado diversos posicionamentos, uma vez que a CLT foi omissa no que se refere o trabalho ser prestado ao mesmo empregador na diversidade de estabelecimentos a este pertencente.

Assim, traçados os requisitos do artigo 461 da CLT, passaremos a esmiuçar a questão do grupo econômico, passando o estudo pela responsabilidade ativa ou passiva do conglomerado para ao final concluir ou não pelo direito do empregado a equiparação salarial quando prestar serviço a empresas distintas, porém pertencentes ao mesmo grupo econômico.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA

A Revolução francesa em 1789, com a filosofia liberal-individualista, partindo do princípio de igualdade jurídico-político de todos os cidadãos, consagrou entre os seus postulados fundamentais, a liberdade contratual e a não intervenção do Estado nas relações contratuais.

A partir do final do século XVIII, com o desenvolvimento da Revolução Industrial, incrementou-se a máquina a vapor que substituiu braços humanos, desequilibrando a oferta e procura de trabalho.

Em decorrência da liberdade sem limites, os empregadores passaram a impor suas próprias condições, criando situações de discriminações entre os trabalhadores. Como consequência, mulheres e crianças cada vez em maior número, passaram a procurar emprego, a fim de melhorar à receita familiar, aceitando salários inferiores aos dos homens.

Por volta de 1820, Robert Owen, considerado o pai das cooperativas, passou a defender reformas sociais, visando melhoras nas condições laborais para os trabalhadores. Em virtude do posicionamento de Owen, foi realizada a primeira manifestação internacional que visava instituir direitos irrenunciáveis em favor dos trabalhadores, porém não obteve sucesso.

Em 1839, a tese defendida por Roberto Owen teve apoio de Louis Blanqui, que divulgou diversos estudos defendendo melhorias nas condições de trabalho por meio de tratados. No entanto, foi Daniel Legrand, em 1841, quem dirigiu carta ao governo francês visando proteção dos trabalhadores, manifestando interesse em acordos internacionais pelo Comitê de Trabalhos da Assembleia francesa.

Por sua vez, em 1890, com a vitória da Alemanha na guerra, foi realizada a Conferência de Berlim, no qual compareceram diversos países para discutirem acordos internacionais relacionados à proteção internacional dos trabalhadores.

Em que pese à realização da Conferência de Berlim, nada foi convencionado com relação aos interesses dos trabalhadores; porém, esta não foi sem importância, pois relevantes temas foram abordados, sendo preparado o clima para resultados mais positivos no próximo encontro.

Com as conferências de Berna¹, por volta de 1906 a 1913, nascia à legislação internacional do trabalho, com a elaboração de tratados multilaterais e um esboço de controle de aplicação das normas².

A primeira nação a se manifestar em relação a desigualdade salarial foi o México em 1917, com a Constituição Federal, em seu artigo 123, VII, que garantiu salário idêntico para trabalho de igual valor, sem distinção de sexo, nacionalidade ou raça³.

Em 1919, na Alemanha, foi criada Constituição Federal, de Weimar, que também passou a tratar sobre o tema da equiparação salarial. Essa constituição instituiu bases da democracia social, disciplinando o princípio da igualdade salarial e de proteção ao trabalhador.

Ainda no ano de 1919, a Conferência da Paz aprovou o Tratado de Versalhes, que estabeleceu diversos princípios de proteção ao trabalhador, inclusive o de salário igual para trabalho de igual valor, sem distinção de sexo. Em que pese o referido tratado visasse atender a classe operária quanto à equiparação salarial, ao mesmo tempo, visava atender

¹ Determinou a proibição do trabalho noturno das mulheres na indústria, com a obrigação de cada Estado comunicar aos demais as leis e regulamentos postos em vigor e apresentar relatórios referentes à aplicação das normas adotadas. Aprovou-se, ainda, o emprego do fósforo branco na indústria de ceras e fósforos, com disposições complementares e análogas às da primeira.

² A proposta da delegação britânica previa procedimentos mais efetivos para o controle da aplicação das convenções. Não obstante contar com o apoio da maioria das delegações, essa proposta teve de ser atenuada em virtude da forte oposição por parte da Alemanha.

³ Artigo 123 – VII: Para o trabajo igual debe corresponder salário igual, sin tener en cuenta sexo in nacionalidade.

interesses de empresários do Primeiro Mundo, que se viram ameaçados pelos países menos desenvolvidos que forneciam mão-de-obra mais barata⁴.

Ao lado do Tratado de Versalhes criou-se a Organização das Nações Unidas e Organização Internacional do Trabalho⁵ cujo objetivo foi tratar sobre vários princípios de proteção ao trabalhador, inclusive salario igual a trabalho de igual valor.

Com a criação da Organização Internacional do Trabalho ao lado do Tratado de Versalhes, surgiu a Declaração Universal dos Direitos do Homem, em 1948, e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, em 1966.

Merece atenção, ainda, com a criação da Organização Internacional do Trabalho, a Convenção n.º 100, criada em 1951, aprovada pelo Congresso Nacional Brasileiro, através do Decreto Legislativo n.º 24, de 29 de maio de 1956, tendo a execução determinada pelo Decreto n.º 41.721, de 25 de junho de 1957, que tratou sobre a igualdade de remuneração de mão-de-obra masculina e feminina, determinando taxas de remuneração fixas, sem discriminação fundada no sexo⁶.

⁴ Tratado de Versalhes – “Artigo 427 (...) - §7º: O princípio do salario igual, sem distinção de sexo, para um trabalhador de igual valor; §8º: As leis promulgadas em cada país, relativas às condições de trabalho deverão assegurar um tratamento econômico equitativo a todos os trabalhadores que residem legalmente no país”.

⁵ “É a organização permanente de caráter internacional encarregada de trabalhar pela realização do programa exposto no preâmbulo de sua Constituição e na Declaração referente aos fins objetivos da OIT”.

⁶ Artigo 1º - “b”: A expressão “igualdade de remuneração para mão-de-obra masculina e mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor” se refere às taxas de remuneração fixas, sem discriminação, fundadas no sexo.

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

⁷ Convenção n.º 111 da OIT - Artigo 1º: “(1) - Para fins da presente convenção, o termo “discriminação” compreende: a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados. (2) - As distinção, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação. (3) - Para os fins da presente convenção as palavras “emprego” e “profissão” incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego”.

Igualmente, merece destaque a Convenção n.º 111 da OIT⁷, de 1958, que dispôs sobre normas específicas de discriminação no emprego ou profissão. Nesta, demonstrou-se que a discriminação da mulher no mercado de trabalho não se operava, apenas, em relação à remuneração percebida, mas também quanto ao seu acesso e manutenção no emprego, sem falar nas condições a ela oferecidas.

Posteriormente, em 1962, a Convenção n.º 117, aprovada pelo Decreto Legislativo n.º 65, de 30 de novembro de 1966 e ratificada pelo Brasil, novamente ventilou a igualdade de tratamento salarial, visando suprimir qualquer discriminação entre trabalhadores fundada na raça, cor, sexo, crença, associação tribal ou filiação sindical⁸.

Portugal, por sua vez, assegurou condições de trabalho de ambos os sexos, sendo esta legislação trabalhista a mais atualizada dos últimos tempos com a criação do Código de 2002. A citada legislação dispõe que eventuais diferenciações não correspondem ao mesmo que discriminação, desde que observados determinados objetivos comuns a homens e mulheres, sendo admissível a distinção em função do mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade de trabalhadores.

2.1. Evolução Histórica no Brasil

No Brasil, visando proteger o trabalhador nacional, criou-se o primeiro Regulamento aprovado pelo Decreto n.º 20.291, de 12 de agosto de 1931⁹, no qual foi proibido o salário maior a empregados estrangeiros que laborassem no mesmo estabelecimento ou empresa com funções idênticas ao brasileiro.

⁸ Artigo 14 – I: Um dos fins da política social será o de suprimir qualquer discriminação entre trabalhadores fundada na raça, cor, sexo, crença, associação tribal ou filiação sindical, em matéria de: i) Níveis de salários, os quais deverão ser fixados de conformidade como princípio da retribuição idêntica por trabalho idêntico, no mesmo processo e na mesma empresa.

⁹ Artigo 5º do Decreto n.º 20.291/31: “Quando num mesmo estabelecimento ou empresa exercerem funções idênticas, brasileiros e estrangeiros, os vencimentos ou salários daqueles não poderão, em hipótese alguma, ser inferior aos destes”.

Em 1939, a identidade salarial entre trabalhador nacional e estrangeiro foi modificada, sendo esta melhorada através do artigo 9º do Decreto n.º 1843, na qual previa referências sobre quadro organizado de carreira e período de diferença de tempo de serviço entre os empregado estrangeiro e nacional.

Na esfera constitucional, foi garantida a igualdade salarial entre os trabalhadores, através do §1º do artigo n.º 121 da Constituição Federal de 1934¹⁰, que visou proteger o trabalhador que exercia a mesma função; porém deixando de ser observada a distinção de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil.

Destaca-se que a Constituição de 1937 foi omissa quanto à isonomia salarial. Entretanto, a Constituição de 1946 repetiu textualmente o dispositivo da Constituição Federal de 1934, protegendo o trabalhador que exerce a mesma função sem aplicar qualquer distinção de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil.

A Constituição Federal de 1967¹¹, que foi modificada pela Emenda Constitucional de 1969, manteve o Princípio da Isonomia Salarial defendido na Constituição de 1934; porém deixou de vedar discriminação no que se refere à idade, embora tenha consagrado a proibição de discriminação entre empregados.

Frisa-se que com a inercia referente a vedação discriminatória em face da idade, a Constituição de 1967, através da Lei n.º 5.274, de 24 de abril de 1967, autorizou de forma retrocessa o pagamento ao menor até 16 anos e aos menores entre 16 a 18 anos, de 50% a 75% do salário mínimo regional da época, não havendo qualquer preocupação com o trabalho igual realizado pelos maiores de idade.

¹⁰ §1º do artigo 121 da CF/34: “A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador: a proibição de diferenças de salário para um mesmo trabalhador, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil”.

¹¹Inciso II do artigo 158, II da CF/1969: “A constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria de sua condição social: proibição de diferença de salários e de critério de admissão por motivos de sexo, cor e estado civil”.

Em consideração ao citado retrocesso, em 15 de julho de 1974, criou-se a Lei n.º 6.086, a qual revogou a Lei n.º 5.274/67, passando esta nova lei a permitir o pagamento de salário igual ao menor de idade, salvo se aprendiz nos termos do artigo 80, da CLT.

A Constituição Federal de 1988, passou a tratar, de forma mais ampla, sobre a isonomia salarial no artigo 7º, XXX¹², sendo esta protegido pelo artigo 3º, paragrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho, e consagrado pelos artigos 5º, 358, 460 e 461 todos da CLT.

Finalmente, destaca-se que em 22 de junho de 1994, foi aprovado pelo Congresso Nacional o mais recente Decreto Legislativo n.º 26/94, cujo dispõe *verbis*:

“Art. 1.º - É aprovado o texto da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a mulher, assinado pela Republica Federativa do Brasil, em Nova Iorque, em 31 de março de 1981”.

Paragrafo único – São sujeitos à aprovação do Congresso Nacional quaisquer atos que impliquem modificação da Convenção, bem como quaisquer atos que, nos termos do artigo 49, I, da Constituição Federal, acarretam encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional”.

¹²Inciso XXXI do artigo 7º da CF/88: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, identidade, cor, ou estado civil”.

3. EQUIPARAÇÃO SALARIAL

3.1. Conceito

A equiparação salarial entre trabalhadores deve ser analisada a luz das normas legais e constitucionais, para que trabalhadores percebam a mesma quantia pelo trabalho de igual valor.

Em que pese de forma genérica, o artigo 5º da Constituição Federal prevê igualdade entre empregados brasileiros e estrangeiros residentes no país, sendo garantido, ainda, através do inciso XIII, “o livre exercício de qualquer trabalho¹³”.

Por sua vez, o inciso XXX do artigo 7º da CF/88, que inclusive ensejou a instituição do artigo 461 da CLT, garante a proteção ao trabalhador no que se refere à equiparação salarial, uma vez que proíbe diferenciação de salário, de exercício de função e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil¹⁴.

Do mesmo modo, o artigo 5º da CLT, em sua redação garante ao empregado que exerce trabalho de igual valor, receber valor igual sem qualquer discriminação em relação à distinção de sexo¹⁵.

O artigo 461 da CLT estabelece requisitos cumulativos para que seja caracterizada a equiparação salarial, *in verbis*:

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

¹³ Artigo 5º da CF, XIII – “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”.

¹⁴ Artigo 7º, CF – (...) - XXX – “proibição de diferenças de salário, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

¹⁵ Artigo 5º da CLT – “A todo trabalhador de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 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 atestado pelo órgão competente da Previdência Social, não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial”.

Na visão de Mauricio Godinho Delgado, equiparação salarial é “a figura jurídica mediante a qual se assegura ao trabalhador idêntico salário ao colega perante o qual tenha exercido, simultaneamente, função idêntica, na mesma localidade, para o mesmo empregador”. Explica, ainda, que o colega de trabalho comparado é chamado de “paradigma” e o trabalhador interessado na equalização recebe a denominação de “equiparando” ou “paragonado¹⁶”.

No entendimento de Valetin Carrion, que se inspirou na “filosofia da institucionalização a empresa”, a equiparação salarial baseia-se no simples fato do empregador não poder desprezar um empregado, pagando-lhe salário inferior a de outro empregado, se ambos exercerem as mesmas funções, já que pelos fins sociais da propriedade o empresário não é senhor absoluto¹⁷.

Com base nesses entendimentos, pode-se dizer que o empregador por mera preferência por determinado empregado não pode ensejar diferenciação salarial, pois encontra barreiras no Direito do Trabalho no que se refere à discriminação, matéria

¹⁶ *Curso de direito do Trabalho*, p.787.4.ed. São Paulo: LTr, 2005

¹⁷ *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 24. Ed. São Paulo: Saraiva 1999, p.328.

alimentar, existencial, que de maneira alguma pode deixar de ser observado, uma vez que os cidadãos devem ser igualados diante da lei.

Isto posto, conclui-se, que o objetivo da equiparação salarial é a garantia de o trabalhador não sofrer discriminação salarial quanto o trabalho por ele desenvolvido tiver o mesmo valor do colega de trabalhador, ora paradigma.

3.2. Identidade Funcional

A equiparação salarial, conforme dispõe o artigo 461 da CLT, implica em primeiro plano a identidade de função. Tal previsão legal esta inspirada no Princípio da Primazia da Realizada ou do contrato realidade, pois o que se deve considerar é a atividade em si desenvolvida e não o cargo ocupado pelo empregado.

Frisa-se que a lei cita a expressão “função” e não “cargo”. Em que pese exista uma zona obscura de difícil distinção entre elas, dentre diversas terminologias jurídicas, vale destacar que não existe perfeita identificação entre cargo e função.

Para elucidar tal questão, no entendimento de Fabíola Marques, “cargo pode ser entendido como emprego ou situação; e função como encargos, atributo do cargo, ou seja, o serviço que se exerce¹⁸”.

Na ótica de Fernando Américo Veiga Damasceno, “cargo é a de uma determinada função dentro da organização de pessoal da empresa”, enquanto função é o conjunto de tarefas exercidas por um empregado¹⁹”.

Oscar Joseph de Plácido e Silva, também expressa entendimento quanto à definição de cargo e função, “Entende-se por cargo o encargo, responsabilidade, ônus, obrigação, emprego, ocupação, situação²⁰”.

¹⁸ *Equiparação salarial por identidade no direito do trabalho brasileiro*. São Paulo. LTr, 2007, p.57

¹⁹ *Equiparação Salarial*. 2.ed.rev.e atual. São Paulo. LTr, 1995, p.53

²⁰ *Vocabulário Jurídico*. Rio de Janeiro. Forense, 1967, p.296.v.I.

Desse modo, chega-se a conclusão que cargo é a posição ocupada pelo empregado na empresa, e função é a atividade desenvolvida pelo empregado em razão do cargo.

Em virtude da obscuridade com relação à expressão “função”, surgiu o item III da Súmula n.º 06 do C. TST²¹. O citado item dispõe que, independentemente da nomenclatura imposta à função, haverá equiparação salarial entre trabalhadores que desempenham a mesma função. Isso ocorre em face do Princípio da Primazia da Realidade²² que da prevalência à realidade de fato em detrimento a uma realidade forma.

Para Mauricio Godinho Delgado, ainda que a qualificação profissional seja um fator importante para justificar a diferença entre o salário pago entre empregados que exerce a mesma função, a diferenciação prática do serviço prestado é fundamental²³.

Assim, pode-se dizer que é “indiferente” a nomenclatura definida aos cargos exercidos pelos trabalhadores, pois se estes receberem o mesmo nome haverá apenas uma presunção de identidade de funções, enquanto se as funções forem às mesmas, haverá identidade mesmo que os serviços sejam cumpridos por empregados com cargos distintos.

Nesse sentido, transcreve-se ementa jurisprudencial que conforta os entendimentos acima enfatizados, *verbis*:

“EQUIPARAÇÃO SALARIAL – NOMENCLATURA DE CARGOS – INOCORRÊNCIA – A idêntica nomenclatura dos cargos, por si só, não autoriza o reconhecimento do direito à equiparação salarial. Para tanto, faz-se necessário provar a existência de identidade de tarefas entre reclamante e paradigma, a fim de que se possa aferir o preenchimento dos requisitos de

²¹ Súmula n.º 06 TST (...) – inciso 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”.

²² DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, p.208, esclarece o princípio da primazia da realidade no Direito do Trabalho: “No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferencialmente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviço, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica”.

²³ *Curso de Direito do Trabalho*. 6. Ed. São Paulo, 2007. P. 794/795.

igualdade de produção e de perfeição técnica. (TRT 15ª R. – Proc. 27849/00 – (13504/02) – 1ª T. – Rel. Juiz Luiz Antonio Lazarim – DOESP 08.04.2002 – p. 60)”

Portanto, não basta apenas que as nomenclaturas dos cargos sejam as mesmas, mas que os empregados exerçam as mesmas atividades, da mesma forma, com os mesmos objetivos, e com atribuições de ordem técnica e administrativa idêntica.

Desta forma, resta claramente demonstrado que para a caracterização da equiparação salarial, deve ser considerada a identificação das funções, ainda que o trabalhador tenha ou não qualificação profissional superior ou inferior, importando apenas a identidade de atividades exercidas por ambos.

Nesse mesmo sentido, a jurisprudência tem se manifestado, *verbis*:

“EQUIPARAÇÃO SALARIAL IDENTIDADE FUNCIONAL
EQUIPARAÇÃO SALARIAL – A melhor qualificação técnica de um empregado não é causa excludente de igualdade salarial. Diante da primazia da realidade, enquanto princípio norteador do Direito do Trabalho, o que importa para o reconhecimento do direito a igualdade salarial é verificar se, efetivamente, os paragonados desempenharam as mesmas atividades, pois a melhor qualificação técnica de um empregado não é causa excludente de igualdade salarial, se restar provado que as funções desempenhadas eram idênticas, quantitativa e qualitativamente. Mera distinção formal não é capaz de afastar o direito objetivado. Irrelevante, assim, que o desempenho da função de auxiliar de enfermagem exija qualificação técnica para o seu desempenho, em observância aos ditames da Lei nº 7.498/86, quando a prova produzida em Juízo revela a inexistência de diferenças de atribuições entre o atendente e o auxiliar de enfermagem. (TRT 2ª R. – RO 20010148170 – 4ª T. – Rel. Juiz Paulo Augusto Câmara – DOESP 26.03.2002)”

Importante ressaltar, ainda, que na equiparação salarial não há necessidade que o paradigma e equiparando estejam hierarquicamente subordinados aos mesmos chefes. Isso porque, este fato é irrelevante para a caracterização da equiparação salarial, sendo necessário apenas que ambos os trabalhadores exerçam as mesmas funções nos termos do artigo 461 da CLT.

Diante de todo o exposto, conclui-se que em virtude do artigo 461 da CLT, a primeira condição necessária para caracterizar a equiparação salarial é o desempenho de funções idênticas, com as mesmas atribuições, independentemente da nomenclatura do cargo, igualdade hierárquica, e qualificação profissional.

3.3 Trabalho de Igual Valor

Para que haja a equiparação salarial, é imprescindível que as funções sejam exercidas não apenas de forma idêntica como aclarado no item anteriormente exposto, mas também que estas atividades sejam exercidas com igual valor.

O paragrafo 1º do artigo 461 da CLT, entende por trabalho de igual valor o que for realizado com a mesma perfeição técnica e igual produtividade pelos trabalhadores.

É importante destacar, que a legislação se utiliza de diversos conceitos vagos para a caracterização da equiparação salarial, encontrando-se, assim, uma dificuldade de definição e verificação na prática de trabalho de igual valor e perfeição técnica.

Em que pese à dificuldade nestas definições, José Augusto Rodrigues Pinto e Rodolfo Pamplona Filho, definem que “a igualdade de valor do trabalho não se confunde com a igualdade da função, pois diz respeito ao resultado do trabalho produzido pelo equiparando e pelo paradigma”. Sustentam, ainda, “que esta igualdade tem dois parâmetros de mediação, sendo o quantitativo, relacionado com a ‘produtividade’ de cada um, que vem

a ser a ‘capacidade de produzir’, e não a ‘produção’, simples ‘resultado’ do trabalho, e o ‘qualitativo’, relacionado com o apuro técnico da produção²⁴”.

Já no entendimento de Sergio Pinto Martins, “trabalho de igual valor é medido pela identidade quantitativa, no sentido de se verificar quem detém maior produtividade entre modelo e equiparando, e identidade qualitativa, consiste na verificação da perfeição técnica salarial, reveladora do trabalho idêntico entre reclamante e paradigma²⁵”.

Assim, pode-se dizer que a identidade qualitativa, é aquela que envolve a perfeição técnica em que o trabalho do equiparando é desenvolvido, enquanto a identidade quantitativa é aquela que se relaciona a produtividade do trabalhador, porém sendo esclarecido, neste momento, que as identidades deverão estar no mesmo patamar de igualmente para fazer jus à equiparação salarial.

Nesta toada, para o estudo da equiparação salarial, verifica-se que se faz necessária à presença conjunta dos requisitos acima citados, sendo estes objetos os próximos itens a serem discutidos no presente trabalho.

3.3.1. Identidade Quantitativa

Inicialmente, acerca do trabalho de igual valor, é importante destacar que havendo diversidade na produção dos empregados equiparados, se faz jus ao recebimento de salário distinto.

Vale dizer, que determinados doutrinadores têm entendimentos distintos com relação à expressão produtividade e produção. Isso porque, argumentam que o artigo 461 da CLT estabelece que os empregados, para fazer jus à equiparação salarial, precisam ter a mesma produtividade e não a mesma produção.

²⁴ *Repertório de conceitos trabalhistas* – Direito individual. v. I. São Paulo: LTr, 2000.p.243.

²⁵ *Comentários à CLT*. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.p.407.

José Augusto Rodrigues Pinto distingue produtividade de produção. Em seu entendimento, produtividade “é a capacidade de produzir enquanto produção é o resultado quantitativo do trabalho prestado²⁶”.

Nesse mesmo sentido, é o entendimento de Alice Monteiro de Barros, no qual sustenta que a lei fala em capacidade de produzir e não no ato de produzir, ou seja, resultado da produção²⁷.

Vale destacar, que embora empregados tenham a mesma capacidade produtiva, podem obter resultados de produção diferenciados de acordo com as condições de trabalho. Em que pese à legislação tenha estabelecido o termo “mesma produtividade”, para apurar a realidade do contrato de trabalho e possível equiparação salarial se faz necessário observar não apenas a capacidade produtiva do empregado, mas também as condições de trabalho.

Assim, se um empregado tem condições de trabalho diferenciadas de outros e que esta o beneficia quanto à capacidade quantitativa, mas se não utilizado em prol do empregador, não se pode afirmar que sua produtividade é maior. O que deve ser considerado é se os empregados tiverem a mesma condição de trabalho, pois se assim for, se produziram a mesma quantidade para fazer jus a equiparação salarial.

Outro ponto a ser observado na capacidade produtiva, e que causa grande divergência entre os doutrinadores, é se a frequência e pontualidade do empregado podem ser consideradas para diferenciação salarial.

Para Alice Monteiro de Barros, a frequência ou pontualidade do empregado não pode ser vista como motivo ensejador da diversidade produtiva, pois poderá configurar um comportamento desidioso passível de punição disciplinar²⁸.

Nesse mesmo sentido, Fernando Américo Veiga Damasceno sustenta que o empregado infrequente ou impontual tem uma produção menor, prejudicando o

²⁶ *Curso de Direito Individual do Trabalho*. 3. Ed. São Paulo: LTr, 1997, p.323.

²⁷ *Isonomia Salarial*. Síntese Trabalhista, Porto Alegre: n.º 113, p.131, nov. 1998.

²⁸ *Isonomia Salarial*. Síntese Trabalhista, Porto Alegre: n.º 113, p.133, nov. 1998.

desenvolvimento das atividades empresariais do empregador. Sustenta, ainda, que se trata de ilícito trabalhista que pode ser punido com sanções disciplinares e, até mesmo ensejar a rescisão contratual, se for característica de desídia, porém não poderão ser elementos diferenciadores da taxa negociada atribuída a um empregado²⁹.

Desse modo, no entendimento dos doutrinadores acima, diga-se que a frequência e pontualidade do trabalhador não podem ser consideradas para aplicação de remuneração diferenciada, pois, em que pese deixem de trabalhar em determinados momentos em razão da impontualidade ou infrequência, produzem a mesma quantidade que o paradigma.

Ademais, além de produzirem a mesma quantidade, entendem os citados doutrinadores que o empregado não pode ser penalizado duas vezes pelo menos fato, uma vez que a infrequência e impontualidade devem gerar sanções administrativas e não remuneratórias.

No entanto, em sentido contrário Amauri Mascaro Nascimento³⁰, Arnaldo Sussekind³¹ e Octavio Bueno Magano³² entendem que para a verificação de igualdade produtiva deve ser considerada a frequência e pontualidade do empregado.

Os citados doutrinadores sustentam que embora a produtividade entre os empregados seja a mesma desconsiderando a infrequência e impontualidade, não há que se falar em equiparação salarial, pois a produtividade deve ser analisada como um todo, de forma global.

Assim, para esses doutrinadores não há que se considerar a mesma produtividade dos empregados em determinados períodos apenas, mas a produtividade prestada durante toda a jornada de trabalho e o resultado final obtido. Isso porque, em que pese o equiparando tenha a capacidade de produzir na mesma escala que o paradigma, se

²⁹*Equiparação Salarial*. 2.ed.rev.e atual. São Paulo. LTr, 1995, p.106.

³⁰ *O Salário*, p.238

³¹ *Instituições de Direito do Trabalho*, v. I, p.413.

³² *Direito Individual do Trabalho*, v.II, p. 272.

observada a infrequência e impontualidade, ao final terá o resultado que não houve a mesma produtividade do paradigma.

No mesmo entendimento dos citados doutrinadores acima, a jurisprudência tem se manifestado, *verbis*:

“EQUIPARAÇÃO SALARIAL – PRODUTIVIDADE – Ainda que o serviço seja o mesmo, o fato de o paradigma ser submetido a um volume maior de trabalho, em razão de exigências naturais e circunstanciais do empreendimento, afasta a identidade de que trata o art. 461 da CLT, como requisito da isonomia. Não se cogita, nessa hipótese, de maior produtividade, que se mede pela capacidade individual, mas sim de atividades que, no fundo, não são exatamente as mesmas, tudo a revelar que a distinção salarial não decorre de simples capricho do empregador, mas da exigência de uma justa retribuição, fixada em função de condições especiais de trabalho. (TRT 2ª R. – RO 20010270463 – (20020031607) – 1ª T. – Rel. Juiz Eduardo de Azevedo Silva – DOESP 19.02.2006)”.

“EQUIPARAÇÃO SALARIAL. MESMA PRODUTIVIDADE. NÃO CONFIGURAÇÃO. A equiparação salarial insculpida no art. 461/CLT exige que reclamante e paradigma exerçam as mesmas atividades, com igual produtividade e perfeição técnica. Sendo o Reclamante um auxiliar do paradigma e não recebendo o mesmo volume de trabalho que este, ou seja, não apresentando igual produtividade, o que poderia vir a acontecer somente quando o substituía em caso de ausência, não há cogitar, nessas circunstâncias, do reconhecimento da isonomia." (TRT – RO - 5821/99 – 3ª. Reg. – 5ª. T. - Rel. Luiz Philippe V.de Mello Filho - DJ/MG 23.01.2007)”.

Desta feita, considerando a contrariedade no entendimento dos doutrinadores citados acima, pode-se concluir que a infrequência e impontualidade do empregado, em que pese o empregador possa aplicar sanções administrativas em face do

empregado displicente, deve ser considerada para a verificação da igualdade de produtividade, e se for o caso, diversificar a remuneração dos empregados.

O empregado disciplinado que não chega atrasado e justifica suas ausências, não pode ser “penalizado” e desestimulado do labor em virtude de outro empregado que, embora tenha a mesma capacidade produtiva, não tem o mesmo compromisso e dedicação, bem como ao final não tem a mesma produtividade global.

Desse modo, se o resultado da produtividade do empregado e paradigma for diverso em face de fatores do próprio empregador, tal como desigualdade na condição de trabalho, deverá haver isonomia salarial.

Já se o resultado da produtividade do empregado e paradigma for diverso por consequência da infrequência e impontualidade do equiparando, não há que se falar em equiparação salarial.

3.3.2. Identidade Qualitativa e Intelectual

Nos termos do artigo 461 da CLT, para a decretação da equiparação salarial é necessário analisar entre os temas acima ventilados a identidade qualitativa, na qual estabelece que o trabalho dos empregados comparados seja executado com a mesma perfeição técnica.

Fabíola Marques, em sua obra, afirma que “a perfeição técnica relaciona-se à boa realização da obra ou serviço, o cuidado e capricho com que é executado, as habilidades para a sua concretização, a superação das dificuldades inerentes ao trabalho e a boa conclusão do serviço³³”.

³³ *Equiparação salarial por identidade no direito do trabalho brasileiro*. São Paulo. LTr, 2007, p.72

Segundo a definição de Fernando Américo Damasceno, perfeição técnica refere-se “a capacidade de dois empregados desempenharem suas funções com o mesmo conjunto positivo de qualidade e negativo de defeitos³⁴”.

Desse modo, entende-se que somente haverá direito a percepção de equiparação salarial se o equiparando demonstrar a mesma produtividade do paradigma e com a mesma perfeição técnica, ou seja, o equiparando deve ter a mesma habilidade, jeito, maneira e qualidade do paradigma.

Nessa linha de raciocínio, se pode dizer que a capacitação de um empregado, como a realização de cursos profissionais ou até mesmo de especialização, é apenas indício que o trabalho por ele realizado possui qualidade superior ao trabalho do empregado que não tenha os mesmos cursos ou títulos.

Contudo, em que pese à escolaridade superior do empregado seja um indício de diferenciação na qualidade da prestação de serviço, não quer dizer que tal circunstancia é suficiente para concluir que o trabalhador sem estas especificações tenha um desempenho inferior ao mais qualificado.

Destaca-se, assim, que a maior formação teórica é irrelevante quando o empregado mais qualificado não se sobressai em suas atividades, principalmente, quando os citados cursos frequentados pelo empregado mais qualificado não tiveram benefícios revertidos em favor do empregador.

Outro ponto a ser analisado com relação à identidade qualitativa é referente ao trabalho intelectual. Embora haja a possibilidade de haver equiparação salarial nesse sentido, há muita divergência doutrinária a jurisprudencial, principalmente, no que se refere à forma de apuração.

Em que pese os entendimentos divergentes, o Tribunal Regional da 16ª Região, assim tem entendido pela caracterização da equiparação salarial por trabalho intelectual, *verbis*:

³⁴ *Equiparação Salarial*, p. 111

“TRABALHO INTELECTUAL. RELAÇÃO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. O trabalho intelectual pressupõe uma atividade cultural, científica ou artística, que pode se dar de forma autônoma ou subordinada. A casuística é que definirá esse tipo de relação, pois há uma zona tênue entre o labor subordinado intelectual e o autônomo. É que o trabalhador intelectual, mesmo sendo empregado, exerce suas atividades com uma liberdade maior, sem, todavia, prescindir de orientações gerais, a exemplo daquelas que visem à consecução dos fins almejados pelo patrão. A subordinação, portanto, não deixa de existir, principalmente se o trabalho é exercido por conta e risco do empregador. Recurso conhecido e não provido. (TRT- 16ª Região - RO n.º 00649-2007-009-16-00-5 – Relator Luiz Cosmo da Silva Júnior – DOE 03/10/2008)”.

Pode-se citar como exemplo, a equiparação salarial entre dois advogados que atuam na mesma área ou até mesmo em área distinta de um escritório de advocacia. Um advogado recebe mais que o outro, pelo fato que tem um desempenho em audiência muito mais desenvolvido. Independentemente da experiência profissional de cada um, se comprovado que as formas de atuação alcançam o mesmo resultado ou se utiliza do mínimo exigido para o êxito esperado, resta possível a equiparação salarial em virtude da mesma perfeição técnica intelectual, porém devendo ser observado que dependerá da prova realizada no processo para o recebimento da diferença salarial.

Note-se que esse é o mesmo entendimento do C. TST, *verbis*:

“RECURSO DE REVISTA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ADVOGADO. TRABALHO INTELECTUAL. Porquanto seja possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, de acordo com o item VII da Súmula nº 6 desta Corte, depende do preenchimento dos requisitos estabelecidos no art. 461 da CLT. Entretanto, a Corte regional, ao afastar o pedido de equiparação salarial por se tratar de trabalho intelectual, não registrou na decisão recorrida o

preenchimento desses requisitos, nem trouxe elementos fáticos que servissem de embasamento para o deferimento da equiparação salarial. Por conseguinte, o acolhimento dos argumentos da recorrente, quanto à possibilidade de equiparação salarial, demandaria o reexame da prova, o que é inviável neste grau extraordinário de jurisdição, ao teor da Súmula nº 126 desta Corte, não havendo violação de dispositivo da Constituição nem de lei, tampouco divergência jurisprudencial. Recurso de revista de que não se conhece. (TST – RR n.º 206800-73.1995.5.01.0037 – 5ª Turma - Relatora Des. Kátia Magalhães Arruda – publicado DOE 21/08/2009)”.

Frisa-se, ainda, que o raciocínio acima desenvolvido, no sentido de autorizar a equiparação salarial por trabalho intelectual, conforme mencionado anteriormente, tem entendimento consolidado pelo atual posicionamento do C. TST, através do inciso VII da Súmula 06³⁵.

Nesse mesmo sentido, o E. Tribunal Regional da 3ª Região, por meio do julgamento da 4ª Turma, proferiu a seguinte decisão, *verbis*:

“EQUIPARAÇÃO SALARIAL. TRABALHO INTELECTUAL. O fato de ser intelectual o trabalho não impede a equiparação salarial. O art. 461 não exclui o trabalho intelectual da possibilidade de equiparação, e nem poderia fazê-lo, sob pena de violar o art. 7o., XXXIII, da Constituição da República. Se a prova da diferença ou identidade das funções intelectuais é difícil, deve-se presumir a igualdade, que é a regra adotada em nosso sistema jurídico, uma vez que este se orienta para a valorização do trabalho.” (TRT-RO-7236/97 – 4ª. T. - Rel. Luiz Ronan Neves Koury - DJ/MG 10.03.2000, pag. 7 - íntegra)”.

³⁵ Súmula 06, VIII do TST (...) – “Desde que atendidos os requisitos do artigo 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos.”

Em entendimento contrário, em que pese já estar pacificada a possibilidade de equiparação salarial nestes termos através da Súmula n.º 06 do C. TST, Arnaldo Sussekind, entende que não há que se falar em equiparação salarial entre advogados, cantores, ou até mesmo atletas de futebol.

No entendimento do renomado doutrinador, “o valor das prestações de serviços intelectuais ou artísticos, dificultando, se não impossibilitando, a afirmação de que dois profissionais empreendem suas tarefas com igualdade produtividade e com a mesma perfeição técnica³⁶”.

Sustenta, ainda, Valentin Carrion, em sua CLT comentada, que “o trabalho intelectual e o artístico não são mensuráveis, nos termos do texto legal, e não podem ser objeto de equiparação³⁷”.

Como se pode perceber, são muitas as contradições doutrinárias e jurisprudenciais com relação ao tema. No entanto, a Constituição Federal em seu inciso XXXII do artigo 7º, estabelece a “proibição de distinção entre o trabalho manual, técnico e intelectual entre os profissionais respectivos”.

Do mesmo modo, o artigo 3º da CLT, estabelece que “não poderá haver distinções relativas à espécie de emprego e à condição do Trabalhador”.

Todavia, não se pode deixar de salientar, que o artigo 461 da CLT nada mencionada quanto ao tema de distinção salarial entre empregados que exercem atividades intelectuais ou artísticas, sendo, assim, nos citados termos, vedado interpretação nesse sentido.

Portanto, se conclui que poderá haver ou não a equiparação salarial de empregados que exercem atividades intelectuais e artísticas, porém, o deferimento ou não caberá após análise das provas de cada caso concreto, com a observação de todos os requisitos foram preenchidos adequadamente.

³⁶ *Instituições de direito do trabalho*. V. I 24ª ed. São Paulo: LTr, 2003.p.427-428.

³⁷ *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*, p. 328.

3.4. Identidade de Local de Trabalho

Para faz jus a equiparação salarial, se faz necessário, em complemento aos itens acima ventilados, o exame do requisito legal do artigo 461 da CLT, qual seja, “mesma localidade”.

É importante destacar, que a doutrina não diverge acerca do direito a equiparação salarial entre os trabalhadores que trabalham na mesma localidade, nos termos do artigo 461 da CLT. No entanto, há muita divergência entre os doutrinadores no que se refere à expressão “mesma localidade”. Isso porque, alguns entendem a citada expressão como “mesmo estabelecimento”, “mesmo município” ou “mesma região metropolitana”.

Em um primeiro momento, Josapha Francisco dos Santos defende que não seria justo que nas cidades em que o custo de vida é mais barato, os trabalhadores recebessem remuneração idêntica à de trabalhadores dos grandes centros urbanos, onde o custo de vida é mais elevado³⁸.

Por sua vez, Amauri Mascaro Nascimento, também sustenta que a expressão “mesma localidade” para efeito de equiparação salarial deve ser entendida em função das condições do custo de vida, sem que a expressão fique limitada a um espaço geofísico ou politico-administrativo³⁹.

Mauricio Godinho Delgado, num segundo momento, sustenta que para fins de equiparação salarial o conceito de “mesma localidade” não pode ser analisado de forma absoluta, a ponto de se entender como tal, apenas o mesmo setor de trabalho do empregado e paradigma ou mesmo estabelecimento, mas por outro lado, não pode ser tão amplo a ponto de se compreender em tal conceito como sendo a mesma unidade da federação ou mesmo país⁴⁰.

³⁸ *Manual de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. São Paulo, p. 141.

³⁹ *O Salário*, p.229.

⁴⁰ *Teoria e pratica*. 2ª ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2002, p. 222-223.

Arnaldo Sussekind, ao discorrer sobre o assunto, esclarece que os salários variam de acordo com o custo de vida de cada região. No entanto, sustenta que o conceito de localidade deve corresponder ao de município. Para Sussekind, “a jurisprudência, acertadamente, inclinou que a expressão ‘na mesma localidade’, referida na lei, corresponde à cidade em que são prestados os serviços, não podendo ampliar o conceito para as dimensões do Estado, da região⁴¹”.

Tratando-se exatamente acerca da questão ora apresentada, o E. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, por meio dos julgamentos da 2ª Turma, proferiu as seguintes decisões, *verbis*:

“EQUIPARAÇÃO SALARIAL. MESMA LOCALIDADE. O legislador não precisou o conceito de "localidade", ficando a critério da doutrina e da jurisprudência defini-la. De acordo com a Orientação Jurisprudencial 252 da SDI do C. TST, a "mesma localidade", a que se refere o art. 461 da CLT, diz respeito ao mesmo município ou a municípios distintos que pertençam à mesma região metropolitana. Demonstrado nos autos que o reclamante trabalhava na cidade de Contagem-MG e o paradigma indicado prestava serviços em Belo Horizonte-MG, cidades próximas pertencentes à mesma região metropolitana, restou atendido o pressuposto legal atinente à localidade." (TRT/RO-8302/02 00846-2002-030-03-00-5 – 3ª. Reg. – 2ª T. - Rel. Alice Monteiro de Barros - DJ/MG 21.08.02).

“EQUIPARAÇÃO SALARIAL - MESMA LOCALIDADE - EXEGESE - Se o reclamante que laborava em Caeté-MG confessou que os modelos jamais trabalharam com ele na referida cidade, porém, em Santa Luzia e Venda Nova, respectivamente, não há como aceitar a tese operária de ampliação do conceito de mesma localidade, entendendo-se como uma mesma região econômica, "in casu", a grande Belo Horizonte-MG. A lei - art. 461, "caput", CLT - é clara, não se considerando mesma localidade municípios diferentes. Neste sentido, posiciona-se a Eg. SDI do Colendo

⁴¹ *Instituições de Direito do Trabalho*, v. I, p. 415.

TST. Apelo conhecido e desprovido no particular." (TRT/RO-11148/97 – 3ª. Reg. – 2ª. T. - Relator Michelangelo Liotti Raphael - DJ/MG 06.02.97).

Num terceiro momento surgiu a corrente que mesma localidade deve ter interpretação “mais benéfica” ao trabalhador, no sentido que não se restringirá apenas ao mesmo município, mas também a municípios distintos que vier a integrar uma mesma região metropolitana.

Nesse mesmo sentido é o entendimento de Octavio Bueno Magano que, por sua vez, sustenta que a expressão “mesma localidade” direciona-se a mesma região metropolitana, tendo em vista a homogeneidade de condições socioeconômicas características dessas regiões⁴².

Em virtude das discussões quanto à expressão “mesma localidade”, surgiu entendimento uniforme dos Tribunais através da Orientação Jurisprudencial n.º 252 da Seção de Dissídios Individuais I do C. TST, que estabeleceu “mesma localidade, deve-se entender não apenas o mesmo município, mas também municípios situados na mesma região metropolitana”.

Frisa-se que a citada Orientação Jurisprudencial, foi cancelada em decorrência da nova redação conferida ao inciso X da Súmula n.º 6 do TST que dispõe: “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”.

Portanto, pode-se entender que o atual entendimento jurisprudencial para efeitos de equiparação salarial é no sentido de que “mesma localidade” refere-se a municípios distintos, pertencentes à mesma região metropolitana.

Nesse sentido, o C. Tribunal Superior do Trabalho proferiu decisão, *verbis*:

⁴² *Direito Individual do Trabalho*, p. 274.

“EQUIPARAÇÃO SALARIAL - CONCEITO DE MESMA LOCALIDADE - ART. 461 DA CLT. Por mesma localidade não há que se considerar sempre e necessariamente como mesmo município ou cidade, ainda que em uma interpretação literal ou gramatical. Localidade não é sinônimo de município ou cidade. Embora como regra seja dentro destes limites que deva impor-se a igualação salarial. Mas não viola o art. 461 da CLT expressamente quando, reconhecendo-se as mesmas condições de vida, as mesmas condições socioeconômicas existentes em cidades ou municípios limítrofes da mesma região geoeconômica ou da mesma região metropolitana, reconhece-se o direito à equiparação salarial entre empregados que trabalham em cada um deles. Embargos não conhecidos” (E-RR- 582.533/ 99.2, Rel. Min. Vantuil Abdala, DJ 23/8/2002).

Portanto, conclui-se que para faz jus a equiparação salarial, além dos demais critérios exigidos pela CLT, resta condicionada à prestação do trabalho por parte do equiparando na mesma localidade em que o paradigma presta serviços, mas prevalecendo, atualmente, a interpretação ampliativa dessa exigência, no sentido de que a comparação pode considerar trabalho prestado em municípios diferentes, mas que venham a integrar uma mesma região metropolitana.

3.5. Identidade de Tempo de Serviço

A identidade de tempo de serviços prevista no §1.º do artigo 461 da CLT estabelece que para fazer jus a equiparação salarial, além dos requisitos expostos nos itens anteriores do presente trabalho, é necessário que seja prestado por “pessoa cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos.”

A exigência do citado dispositivo tem por objetivo igualar os salários dos empregados que tenham aproximadamente o mesmo tempo de serviço, ou seja, diferença

não superior a dois anos. A citada expressão buscou evitar que empregado que tenha mais experiência na profissão não seja “injustiçado” percebendo o mesmo ou menor salário que um empregado inexperiente ou recém-contratado.

Por muito tempo houve divergência jurisprudencial e doutrinária acerca da interpretação “tempo de serviço não superior a dois anos”. Isso porque, alguns doutrinadores entendiam que o artigo 461 da CLT, estabelecia que o período superior a dois anos devesse ser observado em face do tempo em que o paradigma estava na empresa, justificando-se a diferença de remuneração pelo fato de que o empregado mais antigo havia colaborado muito mais ao empregador com em relação aos serviços prestados.

Nesse sentido, é o entendimento de Mozard Victor Russomano “a finalidade da norma seria atribuir certa autonomia ao empregador, no sentido de remunerar melhor os trabalhadores mais antigos e merecedores, por isso de sua maior consideração⁴³”.

Igualmente, Orlando Gomes opina: “evidente que a diferença no tempo de serviço justifica o pagamento de melhor salário ao empregado mais velho na casa. Se este vence menor remuneração, a despeito disso, assiste-lhe o direito de obter a equiparação, com muito maior razão do que se ambos os empregados não tivessem a diferença prevista em lei.⁴⁴”.

Assim, para os doutrinadores que seguem essa corrente não seria justo que determinado empregado recebesse remuneração inferior a outro com menor tempo de serviço apesar da exígua diferença no desempenho na função.

Contrariando a tese acima, a corrente majoritária defendia que deveria ser observado no referido quesito o tempo em que o paradigma se encontrava no exercício da função e não o tempo de serviço na empresa.

⁴³ *Curso de Direito do Trabalho*, p.341.

⁴⁴ *O salário no Direito Brasileiro*, p. 96.

Nessa corrente enfileira-se Arnaldo Sussekind⁴⁵, Fernando Américo Damasceno⁴⁶, além de José Luiz Ferreira Prunes⁴⁷ e Roberto Barreto Prado⁴⁸.

No mesmo entendimento dos ilustres doutrinadores acima elencados, esta segunda corrente fixou sua aplicação através do Prejulgado n.º 6 de 1962⁴⁹, na qual posteriormente foi transformado no Enunciado n.º 135 do C. TST, *verbis*:

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

No mesmo sentido, o Supremo Tribunal Federal fixou entendimento através da Súmula n.º 202, *verbis*:

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

Assim, pela atual jurisprudência, na qual frisa ser a solução mais lógica e a que mais se ajusta ao artigo 461 da CLT, os trabalhadores que não possuem tempo de serviço aproximado, entenda-se, não superior a dois anos no exercício da mesma função, não farão jus à equiparação salarial.

Vislumbra-se, o entendimento da jurisprudência nos termos do tema ventilado, *verbis*:

“EQUIPARAÇÃO SALARIAL – TEMPO DE SERVIÇO – No passado, muito se discutiu, na doutrina e na jurisprudência, sobre o significado da expressão “tempo de serviço” contida no art. 461, § 1º, da CLT. Entendiam uns que se tratava de “tempo na empresa”, justificando-se a diferença de remuneração pela maior colaboração que o empregado mais antigo havia prestado ao empregador. Para outros, o “tempo de serviço” dever-se-ia ater à

⁴⁵ *Instituições do Direito do Trabalho*, v. I p. 415.

⁴⁶ *Equiparação Salarial*, p.140.

⁴⁷ *Princípios Gerais de Equiparação Salarial*, p. 115.

⁴⁸ *Tratado de Direito do Trabalho*, p.314.

⁴⁹ Prejulgado n.º6 do TST: “Para efeito de equiparação de salário em caso de trabalho igual conta-se o tempo de serviço na função, e não no emprego”.

função, pois ela traz, como corolário, maior prática e maior domínio de suas atividades e, em consequência, maior experiência, o que autoriza um rendimento superior capaz de justificar os salários discrepantes. Já a antiguidade na empresa seria recompensada mediante a concessão de adicionais e outras vantagens, sem relação direta com a qualidade do serviço prestado. Os adeptos da primeira corrente, ou seja, do tempo na empresa", refutavam esses fundamentos, alegando que a presunção de rendimento superior não era confirmada pela experiência quotidiana, que mostra, muitas vezes, ser o novato mais diligente e operoso que o veterano. A interpretação que prevaleceu foi a de que o "tempo de serviço" deve ser aferido na função, como se infere da Súmula nº 202 do e. Supremo Tribunal Federal e Enunciado 135 do Tribunal Superior do Trabalho. (TRT 3ª R. – RO 163/02 – 2ª T. – Relª Juíza Alice Monteiro de Barros – DJMG 09.02.2002 – p. 09)".

“EQUIPARAÇÃO SALARIAL – TEMPO SUPERIOR A DOIS ANOS NA FUNÇÃO – ART. 461/CLT – Indeferem-se as diferenças salariais decorrentes da equiparação salarial, quando demonstrado que o paradigma exercia a função há mais de dois anos que o reclamante. Não preenchidos os requisitos do art. 461/CLT, impossível a equiparação salarial pretendida. (TRT 3ª R. – RO 15606/01 – 2ª T. – Rel. Juiz João Bosco Pinto Lara – DJMG 06.02.2002 – p. 19)”.

Não obstante a aplicação da atual jurisprudência no que pertine ao tempo de serviço na função, vale destacar que as empresas que assim optarem, podem implantar sistemas de remuneração baseados no tempo de serviço do empregado, com o objetivo de gratificar trabalhadores por antiguidade, através de anuênios, biênios, etc., sem que os demais empregados possam insurgir-se contra essas gratificações.

Entretanto, se aplicado pela empresa esse sistema de gratificação por antiguidade, é importante frisar, que não poderá haver diferenciação com relação ao salário dos trabalhadores, mas apenas haver o pagamento de gratificação em decorrência da

antiguidade, não se confundido este com salário.

Diante disso, conclui-se que mesmo havendo respeitáveis posicionamentos em direção contrária, a doutrina e a jurisprudência mais moderna no que se refere ao tema, inclinam-se no sentido de que a interpretação que se busca dar ao §1º do artigo 461 da CLT, é aquela que para fins de equiparação salarial deve-se computar o tempo de serviço na função desempenhada, e não o tempo de duração do contrato de trabalho.

3.5.1. Simultaneidade na Prestação de Serviço

Analisando sob outro enfoque o requisito da identidade de tempo de serviço, é preciso que haja simultaneidade no trabalho prestado pelo equiparando e paradigma.

Amauri Mascaro Nascimento sustenta que a simultaneidade no exercício das atividades entre os empregados equiparados é condição essencial à equiparação de salários, não havendo na doutrina e na jurisprudência vozes discordantes sobre o assunto, apesar da lei não se manifestar nesse sentido⁵⁰.

Segundo entendimento do autor basta que os empregados tenham exercido as mesmas funções concomitantemente durante um determinado período, não sendo necessária uma contemporaneidade na prestação de serviço quando do ajuizamento da ação.

O entendimento do doutrinador acima expressado foi sedimentado no item IV, da Súmula n.º 06⁵¹, que incorporou o Enunciado n.º 22⁵², ambos do TST, no qual dispõe que não há necessidade de que na época do ajuizamento da ação trabalhista que visa

⁵⁰ *O salário*, p. 235;

⁵¹ Súmula n.º 06 (...) - IV: “É necessário 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”.

⁵² Enunciado n.º 22 do TST: “É necessário 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”.

à equiparação salarial, o equiparando e paradigma estejam prestando os serviços à empresa ou ao mesmo estabelecimento, porém desde que a pretensão seja relacionada com a situação do passado.

A citada Súmula teve por objetivo proteger o trabalhador do abuso de poder de que era vítima, uma vez que quando proposta a reclamação trabalhista com pedido de equiparação salarial, o reclamante era dispensado pelo empregador que visava fraudar a lei.

De qualquer forma, a citada Súmula garantiu ao equiparando o direito à equiparação salarial, mesmo quando a simultaneidade na prestação de serviço com o equiparando não existe mais e, ainda, quando o vínculo contratual já se encontrar desfeito, sendo necessário comprovar apenas além dos requisitos previstos no artigo 461 da CLT a simultaneidade na prestação dos serviços.

Nesse sentido, o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 13^a Região, proferiu a seguinte decisão, *verbis*:

“EQUIPARAÇÃO SALARIAL. AUSÊNCIA DO REQUISITO DA SIMULTANEIDADE NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. IMPOSSIBILIDADE DE EQUIPARAÇÃO. Quando os empregados comparados (paragonado e paradigma) para fins de equiparação salarial não trabalharam na empresa em uma mesma época, inviável o deferimento de pedido de equiparação salarial, tendo em vista a ausência do requisito da simultaneidade na prestação de serviços. (TRT 3^a RO n.º 00078.2009.011.13.00-3 – 1^a T. – Rel. Juiz Carlos Coelho de Miranda Freire – Publicado DOE 15/09/2010)”.

Outro ponto importante a ser observado, se refere ao caráter permanente ou não das funções exercidas pelo equiparando. Isso significa dizer que o empregado que exerce as mesmas atividades, porém de forma incerta e temporária ao paradigma, não faz jus ao recebimento de diferenças salariais.

Octavio Bueno Magano⁵³ ensina que a simultaneidade na prestação de serviços não pode ser curta, ou melhor dizendo, não deve ser incerta e temporária. Isso porque, se o equiparando substitui o paradigma apenas esporadicamente, em razão da ausência deste ao serviço, não pode pretender equiparação salarial.

Sobre esse ponto, merece ênfase, o Enunciado n.º 159 do C. TST, no qual dispõe que enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado que substituir fará jus ao salário contratual substituído⁵⁴.

Entretanto, se a substituição não for temporária, mas programada, como do empregado substituído, por exemplo, no caso de férias, o empregado substituído fará jus ao mesmo salário do substituído enquanto perdurar a substituição.

Note que nesse caso não há equiparação salarial, mas apenas o direito de receber os mesmos salários durante aquele determinado período, uma vez que o empregado substituto passa a exercer as mesmas atribuições do substituído.

Igualmente, conforme ensina Fabiola Marques⁵⁵, se o empregado passar a ocupar o cargo de outro, com salário superior ao do antigo funcionário, de forma sucessiva, em razão, por exemplo, da aposentadoria do profissional, de sua rescisão contratual, ou mesmo em razão de uma programação, também não haverá direito a equiparação salarial.

Isto porque, trata-se de substituição definitiva em razão da vacância do cargo, o que não garante ao novo ocupante o mesmo salário do empregado anterior, salvo nas hipóteses de o empregador possuir quadro organizado de carreira ou plano salarial que integra os contratos individuais de trabalho.

Conclui-se, portanto, que não há que se confundir equiparação salarial, na qual exige a simultaneidade na prestação de serviço, e sucessão de um empregado pelo

⁵³ *Direito Individual do Trabalho*, p.276.

⁵⁴ Súmula 159 do C.TST (...) –“ I: Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído”.

⁵⁵ *Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro*, p.121.

outro, de forma definitiva, sendo certo, ainda, que na hipótese de simultaneidade, não pode haver remuneração desigual de acordo com as normas supramencionadas.

3.6. Identidade de Empregador

Em complemento aos requisitos expostos nos itens acima, para fazer jus à equiparação salarial o artigo 461 da CLT, exige que paradigma e equiparando devem prestar serviços ao mesmo empregador, seja esta pessoa física ou jurídica.

A exigência prevista no citado dispositivo justifica-se pelo fato que as pequenas empresas não suportariam a competição com empresas de grande porte. Isso porque, a capacidade econômica de uma empresa de grande porte com certeza é mais elevada que de uma empresa de médio ou pequeno porte, sendo certo que a primeira poderá pagar melhores salários aos empregados.

Em virtude disso, seria impraticável permitir a equiparação salarial na esfera interempresarial, sendo este, portanto, o motivo pelo qual o legislador previu a possibilidade de igualdade salarial apenas para empregados que prestam serviços para o mesmo empregador.

Nesse mesmo sentido, Fernando Américo Veiga Damasceno defende que “se for admitida a equiparação salarial entre empregados de empresas diferentes, provocar-se-ia uma irremediável anarquia no âmbito financeiro de cada uma delas, além de violar o princípio da liberdade contratual, sem qualquer motivo social válido⁵⁶”.

Note-se que esse é o entendimento do Juiz Relator da 12ª Turma, Dr. Davi Furtado Meirelles, do Egrégio Tribunal da 2ª Região, *verbis*:

⁵⁶ *Equiparação Salarial*. 2.ed.rev.e atual. São Paulo. LTr, 1995, p.65

“EQUIPARAÇÃO SALARIAL. Art. 461, da CLT. Prestação de serviços ao mesmo empregador. Inocorrência. Segundo o art. 461 da CLT, a prestação de serviços deve se dar para o mesmo empregador. Demonstrado em sentença a existência de empregadores distintos, com objetos sociais e atividades completamente diversas, não há que se falar em equiparação salarial. Recurso Ordinário não provido. (TRT 2ª R. - RO - 00785-2005-061-02-00-2 – 12ª T. Relator Davi Furtado Meirelles, publicado via DOE 08/05/2009)”.

Ademais, vale destacar que, em que pese o artigo tenha exigido que o trabalho fosse prestado ao mesmo empregador, se manteve inerte quanto à possibilidade dos serviços serem prestados ou não pelo paradigma e equiparado no mesmo estabelecimento.

Para melhor entendimento sobre a citada inércia do legislador, se faz necessário tecer os conceitos de empregador e estabelecimento.

O conceito legal do empregador está contemplado no art. 2º da CLT que estatui:

“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 serviços.

§1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados”.

Frisa-se que algumas observações devem ser feitas sobre o dispositivo supratranscrito, pois enseja várias discussões doutrinárias. Isso porque, o preceito estipula que empregador é a empresa. Tal definição desencadeou divergência de posicionamento

entre os doutrinadores, havendo aqueles que o consideram falho e impreciso e outros que não observam impropriedades na conceituação.

A esse respeito, Amauri Mascaro Nascimento⁵⁷ esclarece que a controvérsia surgiu tendo em vista a falta de consenso no que se refere à natureza jurídica da empresa, pois, enquanto para uns esta constitui sujeito de direito, para outros a empresa é apenas objeto ou conjunto de bens e, portanto, não pode ser empregador. Assim, continua o autor:

“Para aqueles que sustentam que a empresa não é sujeito, mas objeto, a definição de empregador deveria ser outra: empregador é pessoa física ou jurídica. Para aqueles que entendem que à empresa deve ser atribuída personalidade de direito, (...) nada impede os termos da definição.”

No rol dos que criticam o critério adotado pela CLT encontram-se Mauricio Godinho Delgado: “empregador não é a empresa - ente que não configura, obviamente, sujeito de direitos na ordem jurídica brasileira. Empregador será a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado titular da empresa ou estabelecimento”.

Coadunando semelhante entendimento, Evaristo de Moraes Filho⁵⁸ menciona que dentro da melhor técnica jurídica, somente uma pessoa natural ou jurídica pode revestir-se da qualidade de empregador, sujeito de direitos e obrigações, sendo enfático, ainda, ao lecionar que há que se acabar com a ambiguidade e as confusões do art. 2º da CLT.

Numa outra linha de entendimento, que considera acertada a forma como foi tratado o tema no dispositivo legal, situam-se Octavio Bueno Magano,⁵⁹ César Machado Junior⁶⁰, e Pedro Paulo Teixeira Manus⁶¹. O primeiro autor assim se posiciona:

⁵⁷ *Iniciação ao Direito do Trabalho*. p. 194.

⁵⁸ *Introdução ao Direito do Trabalho*. p. 253.

⁵⁹ *Os grupos de empresas no Direito do Trabalho*. p.234

⁶⁰ *Direito do Trabalho*. p. 134

⁶¹ *Direito do Trabalho*. p. 136

“Tendo em vista a apontada tendência da empresa no sentido de se institucionalizar e considerando, de outro lado, a crise do conceito de pessoa jurídica, o que tem levado os autores à conclusão de que a sua autonomia deve ficar sujeita a limitações, para, em certos casos, deixar transparecer a realidade que lhe é subjacente (disregard of legal entity), não é difícil concluir que a empresa, configurados os mesmos casos, pode e deve surgir como o verdadeiro sujeito da relação empregatícia⁶²”.

Já César Machado Junior⁶³ e Manus,⁶⁴ explicando seus respectivos posicionamentos por essa corrente doutrinária, defendem, em resumo, que esse conceito de empregador é o que melhor explica as hipóteses de sucessão de empresas (arts. 10 e 448 da CLT), em que aparece com nitidez o fenômeno da despersonalização do empregador, através do qual a modificação do sujeito passivo da relação empregatícia não afeta os contratos existentes.

Particularmente, apesar de respeitar a lógica dos que defendem a definição de empregador como empresa, nos filiamos à primeira corrente exposta. Na realidade, a utilização de tal critério pela legislação trabalhista deveu-se à forte influência da teoria institucionalista da empresa, presente no contexto histórico da época e visivelmente superada nos dias de hoje, como é exemplo o conceito de empregador adotado posteriormente pela Lei n. 5.889/73 (Trabalho Rural), que o define como pessoa física ou jurídica e não como empresa. (*caput*, art. 3º).

A essa altura da exposição, cumpre esclarecer que o conceito de empresa difere de estabelecimento. Como aduz Luiz Otávio Linhares Renault⁶⁵ “se a lei não contém palavras inúteis, a distinção é relevante”.

⁶² *Os grupos de empresas no Direito do Trabalho*. p.234

⁶³ *Direito do Trabalho*. p. 150.

⁶⁴ *Direito do Trabalho*. p. 80-1.

⁶⁵ *Antecedentes históricos do Contrato de Trabalho*. p. 106.

Sinteticamente, explica Sussekind⁶⁶ que enquanto a empresa é o empreendimento constituído por uma universidade de pessoas intervencionadas por variados tipos de relações jurídicas visando à realização de sua finalidade econômica, o estabelecimento constitui o local onde a empresa realiza, materialmente, a consecução dessa finalidade.

Já Gottschalk, citado por José Augusto R. Pinto⁶⁷, vê na empresa “o objeto das atividades do empresário” e no estabelecimento “a manifestação material” da mesma.

Em suma, não há que se confundir empresa e estabelecimento, pois, enquanto a primeira se traduz no conjunto da atividade econômica de uma pessoa, natural ou jurídica, a outra se evidencia como a sua total manifestação técnica.

Assim, pode-se dizer que a empresa é a organização dos fatores produtivos a serviço de uma finalidade econômica predeterminada e o estabelecimento é apenas uma unidade específica da mesma, um instrumento da atividade empresarial.

Diante de todo o exposto, pode-se concluir que o artigo 461 da CLT, permitiu o trabalho pode ser prestado em diversos estabelecimentos, porém desde que pertençam ao mesmo empregador, e que sejam preenchidos os demais requisitos da equiparação salarial discutidos nos itens anteriores.

⁶⁶Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho e a Legislação Complementar. p. 71.

⁶⁷Noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e Institutos do Direito Individual. p. 148.

4. GRUPO ECONÔMICO

A definição e a caracterização do grupo econômico na esfera trabalhista pode se dar de formas diferentes, dependendo da leitura que se faça do dispositivo legal. Essa é uma verdade incontestável: a que na interpretação da norma insculpida no art. 2º, § 2º da CLT, se chegará a essa ou aquela conclusão dependendo da visão com a qual o jurista a contemple.

Há duas linhas interpretativas quanto os grupos econômicos, sendo que a adoção de uma ou de outra repercute também na definição do tipo legal.

Para Maurício Godinho Delgado, que segue a corrente dos que interpretam o artigo de forma ampla, buscando inseri-lo no contexto atual da dinâmica empresarial, o grupo econômico trabalhista pode ser definido como:

“a figura resultante da vinculação que se forma entre dois ou mais entes favorecidos direta ou indiretamente pelo mesmo contrato de trabalho em decorrência de existir entre esses laços de direção ou coordenação em face de atividades industriais, comerciais, financeiras, agroindustriais ou de qualquer outra natureza econômica⁶⁸”.

Os adeptos dessa corrente preconizam que o grupo econômico ocorre não só quando há direção, controle ou administração entre as empresas, conforme está disposto no artigo citado, mas também quando presente mera relação de coordenação entre elas.

A adoção da relação de coordenação parte do pressuposto que o legislador, na década de setenta, ampliou significativamente o conceito de grupo econômico, ao regular no art. 3º, § 2º da Lei de Trabalho Rural (5.889/73) a responsabilidade solidária do grupo sem os laços hierárquicos de comando entre as empresas componentes.

“Art. 3.º, § 2º- Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração

⁶⁸ *Introdução ao Direito do Trabalho*. p. 334.

de outra, ou ainda, quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego”.

Assim, nessa veia interpretativa, para se ter o alcance do grupo econômico, atualmente, seria necessário realizar a leitura conjugada dos artigos 2º, § 2º da CLT e art.3º, § 2º da Lei 5.889/73.

Já para os que defendem uma leitura restritiva ou literal das linhas formais constantes no parágrafo celetista, a ideia de grupo econômico deve sempre pressupor a reunião de empresas, dotadas de personalidade jurídica própria, mas que estejam submetidas ao comando de uma empresa líder ou principal. Como defensor dessa ideia, assim se posiciona Evaristo de Moraes Filho⁶⁹:

“Bem ou mal redigido, o fato é que o sentido da lei é restritivo. Refere-se a empresas, com personalidade jurídica própria, que estejam sob a direção, controle ou administração de outra. Distingue-se, assim, entre empresa principal e cada uma das subordinadas. Isto está na lei, com todas as letras.”

Particularmente, entendemos que os juristas adeptos da primeira corrente estão com a razão. Insistir de forma contrária é permanecer atrasado no tempo, fechar os olhos para a realidade que se apresenta no mundo globalizado de hoje, deixa de contribuir para a evolução do direito.

No entanto, antes de se analisar outros elementos constantes no grupo econômico, é necessário, ainda, deixar claro o que se deve entender pelos vocábulos direção, controle e administração que figuram no texto consolidado, segundo o entendimento doutrinário a respeito.

Sérgio Pinto Martins⁷⁰ ensina que “o controle consiste na possibilidade de uma empresa exercer influência dominante sobre a outra”.

⁶⁹ *Introdução ao Direito do Trabalho*. p. 261.

⁷⁰ *Direito do Trabalho*. p. 169.

Octávio Bueno Magano⁷¹ diz que “a direção é a efetivação do controle, consistindo, pois, no poder de subordinar pessoas e coisas à realização dos objetivos da empresa”. Como acentua o autor, a existência do controle pode ser encontrada nas seguintes situações: quando uma empresa detém a maioria das ações de outra; quando há empregados, administradores, diretores ou acionistas comuns entre as empresas; quando as empresas funcionam no mesmo local ou possuem a mesma finalidade econômica etc. Como exemplo, citem-se os seguintes arestos, *verbis*:

“GRUPO DE EMPRESAS- SÓCIO COMUM- A existência de um mesmo sócio compondo duas empresas revela a existência de interesses comuns, fortalecendo a tese de que ambas formam grupo econômico, possibilitando que a execução trabalhista recaia sobre bens de qualquer uma delas. (TRT 3ª Região, 1ª Turma- AP/ 0317/01 – Rel. Juíza Maria Auxiliadora Machado Lima- DJMG 27/04/2001.)”.

“GRUPO DE EMPRESAS. CONFIGURAÇÃO. SOLIDARIEDADE. As semelhanças na composição societária, no estabelecimento e no objeto das empresas demandadas, indicam, sem dúvida alguma, caracterização do chamado grupo empresarial, impondo-se-lhes a responsabilidade solidária pelos eventuais créditos trabalhistas do ex-empregado, sobretudo para resguardar a condição estatuída na orientação do Enunciado nº 205 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho. (TRT, 13ª Região, Acórdão 061295, REOR 1739/2000, decisão 07/11/2000- Relator Aluísio Rodrigues)”.

Já a noção de administração traduz “o sentido de organização, orientação para um fim⁷²”. Em outros termos, é o “poder de que uma empresa se investe em relação à outra, quanto à orientação e ingerência de seus órgãos⁷³”.

⁷¹ *Os grupos de empresas no Direito do Trabalho*. p. 247.

⁷² *Os grupos de empresas no Direito do Trabalho*. p. 249.

⁷³ *Direito do Trabalho*. p. 169.

A identificação da ingerência administrativa de uma empresa em outra se configura como um elemento indicativo da existência do grupo econômico, conforme se constata na leitura da ementa abaixo, *verbis*:

“GRUPO ECONÔMICO. CONFIGURAÇÃO. CONDENAÇÃO SOLIDÁRIA. Estando presente nas empresas a personalidade jurídica própria, sob a ingerência administrativa de outra e o exercício de atividade econômica, a configurar o grupo econômico, incogitável o reconhecimento de ofensa ao art. 2º,§2º, da CLT. Além disso, reconhecida a configuração do grupo econômico, estabelece-se a solidariedade, por imperativo legal, nos termos do dispositivo mencionado, insuscetível de violar os arts. 896 do Código Civil e 5º inciso II, da Carta Magna. Recurso não conhecido. (Grifo nosso) (TST, RR 457717, 1998, 10ª Região, 4ª Turma, decisão 28/03/2001, Relator Ministro Antônio José de Barros Levenhagen)”.

Por isso, o grupo de empresas no Direito do Trabalho é mais abrangente do que na área comercial, não necessitando sequer de formalização cartorial para a sua existência. Basta que de fato existam os elementos de integração interempresarial necessários à sua configuração.

Logo, somente entes com dinâmica e finalidades econômicas são aptos a configurar o grupo econômico, não tendo relevância para esse fim figuras como as especificadas no §1º do art. 2º da CLT e conhecidas como empregadores por equiparação.

Assim, quando o texto legal se utiliza das expressões grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, está delimitando a possibilidade de existência do grupo somente àqueles empregadores constituídos sob a forma de empresa, excluindo os profissionais liberais, as instituições de beneficência etc.

Na caracterização do grupo delimitado no art. 2º, § 2º da Consolidação resta ainda um elemento importante a ser esclarecido. Trata-se da questão relativa à personalidade jurídica própria ou autonomia das empresas componentes dos agrupamentos empresariais.

A existência de personalidades jurídicas distintas não obstaculiza a constatação do grupo econômico, sendo, pelo contrário, elemento componente do instituto previsto pela norma consolidada.

Em suma, isso quer dizer que é essencial à formação do grupo econômico mediante a reunião de unidades autônomas, o que pressupõe que cada uma delas possua personalidade jurídica. Destarte, tal autonomia não é meramente técnica, como ilustra Octávio Bueno Magano⁷⁴: “Uma grande empresa pode ser constituída de vários estabelecimentos, gozando cada um deles de ampla autonomia administrativa, mas nem por isto a realidade que se delineia é a de um grupo”.

Corroborando a tese exposta, também tem sido este o entendimento consagrado na jurisprudência, *verbis*:

“GRUPO ECONÔMICO- CONFIGURAÇÃO- Consoante a melhor doutrina, a personalidade jurídica é o substrato da autonomia dos sujeitos plúrimos que constituem o grupo empresário, podendo-se dizer que a autonomia é uma das facetas do grupo econômico, o que, antes de descaracterizá-lo, constitui-se em nota marcante de sua definição. (...) (TRT, 3ª Região, 3ª Turma- RO/3019/00, Relator Juiz Luiz Ronan Neves Koury - DJMG- 29/08/2000)”.

Assim, analisadas essas questões, outras ainda merecem atenção, dada a riqueza de elementos que o art. 2º, § 2º da CLT suscita, tal como o efeito da responsabilidade prevista na norma em exame.

4.1. A Responsabilidade Passiva do Grupo Econômico

Para fazer jus a equiparação salarial, novamente se faz necessária à observância dos requisitos do artigo 461 da CLT, dentro os quais muitos já foram apresentados nos itens anteriores desse trabalho. Como já salientado anteriormente, um dos

⁷⁴ *Os grupos de empresas no Direito do Trabalho*. p. 243.

principais requisitos a ser observado é o da obrigatoriedade do trabalho ser realizado para o mesmo empregador. Em virtude disso, é importante saber se o grupo de empresas constitui ou não empregador único.

A lei consolidada vigente, tendo surgido com a finalidade de ampliar as garantias dos empregados quanto ao recebimento de suas verbas trabalhistas, utilizou-se do instituto da responsabilidade passiva, oriundo do direito civil, fazendo com que todas as empresas componentes do grupo econômico sejam coobrigadas pelas obrigações trabalhistas, ao lado da devedora principal.

Trata-se de uma solidariedade que resulta da lei (art. 896 do Código Civil), estando claramente insculpida tanto no art. 2º, § 2º da CLT, ao estabelecer, *verbis*:

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

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 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 à empresa principal e cada uma das subordinadas”.

Desse modo, nos termos do §2º do artigo 2º da CLT, pode-se dizer que o único interesse do legislador foi proteger os direitos dos empregados quando determinou que a solidariedade entre as empresas integrantes do grupo econômico são responsáveis pelas obrigações dos contratos de trabalho.

Por seu turno, Antônio Ferreira Cesário Junior⁷⁵ ensina: “do ponto de vista jurídico-social, o que interessa nos consórcios de empresas, é o fato de ser a empresa principal e cada uma de suas subsidiárias solidariamente responsáveis para os efeitos da relação de emprego. Note-se que disse – solidariamente responsáveis – o que significa ser a responsabilidade, em tela, meramente passiva. Em caso de insolvência de uma das empresas consorciadas, poderá o empregado prejudicado com essa insolvência, executar qualquer uma delas, pois todas elas respondem perante ele como se fosse um único empregador”.

Ísis de Almeida⁷⁶ também se filia à corrente da solidariedade passiva do grupo econômico ou financeiro, explicitando que a constatação da solidariedade prevista na CLT permite concluir que o contrato do empregado se deu com as empresas do grupo, sendo “nula a rescisão com uma e a admissão noutra, sem solução de continuidade na prestação laboral, quando se verificar que tal procedimento visou desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação de preceitos de legislação trabalhista”.

Compartilhando da mesma certeza, Eduardo Gabriel Saad⁷⁷ enfatiza que “o grupo econômico não vem a ser um único empregador”, enquanto Pedro Paulo Pereira Manus⁷⁸ assim explicita: “não há solidariedade ativa, no sentido de as demais empresas poderem exigir do empregado de uma delas a prestação de serviços às demais”.

Portanto, pode-se dizer que a corrente adotada por esses doutrinadores, que inclusive é a tese atualmente aplicada pelo TST, foi à teoria da solidariedade passiva, ou seja, haverá a responsabilidade solidária das empresas do grupo econômico apenas no que se refere às dívidas trabalhistas.

⁷⁵ *Direitos Sociais*, p. 158.

⁷⁶ *Manual de Direito Individual do Trabalho*, p.125-26.

⁷⁷ Equiparação salarial e grupo econômico. p. 841.

⁷⁸ *Direito do Trabalho*. p. 87.

4.2. A Responsabilidade Ativa do Grupo Econômico

Em que pese à previsão em lei quanto a ser passiva a responsabilidade das empresas do grupo econômico, alguns doutrinadores, sob a premissa que todo aquele que assumi obrigações deve ter também direitos e prerrogativas trabalhistas, sustentam que o grupo de empresas tem solidariedade não somente passiva, mas também ativa e, assim, assume a condição de empregador único.

Para essa vertente, todos os membros do grupo seriam considerados um único empregador em face dos contratos de trabalho subscritos pelas empresas integrantes do mesmo grupo.

Nesse sentido ensina Octavio Bueno Magano:

“A apontada ideia de empregador único corresponde à concepção do empregador real, contraposto ao empregador aparente, consoante a qual a existência daquele fica geralmente encoberta pelo véu da personalidade jurídica atribuída a cada uma das empresas do grupo, ressurgindo, porém, toda vez que se levante o mesmo véu, *lifting the corporate veil*, para satisfazer tal ou qual interesse, como o da representação de trabalhadores no âmbito do grupo; o da negociação coletiva ao nível do grupo; o da garantia de condições uniformes de trabalho; o da transferência de trabalhadores; o da soma de períodos de serviços prestados a mais de uma empresa; o da garantia de reintegração do trabalhador em empresa lucros, etc.,”.

Por sua vez, Sérgio Pinto Martins⁷⁹ também entende que a solidariedade do grupo de empresas é ativa valendo para os efeitos da relação de emprego, já que “o empregador é o grupo”.

⁷⁹ *Direito do Trabalho*, p.155.

Assim, pelo entendimento dos citados doutrinadores, se pode dizer que o empregado é devedor frente às empresas componentes do grupo, principalmente, no que tange à obrigação de prestar serviços. Pelo entendimento da solidariedade ativa, todas as entidades do grupo são empregadores e não apenas meros garantidores de crédito trabalhista.

Vale destacar, ainda, que pela citada corrente, as empresas pertencentes ao grupo econômico consubstanciam um único empregador em face dos contratos de trabalho celebrados. Os empregados, portanto, ficam sujeitos ao poder de comando desse empregador único, com as limitações que resultam da disciplina do exercício desse poder e protege os empregados em relação a qualquer empregador.

A jurisprudência, inclusive, já se posicionou nesse sentido, *verbis*:

“GRUPO ECONÔMICO. UNICIDADE CONTRATUAL. Configura-se a unicidade contratual, ocorrendo à contratação sucessiva por duas empresas do mesmo grupo econômico, sem solução de continuidade, eis que a responsabilidade do grupo é solidária para os efeitos da relação de emprego, tratando-se na realidade de empregador único”. (TRT 1ª Reg. 8ª T (RO 4567/99) Red. (designada) Juíza Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos, DO/RJ 17.01.01).

“CONTRATO DE TRABALHO – UNICIDADE – PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PARA EMPRESAS DO MESMO GRUPO ECONÔMICO – EMPREGADOR ÚNICO – CARACTERIZAÇÃO – Evidenciado que o empregado prestava serviços a empresas do mesmo grupo econômico, impõe-se o reconhecimento da figura do empregador único, e em decorrência, a unicidade do contrato de trabalho.” (TRT 15ª R. – Proc. 7462/99 – Ac. 25804/00 – 2ª T. – Rel. Juiz Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva – DOESP 18.07.2000 – p. 35).

“CONTRATO DE TRABALHO – UNICIDADE – PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PARA EMPRESAS DO MESMO GRUPO ECONÔMICO –

EXERCÍCIO DA MESMA FUNÇÃO – IDENTIDADE DO ESPAÇO FÍSICO – EMPREGADOR ÚNICO – CARACTERIZAÇÃO – Ainda que formalmente distintos sejam os contratos de trabalhos firmados com empresas do mesmo grupo econômico, na hipótese da função exercida ser a mesma para ambas, acrescido do fato de que elas se utilizam do mesmo espaço físico, nem sendo ainda, possível delimitar a responsabilidade do trabalhador para cada uma das empregadoras durante a jornada diária, impõe-se o reconhecimento da figura do empregador único, e em decorrência, a unicidade do contrato de trabalho”. (TRT 15ª R. – Proc. 9879/98 – 5ª T. – Rel. Juiz Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva – DOESP 02.08.1999 – p. 137).

É importante salientar, que a teoria da responsabilidade solidária ativa do grupo econômico se sustentou no entendimento da Súmula 129 do C. TST⁸⁰, no qual não admite mais de um salário quando há prestação dos serviços para diversas empresas do grupo econômico dentro da mesma jornada de trabalho.

Desse modo, por essa corrente entende-se que a responsabilidade solidária das empresas integrantes de um grupo econômico não é apenas passiva, mas também ativa, pois as empresas pertencentes ao grupo configuram um único empregador em face dos contratos de trabalhos celebrados.

Apresentadas as duas correntes no que se referente à responsabilidade solidária do grupo econômico, entendemos pela aplicação da solidariedade passiva, pois o grupo econômico não tem feições de empresa, sendo este o responsável solidário apenas pelas dívidas trabalhistas.

⁸⁰ Súmula n.º 129 do TST: “Contrato de Trabalho. Grupo Econômico. A prestação de serviços a mais de uma das empresas 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”.

5. A EQUIPARAÇÃO SALARIAL ENTRE EMPREGADOS DE EMPRESAS DISTINTAS, DE MESMO GRUPO ECONÔMICO

Conforme já discorrido nos itens anteriores, o artigo 461 da CLT é expresso ao consagrar que, “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”.

Em que pese assim tenha disposto o citado artigo, vale frisar que a legislação não contemplou equivalência salarial entre empregados de empresas distintas, ainda que pertencentes ao mesmo grupo econômico.

Ultrapassada a divergência doutrinária com relação à responsabilidade do grupo econômico, frisa-se novamente que nos filiamos à corrente que entende que a solidariedade entre empresas do mesmo grupo econômico é exclusivamente passiva, traduzindo-se na extensão da responsabilidade patrimonial de uma empresa a todas as demais que compõe determinado grupo econômico.

Em virtude disso, pode-se dizer que não há que se falar em equiparação salarial quando empregado e paradigma trabalham para empresas distintas, mesmo que pertencentes ao mesmo grupo econômico, pois não atendem os requisitos previstos no artigo 461 da CLT.

Isso porque, o artigo 2º, § 2º da CLT que conceitua grupo econômico, atribui às empresas a ele pertencentes responsabilidade solidária e não a identidade de empregador, uma vez que cada uma delas possui personalidade jurídica própria.

Frisa-se, ainda, que o artigo 461 da CLT é claro ao dispor que para fazer jus a equiparação salarial além dos demais requisitos já mencionados, se faz necessário que empregado e paradigma realizem as mesmas funções, e que o trabalho seja prestado ao mesmo empregador. Assim, em que pese às empresas pertençam ao mesmo grupo econômico, os empregadores por possuírem personalidade jurídica própria, acabam por ser diferentes, com atividades distintas.

Desta forma, por se tratar de empresas que possuem personalidades jurídicas próprias, impossibilitada está à identidade funcional entre empregado e paradigma, sendo este requisito básico e vital para o deferimento da equiparação salarial.

Ademais, não se pode deixar de mencionar que existem peculiaridades de atuação empresarial entre as empresas do grupo econômico, motivo pelo qual se justificam os salários diferentes entre os respectivos empregados, gerando, assim, como consequência a ausência de equiparação salarial entre empregados que exercem a mesma função, para empregadores distintos, porém para o mesmo grupo econômico.

Fernando Américo Veiga Damasceno⁸¹ defende que se for admitida a equiparação salarial entre empregados de empresas distintas, provocar-se-ia uma irremediável anarquia no âmbito financeiro de cada empresa, além de violar o princípio da liberdade contratual, sem qualquer motivo social válido.

Nesse mesmo sentido, Arnaldo Sussekind⁸² elucida que o empregado de uma empresa não pode servir de paradigma para o empregado de outra empresa do grupo, uma vez que a solidariedade prevista no §2º do artigo 2º da CLT não gera a uniformização das normas regulamentares de cada empresa e dos respectivos quadros de pessoal ou tabelas de salário. Para o doutrinador, cada empresa conserva, apesar da configuração do agrupamento, a faculdade de organizar os seus serviços.

Igualmente, Antonio Carlos Flores de Moraes⁸³ defende a tese: “serviço do empregado há de ser prestado ao mesmo empregado do paradigma, não sendo aplicável a hipótese, portanto, a solidariedade prevista no §2º do artigo 2º da CLT, entre empresas do mesmo grupo econômico. A expressão ‘mesmo empregador’ deve ser entendida como aquele empregador que contratou diretamente os serviços do empregado e do paradigma”.

⁸¹ *Equiparação Salarial*, p. 221

⁸² *Instituições de Direito do Trabalho*, p. 414.

⁸³ *Introdução ao Direito do Trabalho*, p.449.

Assim, considerando os ensinamentos dos doutrinadores acima mencionados, pode-se dizer que se equiparado o empregado ao paradigma de empresas distintas pertencentes ao mesmo grupo econômico, além da violação a liberdade contratual, haveria também grandes prejuízos econômicos e financeiros às empresas de recursos reduzidos, pois estariam estas impossibilitadas de se igualarem em padrão salarial às empresas de grande porte e poder econômico.

Nesse sentido, em recentíssimas decisões, o C. Tribunal Superior do Trabalho vem se posicionando, conforme se extrai dos seguintes precedentes das Turmas, *verbis*:

“RECURSO DE REVISTA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL E GRUPO ECONÔMICO. A controvérsia em torno da equiparação salarial foi dirimida pela Corte Regional em conformidade com o entendimento desta 3ª Turma de que - a interpretação literal do caput do art. 461 da CLT afasta a equiparação salarial entre empregados de empresas distintas, embora integrantes do mesmo grupo econômico - (Processo RR-120140-81.2007.5.15.0129, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, publicado em 17/09/2010), em que pese ressalvas deste Relator. Precedentes da SBDI. Recurso de revista não conhecido. (RR n.º 160400-06.2007.5.15.0129 – 3ª Turma do C. TST – Juiz Relator Dr. Horácio Raymundo de Senna Pires – publicado no DOE em 02/09/11)”.

“RECURSO DE REVISTA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. EMPRESAS DIVERSAS, MAS PERTENCENTES AO MESMO GRUPO ECONÔMICO. IMPOSSIBILIDADE. AUSÊNCIA DO REQUISITO -MESMO EMPREGADOR- PREVISTO NO ARTIGO 461 DA CLT. O Tribunal Regional, não obstante tenha consignado, expressamente, que o autor e o paradigma foram admitidos em empresas diferentes, mas integrantes do mesmo grupo econômico, manteve o entendimento de serem devidas as diferenças decorrentes da equiparação salarial. Contudo, consoante a reiterada jurisprudência desta Corte, com ressalva do entendimento pessoal do Relator, não há a possibilidade de configuração de equiparação salarial entre empregados de empresas distintas, ainda que

pertencentes ao mesmo grupo econômico, na medida em que o artigo 461 da CLT é expresso ao dispor que, para se deferir a igualdade de salário, é necessário que o empregado e o paradigma exerçam a mesma função e prestem serviços ao mesmo empregador, na mesma localidade. Nesse contexto, se o reclamante e o paradigma, embora contratados por empresas do mesmo grupo econômico, foram admitidos para trabalhar em reclamadas diversas, não lhe é dado postular equiparação salarial, uma vez que desatendido o requisito de mesmo empregador previsto no artigo 461 da CLT. Recurso de revista conhecido e provido. (RR n.º 27041-23.2001.5.01.0011 – 2ª Turma do C. TST – Juiz Relator Dr. José Roberto Freire Pimenta – publicado no DOE em 19/08/11)”.

“RECURSO DE REVISTA. (...) REMUNERAÇÃO E SALÁRIO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. EQUIPARAÇÃO. GRUPO ECONÔMICO. EMPREGADORES DIVERSOS. IMPOSSIBILIDADE. ANÁLISE CONJUNTA. A jurisprudência dessa Corte assinala a contrariedade ao artigo 461 da CLT, na decisão Regional que determina a equiparação salarial entre trabalhadores que prestam serviços a empregadores diversos, ainda que integrantes de grupo econômico. Precedentes. Conhecido e, no particular, provido. (...) - (RR n.º94840-44.2007.5.05.0017 - Relator Ministro Emanuel Pereira - 5ª Turma do C. TST Publicado no DOE em 04/02/2011)”.

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - EQUIPARAÇÃO SALARIAL. EMPRESAS PERTENCENTES AO MESMO GRUPO ECONÔMICO. IMPOSSIBILIDADE. AUSÊNCIA DO REQUISITO MESMO EMPREGADOR PREVISTO EM NORMA COLETIVA. Ante possível violação do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, impõe-se o provimento do Agravo de Instrumento para determinar o processamento do Recurso de Revista. Agravo de Instrumento provido. II - RECURSO DE REVISTA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. EMPRESAS PERTENCENTES AO MESMO GRUPO ECONÔMICO. IMPOSSIBILIDADE. AUSÊNCIA DO REQUISITO MESMO EMPREGADOR PREVISTO EM NORMA COLETIVA. Prevalece nesta Corte o entendimento de que não se pode acolher o pleito de equiparação salarial entre

empregados de empresas distintas, ainda que integrantes do mesmo grupo econômico. Inteligência do caput do art. 461 da CLT. Recurso de Revista conhecido e provido. (RR n.º104041-65.2004.5.05.0017 - Relator Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro - 8ª Turma do C.TST – Publicado no DOE em 17/09/2010)”.

“RECURSO DE REVISTA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. GRUPO ECONÔMICO. Nos termos de reiterada jurisprudência desta Corte, inviável a equiparação salarial entre empregados que laboram em empresas diferentes, ainda que pertencentes ao mesmo grupo econômico, porquanto não se trata de prestação de serviços ao mesmo empregador. Precedentes deste Tribunal. Recurso de revista não conhecido (RR n.º51300-09.2001.5.02.0382 - Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho - 6ª Turma do C. TST, Publicado no C. TST em 30/03/2010)”.

“RECURSO DE REVISTA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. EMPRESAS DIVERSAS. MESMO GRUPO ECONÔMICO. Conforme a jurisprudência desta Corte, inviável a equiparação salarial entre empregados que laboram em empresas diferentes, ainda que pertencentes ao mesmo grupo econômico, porquanto não se trata de prestação de serviços ao mesmo empregador. Precedentes deste Tribunal. Recurso de revista conhecido e provido (RR n.º170100-56.2003.5.15.0093 – Relatora Rosa Maria Weber Candiota da Rosa - 3ª Turma do C. TST – Publicado no DOE em 07/04/2009)”.

Diante de todo o exposto, finalmente pode-se concluir que não há que se falar em equiparação salarial entre empregados de empresas distintas do conglomerado econômico, uma vez que além de violar a liberdade contratual, as empresas ao formarem um grupo passam a ser diferentes, com personalidade jurídica própria, independência administrativa, jurídica e econômica e, portanto, em virtude de tais características o preenchimento do requisito previsto no artigo 461 da CLT relativo à prestação de serviços pelos empregados ao mesmo empregador não é preenchido.

6- CONCLUSÃO

No decorrer do presente trabalho, foi verificado que o direito a equiparação salarial está regulamentado através do artigo 461 da CLT, no qual dispõe que sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, o empregado corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

Igualmente, não se pode deixar de mencionar que a Súmula n.º 06 do C. TST em virtude de diversas discussões com relação ao tema, também regulamenta o direito a equiparação salarial, uma vez que alguns pontos não foram esclarecidamente conduzidos no dispositivo citado acima.

Depois do estudo de cada um dos requisitos previstos no artigo 461 da CLT, pôde-se constatar que há muita divergência jurisprudencial e doutrinária, no que se refere à equiparação salarial entre empregados de empresas distintas pertencentes ao mesmo grupo econômico.

Isso porque, há duas correntes no que se refere a considerar ou não o grupo econômico como empregador único. No entanto, em que pese esta divergência jurisprudencial e doutrinária, nos posicionamos em apoiar a tese da responsabilidade solidária passiva do grupo econômico, no qual dispõe que o conglomerado não pode ser considerado como único empregador.

Como consequência dessa responsabilidade passiva do grupo econômico, frisamos no presente trabalho que não se devem aplicar as mesmas condições de trabalho e salários aos contratos de empresas distintas ainda que pertencentes ao mesmo grupo econômico, pois o artigo 2º, § 2º da CLT atribuiu às empresas pertencentes ao grupo responsabilidade solidária e não a identidade de empregador, uma vez que cada uma das empresas possuem personalidades jurídicas próprias.

É importante salientar, ainda, que a tese da responsabilidade solidária passiva do grupo econômico tem sido acolhida em grande escala pelo C. TST, conforme restou demonstrado através das recentíssimas decisões colacionadas ao presente trabalho.

Diante disso, concluímos que não deverá se falar em equiparação salarial entre empregados de empresas distintas, uma vez que além de violar a liberdade contratual, as empresas ao formarem um grupo econômico passam a ser diferentes, com personalidade jurídica própria, independência administrativa, jurídica e econômica e, portanto, em virtude de tais características do grupo econômico o preenchimento do requisito previsto no artigo 461 da CLT relativo à prestação de serviços pelos empregados ao mesmo empregador não é preenchido.

7- BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, Ísis de. Manual de Direito Individual do Trabalho. São Paulo: LTr, 1990

BARROS, Alice Monteiro. Isonomia Salarial. Porto Alegre: 1998

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho – 5ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 6ª edição, LTR: São Paulo. 2010.

DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. Equiparação Salarial. São Paulo: ed. LTr, 1995

DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. Igualdade de Tratamento no Trabalho – Isonomia Salarial. Barueri, 2004

DELGADO, Mauricio Godinho. *Introdução ao Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho – 8ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

FILHO, Evaristo de Moraes. *Introdução ao Direito do Trabalho*. 8. ed. revista, atualizada e ampliada. São Paulo: LTr, 2000.

GOMES, Orlando. O Salário no Direito Brasileiro. Rio de Janeiro: Konfino, 1947.

MAGANO, Octavio Bueno. *Os grupos de empresas no Direito do Trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1979.

MAGANO, Octavio Bueno. *Direito Individual do Trabalho*. V.2. Rio Grande do Sul: LTr, 1993.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. JUNIOR, César Machado. *Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2002

MARQUES, Fabíola. *Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro*. São Paulo: LTr, 2002.

MARTINS, SERGIO PINTO. *Comentários à CLT*. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 22. Ed. Atual. São Paulo: Atlas, 2008.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. *O Salário*. São Paulo: ed. LTr, 1968.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 27. ed. Revista e atualizada. São Paulo: LTr, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 18ª ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de Direito Individual do Trabalho: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e Institutos do Direito Individual*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1995.

PRADO, Roberto Barreto. *Tratado de Direito do Trabalho*. São Paulo. RT, 1971.

PRUNES, José Luiz Ferreira. *Princípios Gerais de Equiparação Salarial*. Doutrina, jurisprudência. São Paulo: LTr, 2006.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Antecedentes históricos do Contrato de Trabalho. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio e DIAS, Fernanda Melazo. *O Novo Contrato a Prazo: teoria, prática e crítica da lei 9.601/98*. São Paulo: LTr, 1998.

RUSSOMANO, Mozard Victor. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: J. Konfino Editor, 1972.

SANTOS, Josapha Francisco dos. *Manual de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2004.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho e a Legislação Complementar*. 2. ed. São Paulo: Freitas Bastos, 1964.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. v. I 24ª ed. São Paulo: LTr, 2003.

Sites:

http://www.mte.gov.br/rel_internacionais/convencoesOIT.asp

Ministério do Trabalho e Emprego

Busca: Convenções da OIT

http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_html_atual.html

Tribunal Superior do Trabalho

Busca: Grupo Econômico