

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE

**O PLANO DE CARGOS E CARREIRAS COMO OBSTE À
EQUIPARAÇÃO SALARIAL: RELATIVIZAÇÃO DO
PRINCÍPIO DA ISONOMIA?**

Aluno: Valdenio José da Silva

Professor Orientador: Dr. Sérgio Torres Teixeira

Recife, 2017

Valdenio José da Silva

**O PLANO DE CARGOS E CARREIRAS COMO OBSTE À
EQUIPARAÇÃO SALARIAL: RELATIVIZAÇÃO DO
PRINCÍPIO DA ISONOMIA?**

Monografia de Final de Curso apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharelado em Direito pelo CCJ/UFPE.
Áreas de Conhecimento: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

Recife, 2017

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pela vida, pela saúde e por ter colocado em meu caminho pessoas que direta ou indiretamente colaboraram com mais essa etapa da minha trajetória. À Instituição pelo ambiente criativo e amigável que proporciona. Aos professores pela dedicação, em especial ao professor Doutor Sérgio Torres pela orientação e apoio na elaboração deste trabalho. Aos meus pais, irmãos, minha esposa Renata, e a toda minha família que, com muito carinho, me incentivaram para que eu chegasse até esta etapa da minha vida. A todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

RESUMO

Este estudo versa sobre a impossibilidade de equiparação salarial quando o empregador possuir quadro de pessoal organizado na forma de carreira, analisando se isto acarretaria algum tipo de injustiça ou mesmo violação ao princípio da isonomia salarial. A equiparação salarial significa que dois ou mais trabalhadores, com idêntica função, trabalhando ao mesmo empregador, no mesmo local, com a mesma produtividade e perfeição técnica, e desde que haja entre eles tempo inferior a dois anos na função, terão o direito ao mesmo salário, sem que haja diferenças salariais por questões de sexo, idade ou nacionalidade. É o que diz o artigo 461, da Consolidação das Leis do Trabalho. O objetivo geral é analisar crítica e descritivamente o instituto da equiparação salarial, desde seus elementos básicos a questões mais complexas, principalmente com a alteração do Enunciado da Súmula de nº 06 do Tribunal Superior do Trabalho. De forma específica, discute-se a respeito da não possibilidade de equiparação nos moldes do parágrafo 2º do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, qual seja, a comprovação por parte do empregador de possuir pessoal organizado em quadro de carreira. Justifica-se a escolha do tema a necessidade de conciliação do preceito geral de isonomia salarial estabelecido na Constituição Federal de 1988 com a legislação trabalhista ordinária. No desenvolvimento do texto, o método priorizado é o qualitativo, baseando-se na construção doutrinária, jurisprudencial e normativa, sendo analisadas as referências às regras da isonomia e equiparação salarial. Quanto às técnicas, as pesquisas são bibliográficas, fontes envolvidas em livros, artigos e revistas especializadas, bem como o levantamento de decisões judiciais acerca do tema, com a finalidade de abordar os posicionamentos jurisprudenciais sobre a matéria.

Palavras-Chave: Isonomia Salarial. Equiparação Salarial. Relativização. Quadro de Carreira.

ABSTRACT

This study deals with the impossibility of wage equalization when the employer has a staff organized in the form of a career, analyzing if this would lead to some kind of injustice or even violation of the principle of wage isonomy. The equal pay means that two or more workers, with the same function, working the same employer in the same place, with the same productivity and technical perfection, and provided there is less than two years in the job, will have the same right without salary differences due to gender, age or nationality. This is what Article 461 of the Consolidation of Labor Laws says. The general objective is to critically and descriptively analyze the institute of salary equalization, from its basic elements to more complex issues, mainly with the amendment of the Statement of the Supreme Court of Labor no. 06. Specifically, it is discussed regarding the non-possibility of assimilation in the mold of paragraph 2 of article 461 of the Consolidation of Labor Laws, that is, evidence by the employer to have personnel organized in a career frame. The choice of the topic justifies the need to conciliate the general precept of wage equality established in the Federal Constitution of 1988 with the ordinary labor legislation. In the development of the text, the method prioritized is qualitative, based on doctrinal, jurisprudential and normative construction, and the references to the rules of equality and wage equalization are analyzed. As for the techniques, the researchers are bibliographical, sources involved in books, articles and specialized magazines, as well as the collection of judicial decisions on the subject, with the purpose of approaching the jurisprudential positions on the matter

Keywords: Wage Equality. Wage Equality. Relativization. Career Framework.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	06
2	ISONOMIA E EQUIPARAÇÃO SALARIAL	10
2.1	Salário e Remuneração	12
2.2	Igualdade, Equidade, Salário e Remuneração	12
2.3	Entendendo a Isonomia Salarial na CF/1988 e a Equiparação Salarial na CLT	18
2.4	Requisitos da Equiparação Salarial.....	19
2.4.1	Função Idêntica.....	20
2.4.2	Trabalho de Igual Valor.....	21
2.4.3	Identidade de Local.....	22
2.4.4	Mesmo Empregador.....	22
2.4.5	Tempo de Serviço e Contemporaneidade	23
2.5	Impedimentos à Equiparação Salarial	24
2.6	Equivalência Salarial	25
3	QUADRO DE CARGOS E CARREIRA	27
3.1	Definição de Quadro de Carreira.....	27
3.2	Requisitos do Quadro de Carreira.....	34
3.2.1	Antiguidade.....	38
3.2.2	Merecimento	39
3.2.3	Alternância.....	39
4	ANÁLISE DA RELATIVIZAÇÃO DA REGRA DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL PELO QUADRO DE CARREIRA.....	41
4.1	Entendimento da Doutrina.....	41
4.2	Interpretação Jurisprudencial.....	43
5	CONCLUSÃO	48
	REFERÊNCIAS	51

1 INTRODUÇÃO

A equiparação salarial é um instrumento jurídico que visa concretizar o princípio constitucional da isonomia, amplamente assegurado no artigo 5º, da Constituição Federal de 1988. Seu conceito encontrasse estampado no artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho em que sendo idêntica a função que dois empregados desempenham na mesma empresa, e assegurados alguns requisitos, idênticos devem ser seus salários. Nesse sentido, há ainda o amparo constitucional contido no inciso XXX do artigo 7º da CF, que proíbe diferenças de salários, de exercícios de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Assim, o instituto do direito do trabalho conhecido como equiparação salarial é um instrumento jurídico em benefício da igualdade na forma tratada pelo princípio da isonomia. Sua função é impedir, sem que haja um permissivo legal, a diferenciação de salários para empregados com a mesma função dentro da mesma empresa.

Os requisitos à equiparação salarial, conforme o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, são: identidade de função, o que não se confunde com identidade de cargo; serviço de igual valor, que é o serviço prestado com a mesma perfeição técnica e produtividade; que o serviço seja prestado na mesma empresa, ao mesmo empregador; da mesma forma, que seja realizado na mesma localidade, levando-se em conta que as condições locais podem interferir num eventual desnivelamento de salário; e que o tempo de serviço entre um empregado e outro não seja superior a dois anos, vale dizer, que ambos tenham exercido a mesma função simultaneamente. Porém, o parágrafo segundo da norma em comento veda a possibilidade de equiparação salarial quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira; pois, entendeu o legislador que, nesta hipótese, as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.

A isonomia salarial é a norma. Todavia, o disposto no parágrafo 2º do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho mostra-se como uma exceção ao salário igual para o igual trabalho, ou seja, aqui o legislador respaldou a possibilidade de distinção salarial entre empregados, com base na submissão destes as regras de melhoria salarial (ascensão por antiguidade e merecimento), estabelecidas num plano de cargos e carreiras (PCC). Nestes termos, podemos inferir que o plano de cargos e carreiras constitui-se num instrumento para obstar reclamações trabalhistas pleiteando a equiparação salarial. O empregador (dentro do campo da liberalidade, pois nenhuma empresa é obrigada a organizar seus empregados em

quadro de carreira, bem como através de seu poder diretivo) pode optar pela implementação de um plano de carreira, estabelecendo requisitos e remunerações para cada cargo/função.

Todavia, a relativização do princípio da isonomia salarial com base na existência de quadro de carreira deve atender certos requisitos indispensáveis: o PCC deve levar em consideração, sempre, a ascensão por antiguidade e merecimento, de forma alternada; e, além disto, deve estar devidamente homologado junto ao Ministério do Trabalho e Emprego.

No escopo de nortear a linha de pesquisa, questiona-se: embora objetive manter a regra do igual salário para o mesmo trabalho, o instituto da equiparação salarial pode ser relativizado?

O objetivo geral desta pesquisa é, justamente, examinar quais são as situações legais ou de orientação jurisprudencial que autorizam a relativização da equiparação salarial.

Como objetivos específicos, busca-se: apresentar o tema, definindo isonomia e equiparação salarial; verificar o que se entende por quadro de carreira e seus requisitos; e analisar a problemática da relativização da regra da equiparação salarial pelo quadro de carreira, à luz da doutrina e da jurisprudência pátrias.

A escolha do tema para investigação científica se justifica como produção acadêmico-jurídica e como instrumento de informação à sociedade ávida por conhecimentos, especialmente quando o assunto diz respeito às relações trabalhistas, notadamente o direito à equiparação salarial entre empregados, matéria que tem fomentado inúmeras reclamações na Justiça do Trabalho.

Para o meio acadêmico, especialmente o jurídico, a contribuição desta pesquisa se destaca em importância quando traz ao debate tema complexo, disciplinado pela Constituição Federal de 1988, pela Consolidação das Leis do Trabalho e por orientações jurisprudenciais e, mesmo assim, ainda provoca discussões e entendimentos divergentes nos momentos da interpretação e da prática.

Ademais, busca-se a pacificação social por meio da construção de conhecimentos que levem à melhor interpretação e prática de uma eventual relativização da equiparação salarial no caso de existência de quadro de carreira. Por isso, devem-se colocar os questionamentos acerca deste tema num debate social, a fim de que a sociedade empregadora e trabalhadora possam respeitar as regras e evitar conflitos judiciais.

A escolha e identificação da metodologia ideal à investigação pretendida e os resultados esperados, depende do conhecimento conceitual de suas abordagens, métodos, técnicas e estudos.

A abordagem qualitativa da pesquisa desenvolve conceitos a partir de dados já existentes, mas que carecem de análise e interpretação para levar a uma conclusão. Esta pesquisa se esteia de maneira especial nesta abordagem, levando em consideração que não prioriza dados que podem ser mensurados ou quantificados. A pretensão é obter dados descritivos do fenômeno sobre o tratamento oferecido pelo direito às relações laborais no que versa especificamente sobre a equiparação salarial.

Por meio da apreciação mais detalhada do objeto de pesquisa são buscadas acepções e compreensões acerca dos aspectos jurídicos e de orientação jurisprudencial da relativização da equiparação salarial quando da existência de quadro de carreira, eis que a partir da interpretação dos dados será possível apresentar as lições construídas e oferecer novas perspectivas sobre o tema.

Para este estudo, elegeu-se o tipo de pesquisa bibliográfica, desenvolvido a partir de material já preparado, composto sobretudo de livros, textos normativos e artigos científicos, pois o método de coleta de dados se restringe à utilização de documentos na forma escrita, a exemplo dos textos oficiais normativos e jurisprudenciais e dos documentos privados ou profissionais como livros e artigos científicos. Pela coleta de dados em documentos a pesquisa busca elementos para interpretar e analisar o fenômeno a ser estudado e que se pretende explicar.

O uso de documentos como fonte de pesquisa indica que são usadas fontes secundárias, dados que já foram previamente analisados e discutidos, mas que contribuirão para fundamentar a nova leitura dada ao tema, no sentido de desvendar o real alcance do instituto da equiparação salarial dentro do sistema jurídico brasileiro e em que situações a referida equiparação pode ser relativizada sem causar prejuízos aos trabalhadores.

Como a fonte de coletas de dados é a documental, a compreensão e a interpretação desses dados carece de análise de conteúdo, para conseguir extrair dos textos as ideias de seus autores. Desse modo, compreende uma análise qualitativa dos conteúdos de textos sobre o tema investigado.

Trata-se, portanto, de um conjunto de técnicas de análise de textos normativos, de decisões jurisprudenciais e da doutrina especializada, cuja finalidade é produzir conhecimento, configurando-se como o método mais adequado para buscar respostas às questões levantadas em torno da problemática que envolve a questão da equiparação salarial na concretização do princípio da isonomia visando proteger as relações trabalhistas.

Na fase de relato, o texto é distribuído em três capítulos. O primeiro, de natureza apresentativa, discorre, no geral, sobre o princípio da isonomia e, no especial, a respeito da

isonomia salarial na Constituição Federal de 1988; e da equiparação salarial na Consolidação das Leis do Trabalho, bem como enumera seus impedimentos normativos. O segundo, ainda de caráter apresentativo, traz a definição e os requisitos do quadro de carreira. Por fim, o terceiro capítulo analisa de que forma e quando a organização dos recursos humanos de uma empresa na forma de quadro de carreira autorizaria a relativização do princípio da equiparação salarial, levando-se em conta, sempre, o princípio constitucional da isonomia. Para tanto, busca-se fundamento no entendimento da doutrina e na interpretação jurisprudencial.

Ao final, conclui-se que a equiparação salarial funciona como instrumento jurídico de garantia da isonomia salarial entre trabalhadores, desde que se enquadrem nos requisitos tanto legais quando decorrentes de orientação jurisprudencial. A equiparação salarial carrega consigo uma função essencial na promoção da justiça social, eis que contribui com a realização da dignidade dos trabalhadores, melhorando suas condições e evitando discriminações. Contudo, existem algumas exceções a esta regra, vale dizer, situações fáticas que autorizariam o descumprimento do instituto jurídico da equiparação salarial, como acontece, por exemplo, no caso de quadro de carreira de pessoal mantido pela empresa empregadora, situação que, à luz do parágrafo 2º, do artigo 461, da Consolidação das Leis do Trabalho, pode obstar o pedido de equiparação.

2 ISONOMIA E EQUIPARAÇÃO SALARIAL

2.1 Salário e Remuneração

Antes de discorrer a respeito de isonomia e equiparação salarial, mostra-se imprescindível definir salário, e diferenciá-lo de remuneração.

O contrato de trabalho é essencialmente oneroso, o que equivale dizer que ele é constituído tendo como objetivo o pagamento de uma contraprestação econômica pelo empregador retributiva da prestação de serviços ou da simples existência da relação de emprego. A esse conjunto de parcelas retributivas, é que, regra geral, dá-se o nome de “salário” e “remuneração”. Nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2007, p. 683):

A onerosidade consiste em um dos elementos fático-jurídicos componentes da relação empregatícia. Ela se manifesta no contrato de trabalho através do recebimento pelo empregado de um conjunto de parcelas econômicas retributivas da prestação de serviços ou, mesmo, da simples existência da relação de emprego. Trata-se de parcelas que evidenciam que a relação jurídica de trabalho formou-se com intuito oneroso por parte do empregado, com intuito contraprestativo, com a intenção obreira de receber retribuição econômica em virtude da relação laboral estabelecida. A esse conjunto de parcelas retributivas conferem-se, regra geral, os epítetos de remuneração ou de salário.

Embora esse seja um dos sentidos conferidos às expressões “salário” e “remuneração”, existem outras acepções que conferem distintas conceituações para ambos os termos, em especial o verbete “remuneração”, como se verá a seguir. Isto porque, seguindo orientação já existente na legislação estrangeira, a Consolidação das Leis do Trabalho estabeleceu distinção entre “salário” e “remuneração”, distinção esta admitida de forma praticamente unânime na doutrina nacional contemporânea (DELGADO, 2007, p. 683).

Na constatação de Francisco Antônio de Oliveira (1996, p. 415), a palavra “salário” vem sendo entendida, por uma corrente de pensamento minoritária, num sentido amplo de remuneração, no sentido de uma absorção dos conceitos, prevalecendo o vocábulo “salário” para designar o conjunto dessas diversas figuras, a exemplo de Rafael Caldera que, segundo Francisco Antônio de Oliveira (1996, p. 416), não faz distinções entre remuneração e salário.

No entanto, ainda de acordo Francisco Antônio de Oliveira (1996, p. 416), não é essa a tendência que se verifica nas doutrinas de Orlando Gomes, Mozart Victor Russomano e

Arnaldo Süssekind. Também não “não é essa a tendência no direito brasileiro”, tendo em vista que, de acordo com a legislação trabalhista em vigor, “enquanto o salário constitui uma retribuição pela força de trabalho dedicada pelo trabalhador, paga diretamente pelo empregador, a remuneração poderá ou não provir do empregador, podendo ser originária de terceiro” (OLIVEIRA, 1996, p. 415).

O tema é tratado no artigo 457, da Consolidação das Leis do Trabalho¹, que considera “salário” a contraprestação do serviço devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, em virtude da relação de emprego. Este mesmo artigo atribui à remuneração um conceito mais amplo, quando diz que a remuneração abrange o salário e as gorjetas, que são pagas por terceiros. Na interpretação de Eduardo Gabriel Saad (2004, p. 322):

O caput do artigo acima transcrito [artigo 457] faz distinção entre remuneração e salário. Este é a contraprestação devida e paga diretamente ao empregado; a remuneração compreende o salário e mais o que o empregado recebe de terceiros (gorjetas, por exemplo), em virtude do contrato de trabalho.

A correta aceção dos termos “salário” e “remuneração” e sua consequente distinção é de extrema importante, uma vez que muitos institutos jurídicos são calculados com base na remuneração e não apenas no salário, como ocorre com o 13º salário, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, as férias, a antiga indenização decenal, dentre outros. Além disto, faz-se necessária à distinção para o cálculo do salário mínimo, eis que de acordo com o artigo 76, da Consolidação das Leis do Trabalho², nele não está incluída a gorjeta.

As normas contidas na Consolidação das Leis do Trabalho sobre salário e remuneração estão em consonância com as Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho, em especial a de nº 26³, que trata sobre métodos de fixação do

¹ “Artigo 457: compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. Parágrafo 1º: integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. Parágrafo 2º: não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado. Parágrafo 3º: considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada à distribuição aos empregados” (Consolidação das Leis do Trabalho).

² “Artigo 76: salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do país, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte” (Consolidação das Leis do Trabalho).

³ Artigo 1º: 1 - todo o Estado Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar a presente convenção compromete-se a instituir ou conservar os métodos que permitam fixar as tabelas de salários mínimos para os trabalhadores empregados em indústrias ou parte de indústrias (e em particular indústrias domiciliárias) onde não exista um regime eficaz para a fixação de salários através de contratos coletivos, ou por qualquer outro modo, e onde os salários sejam excepcionalmente baixos; 2 - o termo “indústrias”, para os fins da presente

salário mínimo; e a de nº 95⁴, que dispõe sobre medidas de proteção ao salário; ambas ratificadas pelo Brasil em 1943 e 1949, respectivamente. Visando atender aos objetivos propostos para este capítulo, passa-se a análise do instituto da equidade salarial tanto da Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho.

Para entender se existe equiparação salarial, é preciso comparar todas as componentes que envolvem o tema: igualdade, equidade, salário, remuneração.

2.2 Igualdade, Equidade, Salário e Remuneração

Por primeiro é preciso dizer que igualdade salarial e equidade salarial são termos distintos e com significados também diferentes, embora parecidos. A igualdade salarial é a “igualdade de remuneração por um trabalho de igual valor”, que é um princípio concebido para alcançar a “equidade salarial”. Portanto, a equidade salarial se refere à justiça na remuneração (OELZ; OLNEY; TOMEI, 2013, p. 34).

Tanto a igualdade quanto a equidade se referem à correção da desvalorização dos postos de trabalho, a exemplo do trabalho das mulheres, porém, a equidade salarial implica mais especificamente em assegurar que os mesmos ou semelhantes postos de trabalho tenham a mesma remuneração, e que, se não forem os mesmos ou semelhantes, mas de igual valor, também devem ter a mesma remuneração (OELZ; OLNEY; TOMEI, 2013, p. 34).

O termo “remuneração”, por sua vez, deve “ter o sentido mais amplo possível para alcançar a igualdade no local de trabalho” (OELZ; OLNEY; TOMEI, 2013, p. 38).

A remuneração recebe várias denominações, tais como vencimentos, para magistrados, funcionários públicos, professores; “subsídios”, *jeton*, para parlamentares; “soldo”, parte do que recebem os militares; “etapa”, parte do que recebe os marítimos, sua alimentação; “honorários”, para os profissionais liberais; e “salário”, “ordenado”, para os empregados em geral (GUIMARÃES, 1999, p.477).

convenção, compreende as indústrias de transformação e o comércio (Convenção Internacional da Organização Internacional do Trabalho, nº 26).

⁴ “Artigo 1º: para os fins da presente Convenção, o termo “salário” significa, sejam quais forem a sua denominação ou o seu modo de cálculo, a remuneração ou os ganhos susceptíveis de serem avaliados em dinheiro e fixados por acordo ou pela legislação nacional que são devidos em virtude de um contrato de trabalho, escrito ou verbal, por uma entidade patronal a um trabalhador, quer pelo trabalho efetuado ou a efetuar quer pelos serviços prestados ou a prestar (Convenção Internacional da Organização Internacional do Trabalho, nº 95).

Na definição de Deocleciano Torrierri Guimarães (1999, p.477), a “remuneração é a soma daquilo que o empregado recebe a título de salário, gorjetas e outros benefícios, se houver”.

Ao analisar as acepções de “remuneração” na doutrina brasileira, Maurício Godinho Delgado (2007, p. 684; 685) identifica três sentidos diferentes, a seguir apresentados:

a) o primeiro conceito dá a remuneração à mesma definição de salário, considerando ambos os termos equivalentes. Muitas vezes textos legais, judiciais e doutrinários se referem à remuneração, quando na verdade pretendiam enfatizar a natureza salarial de determinadas figuras trabalhistas. Nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2007, p. 684):

A lei, a jurisprudência e a doutrina referem-se comumente, ao caráter remuneratório de certas verbas, classificam parcelas como remuneratórias, sempre objetivando enfatizar a natureza salarial de determinadas figuras trabalhistas. Em harmonia a essa primeira acepção, utiliza-se no cotidiano trabalhista, reiteradamente, a expressão remuneração como se possuísse o mesmo conteúdo de salário.

Não há incorreção técnica em se utilizar a expressão “remuneração” como equivalente a “salário”, desde que se deixe claro que as expressões remuneração e salário estão sendo utilizadas como sinônimas;

b) o segundo conceito já trás uma diferenciação, ainda que pequena, entre os termos remuneração e salário. Remuneração seria o gênero das parcelas retributivas recebidas pelo empregado, e salário seria a espécie mais importante destas parcelas. Para essa corrente de pensamento:

[...] remuneração seria o gênero de parcelas contraprestativas devidas e pagas ao empregado em função da prestação de serviços ou da simples existência da relação de emprego, ao passo que salário seria a parcela contraprestativa principal paga a esse empregado no contexto do contrato. Remuneração seria o gênero; salário, a espécie mais importante das parcelas contraprestativas empregatícias (DELGADO, 2007, p. 684).

Tecnicamente esta acepção é a que apresenta maior incorreção, pois não tem sentido substituir a ideia central da expressão salário, que atende clara e precisamente a todas as figuras de natureza salarial (ignorando inúmeras parcelas que integram o salário como as gratificações, adicionais, comissões) substituindo-a pela ideia de remuneração.

c) a terceira acepção “alarga um pouco mais a diferenciação entre as figuras” (DELGADO, 2007, p. 684), atribuindo à remuneração um conceito próprio, fundamentado no artigo 457, da Consolidação das Leis do Trabalho. Conforme Maurício Godinho Delgado (2007, p. 684-685):

De fato, a Consolidação teria construído para a palavra salário tipo legal específico. Ele seria o conjunto de parcelas contraprestativas devidas e pagas diretamente pelo empregador ao empregado, em virtude da relação de emprego (artigo 457, *caput*, e artigo 76, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho). Ou seja, para a noção celetista de salário será essencial à origem da parcela retributiva: somente terá caráter de salário parcela contraprestativa devida e paga diretamente pelo empregador a seu empregado. Em face desse modelo legal de salário (que está presente [...] também no conceito legal de salário mínimo), valeu-se a Consolidação das Leis do Trabalho da expressão remuneração para incluir, no conjunto do salário contratual, as gorjetas recebidas pelo obreiro (que são pagas, como se sabe, por terceiros).

Esta terceira acepção, ainda de acordo com Maurício Godinho Delgado (2007, p. 685), admite duas variantes interpretativas do direito brasileiro.

A primeira vertente preponderou por décadas, e considerava que a Consolidação das Leis do Trabalho utilizou-se a palavra “remuneração” como fórmula para incluir no salário do empregado, as gorjetas habitualmente por ele recebidas. Era esse o sentido sustentado por Amauri Mascaro Nascimento (1996, p. 300):

A Consolidação das Leis do Trabalho usa as expressões “salário” (artigo 457, parágrafo 1º) e “remuneração” (artigo 457, *caput*) sem precisar se o faz com o mesmo ou com sentidos diferentes. No entanto, as razões que a levaram a essa dupla denominação referem-se ao propósito de não usar a palavra salário para designar também as gorjetas. O legislador quis que as gorjetas compusessem o âmbito salarial. Como as gorjetas não são pagamento direto efetuado pelo empregador ao empregado, a solução encontrada foi introduzir na lei a palavra remuneração. A teoria do direito do trabalho, no entanto, emprega a palavra remuneração ora como gênero compreendendo o salário (pagamento fixo) e outras figuras de natureza salarial (gratificações, adicionais etc.), ora como sinônimo de salário. Uma outra forma de relacionar os dois vocábulos é considerar salário a remuneração do trabalho. Remuneração é o ato pelo qual o empregado recebe pelo seu trabalho e salário é a forma através da qual a remuneração se faz (grifos do autor).

Já a segunda corrente interpretativa alarga a diferenciação conceitual entre salário e remuneração, defendendo que a Consolidação das Leis do Trabalho criou dois tipos diferentes e inconfundíveis: o “salário”, que é a parcela retributiva paga diretamente pelo empregador, e a “remuneração”, que é a parcela retributiva paga diretamente por terceiros (DELGADO, 2007, p. 686).

A última vertente entende que as parcelas estritamente remuneratórias além de não comporem o salário mínimo legal, não integram o adicional noturno, as horas extras, o repouso semanal remunerado e o aviso prévio. Este entendimento está em consonância com o Enunciado de Súmula nº 354, do Tribunal Superior do Trabalho⁵ (DELGADO, 2007, p. 686).

⁵ “Gorjeta - Base de Cálculo - Aviso-Prévio, Adicional Noturno, Horas Extras e Repouso Semanal Remunerado. As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio,

A interpretação dada por esta última corrente tem como consequência jurídica à inclusão de outras modalidades de pagamentos indireto no tipo legal remuneração. Este tem sido o entendimento atual de grande parte da doutrina, a exemplo de Vólia Bomfim Cassar (2007, p. 753), para quem:

[...] apesar da Consolidação das Leis do Trabalho só ter mencionado a gorjeta como pagamento indireto, não excluiu outras espécies de pagamento de terceiros, quais sejam, as gueltas, as comissões, as gratificações, os prêmios, os pontos e as utilidades desde que pagos por terceiros.

No entanto, ainda existem autores conceituados que seguem a primeira vertente interpretativa e entendem que estas outras espécies de pagamentos efetuados por terceiros não integram a remuneração do obreiro, por falta de previsão legal e por tratar-se de parcela espontânea. De qualquer modo, é a segunda corrente que vem prevalecendo entre a doutrina e a jurisprudência brasileiras.

Quanto ao salário especificamente, a origem da palavra provém do latim *salarium*, que por sua vez deriva do termo “sal” (*sal, salis; hals*, em grego), porque era costume entre os romanos pagar aos servidores domésticos em quantidade de sal. Denominava-se “sal” o pagamento que se fazia às legiões romanas para que os soldados comprassem comida (OLIVEIRA, 1996, p. 415).

Assim como o salário, a palavra “pecúnia” também deriva do latim com origem na expressão *pecus*, que quer dizer “boi”, e como o sal, era utilizado como moeda de troca (CASSAR, 2007, p. 751).

Salário é, portanto, a forma de retribuição ao empregado pelos serviços prestados, devida e paga pelo empregador em pecúnia ou em utilidade.

No direito brasileiro, a Consolidação das Leis do Trabalho não traz a definição de salário, apenas “indica seus componentes e fixa regras de seu pagamento e de sua proteção” (artigos 457 e seguintes). Por isso, o conceito de salário no Brasil é doutrinário (NASCIMENTO, 1996, p. 301).

Alguns autores, como Octávio Bueno Magano, Mozart Victor Russomano, José Martins Catharino, e Mauricio Godinho Delgado dentre outros, ao conceituarem salário, utilizam-se do termo “contraprestação”, fazendo uso da expressão empregada pela Consolidação das Leis do Trabalho (BARROS, 2007, p. 730): “compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago

adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado” (Enunciado de Súmula nº 354, do Tribunal Superior do Trabalho, publicada em 30 de maio de 1997 e mantida em 21 de novembro de 2003).

diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber” (artigo 457, da Consolidação das Leis do Trabalho). Por exemplo, no conceito de Maurício Godinho Delgado (2007, p.683-684), extrai-se que:

Salário é o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho. Trata-se de um complexo de parcelas (José Marfins Catharino) e não de uma única verba. Todas têm caráter contraprestativo, não necessariamente em função da precisa prestação de serviços, mas em função do contrato (nos períodos de interrupção, o salário continua devido e pago); todas são também devidas e pagas diretamente pelo empregador, segundo o modelo referido pela Consolidação das Leis do Trabalho (artigo 457, *caput*) e pelo conceito legal de salário mínimo (artigo 76, da Consolidação das Leis do Trabalho e leis do salário mínimo após 1988).

Outros doutrinadores entendem que o termo “contraprestação reduz o contrato a uma relação de troca (trabalho contra remuneração) sem atentar para o aspecto pessoal do liame empregatício” (BARROS, 2007, p. 730). Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento (1996, p. 301):

Inicialmente foi definido como a contraprestação do trabalho. Surgiram críticas quando ficou patente que não só mediante contraprestação do trabalho o empregado recebe salário. O salário é pago em algumas situações denominadas interrupções do contrato de trabalho, mesmo sem prestação do trabalho, como durante as férias. Cresceu a conceituação do salário como a contraprestação do trabalho, mas também dos períodos nos quais, mesmo sem trabalho, o empregado fica à disposição do empregador. Aqui também podem ser feitas críticas, porque há situações nas quais sem estar à disposição do empregador o empregado ganha salários, como no acima mencionado exemplo das férias.

Por essas razões, os críticos à utilização do termo “contraprestação” adotado pelo legislador, preferem utilizar o vocábulo “retribuição” (SUSSEKIND *apud* BARROS, p. 730). Veja-se a definição de Deocleciano Torrieri Guimarães (1999, p. 489):

[...] importância paga pelo empregador, em retribuição aos serviços prestados pelo empregado. Entra no cômputo dos ganhos que o trabalhador obtém com seu trabalho e que constituem a remuneração. Além do salário, na remuneração entram as gorjetas, percentagens, comissões e gratificações; as diárias para viagens, os abonos pagos pelo empregador somente quando seu valor for maior do que a metade do salário; alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações fornecidas pela empresa. Não sendo previamente definido, ou não havendo prova de salário acertado, o empregado receberá um salário igual ao de outro trabalhador que faça, na empresa, serviço igual ao seu. Não havendo função equivalente, usa-se como referência o salário pago em geral pelo mesmo serviço.

Francisco Antônio de Oliveira (1996, p. 415) também prefere a expressão “retribuição”: “o salário constitui uma retribuição pela força de trabalho dedicada pelo trabalhador, paga diretamente pelo empregador [...]”.

No mesmo sentido é o conceito adotado por Alice Monteiro de Barros (2007, p. 730), no qual “salário é a retribuição devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, de forma habitual, não só pelos serviços prestados, mas pelo fato de se encontrar à disposição daquele, por força do contrato de trabalho”.

Dessa forma, o salário é devido não só quando ocorre a realização do trabalho, pois a contraprestação decorre da existência do contrato de trabalho, e não necessariamente da efetiva prestação de serviços, o que significa dizer que ele pode continuar a ser pago mesmo em situações em que não há real prestação laboral, como ocorre nas férias, licenças médicas de até quinze dias, feriados e outros.

Para Amauri Mascaro Nascimento (1996, p. 302), “a relatividade da noção de salário dificulta a sua definição”, mas ressalta que o “salário é uma qualificação jurídica (*coutouriet*), importando não só para o direito do trabalho como para o direito de previdência social e para o direito tributário”, pontuando que “esses reflexos interdisciplinares levam a uma concepção ampla de salários”, porém, não pode ser tão alargada a ponto de “desestimular certas concessões do empregador, especialmente sob a forma de serviços e utilidades, sob este ângulo sendo desaconselhável uma visão salarial universalizante”. E conclui:

Salário é o conjunto de percepções econômicas devidas pelo empregador ao empregado não só como contraprestação do trabalho, mas, também, pelos períodos em que estiver à disposição do mesmo aguardando ordens, pelos descansos remunerados, pelas interrupções do contrato de trabalho ou por força de lei. Nem todas as utilidades fornecidas pelo empregador ao empregado têm natureza jurídica salarial [...]. Não têm natureza salarial às indenizações, a participação nos lucros, os benefícios e complementações previdenciárias e os direitos intelectuais (NASCIMENTO, 1996, p. 302-303).

As principais características do salário são, segundo Maurício Godinho Delgado (2007, p. 708-714), assim apresentadas: caráter alimentar, forfetário (devido para o trabalho executado), indisponível, irredutível, periódico, persistente (sucessividade ou continuidade do salário, de natureza composta, de determinação heterônoma, de pós-numerário ou pós-numeração (só é devido após a realização do serviço), e de essencialidade.

Em suma o salário é um conjunto de parcelas básicas retributivas pagas pelo empregador ao empregado em virtude de um contrato de emprego.

2.3 Entendendo a Isonomia Salarial na CF/1988 e a Equiparação Salarial na CLT

Por primeiro a equiparação salarial foi contemplada pelo direito do trabalho, pela previsão dos artigos 5º, 460º e 461º, todos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943).

Na forma do artigo 5º, da CLT, “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”.

À luz do artigo 460, da CLT, “na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante”.

Conforme disposição do caput do artigo 461, da CLT, “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”.

Para fins de remuneração, o trabalho de igual valor “será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos” (parágrafo 1º, do artigo 461, da CLT).

Destaca-se que “o trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial” (parágrafo 4º, do artigo 461, da CLT).

Ademais, conforme o parágrafo 2º do artigo 461, da CLT, a equiparação salarial “não prevalecerá quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento” e as promoções, nesse caso de trabalho organizado em quadro de carreira, “deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional” (parágrafo 3º, do artigo 461, da CLT).

A isonomia salarial, por sua vez, é tratada pelo inciso XXX, do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988, que assim dispõe: “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

O que fez a Constituição Federal de 1988 em relação à CLT de 1943 foi ampliar a proibição de diferença de salários.

Da interpretação dos dispositivos legais e constitucionais citados, percebe-se que a equiparação salarial significa que se a função exercida por dois trabalhadores for idêntica, o salário também tem que ser o mesmo. Contudo, essa regra é flexibilizada em situações que a própria ordem jurídica determina, como se passa a observar na análise dos requisitos necessários à equiparação salarial assegurada pelo princípio constitucional da isonomia.

2.4 Requisitos da Equiparação Salarial

Do texto do artigo 461 e parágrafos da CLT são extraídos os seguintes requisitos da equiparação salarial: idêntica a função; trabalho de igual valor; mesmo empregador (mesma empresa); e mesma localidade. Outros requisitos decorrentes também podem ser identificados como serem empregados que exerçam a mesma função e com uma diferença de tempo entre ambos de não mais do que dois anos; mesma capacitação técnica, qualidade de serviço e produtividade. Como esses requisitos são concomitantes, não podem ser observados em separado no momento da identificação para definir a equiparação salarial.

Na forma consagrada na CLT, a equiparação salarial pressupõe identidade funcional e não apenas analogia de funções ou cargos da mesma natureza. Conforme Alice Monteiro de Barros (1997, p. 38), essa “função idêntica” é relativa, não se descaracterizando se houver no exercício da função “pluralidade de atribuições e tarefas afins entre os empregados”. O importante na equiparação salarial é que “as operações substanciais sejam idênticas”.

Mozart Victor Russomano (*apud* AMARAL, 2015, p. 34) em seus comentários sobre os requisitos à equiparação salarial, indica os seguintes: mesmo empregador, não alcançando a equiparação entre empregados de empresas diferentes; na mesma localidade, não abarcando trabalhadores de lugares diversos, mesmo que esteja a serviço da mesma empresa; inexistência de quadro de carreira; inexistência de diferença de tempo de serviço, na função, superior a dois anos.

Verificando-se a reunião concomitante desses requisitos, o trabalhador empregado terá o direito “ao mesmo salário pago ao paradigma, a fim de que sejam evitadas distorções ou ofensas ao princípio da igualdade, em razão da prestação de serviços idênticos, com a mesma produtividade e perfeição técnica em benefício do mesmo empregador” (AMARAL, 2015, p. 34).

Para o direito do trabalho “paradigma” significa o empregado cuja situação funcional serve de base à equiparação salarial dos demais. O reconhecimento do paradigma depende do preenchimento dos cinco requisitos da equiparação salarial: identidade de função; igualdade de valor do trabalho; mesma localidade; antiguidade inferior a dois anos entre equiparando e paradigma; inexistência de quadro organizado em carreira na empresa.

Os requisitos legais da equiparação salarial são concomitantes, não tendo validade a observância prática em separado. Porém, para atender a melhor didática do texto acadêmico proposto, primando pela compreensão da matéria, cada um será definido e analisado em separado.

2.4.1 Função Idêntica

Por função idêntica entende-se que, o equiparando e o paradigma, exercem a mesma função (CARVALHO, 2011, p. 60).

Nas palavras de Eduardo Gabriel Saad (2004, p. 337), quanto à identidade de funções, “põe o legislador, aí, de manifesto que a identidade é de trabalho”. Ainda nas suas palavras explicativas:

É muito comum, nas empresas, explodirem reclamações objetivando igualdade salarial porque se alega a existência de cargos com designação igual. Essa designação idêntica, de ordinário, não passa de simples indício a favor do reclamante, ou melhor, do empregado; só isso, porém, não basta. É imprescindível a identidade de funções (SAAD, 2004, p. 337).

Destaca-se que função e cargo não se confundem. A identidade aqui referida é à função e não ao cargo. Aplica-se o princípio da primazia da realidade já que o que interessa não é o nome do cargo, mas as atividades desenvolvidas se são semelhantes entre elas.

Nesse sentido é o inciso III, do Enunciado de Súmula nº 06, do Tribunal Superior do Trabalho, de 09 de dezembro de 2003, “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”.

O princípio da primazia da realidade sobre a forma, também chamado de “princípio do contrato-realidade”, é um poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em

uma situação de litígio trabalhista. Significa dizer que no caso de discordância entre os fatos e os documentos ou acordos, dá-se preferência ao ocorrido na realidade fática.

2.4.2 Trabalho de Igual Valor

A identificação e um trabalho como de igual valor depende da verificação e três requisitos: igual produtividade, mesma perfeição técnica e mesmo tempo de exercício da função (CARVALHO, 2011, p. 61).

Produtividade não é o mesmo que “produção”, mas a capacidade do trabalhador de produzir. Por exemplo, um empregado menos assíduo pode produzir pouco, contudo sua produtividade pode se revelar superior à do empregado que não falta ao trabalho. A perfeição técnica para identificar o valor do trabalho “é aquela que faz o produto ou o serviço realizado pelo equiparando ter a mesma qualidade do produto ou serviço realizado pelo paradigma” (CARVALHO, 2011, p. 61). Sobre o assunto, Tarso Genro (1994, p. 209) explica que:

[...] a perfeição técnica deve ser perquirida em função do que exige o produto em fabricação (ou o serviço em execução) e não na forma abstrata de quem pode fazer melhor. O requisito exigido, portanto, é que o empregado realize o serviço no limite de qualidade exigido pelo empregador.

Em conformidade com o entendimento de Eduardo Gabriel Saad (2004, p. 337), o trabalho de igual valor significa que:

Quem reivindica equiparação salarial deve realizar seu trabalho com uma produtividade e perfeição técnica análogas às do empregado que ganha mais. Operário impontual e pouco assíduo ao serviço não pode provar que seu trabalho é tão produtivo quanto o daquele que se comporta de modo oposto ao seu.

O inciso II, do Enunciado de Súmula nº 06, do Tribunal Superior do Trabalho, de 15 de outubro de 1982, expressa que “para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego”.

A contemporaneidade também é importante na determinação do trabalho de igual valor, eis que “se o paradigma estiver ou esteve exercendo a função por mais tempo que o equiparando e essa diferença de tempo for superior a dois anos, descaracterizado estará o

trabalho de igual valor”. Interessa, portanto, “o tempo de exercício da função” e não o tempo de serviço na empresa (CARVALHO, 2011, p. 61).

2.4.3 Identidade de Local

Quando determinou “na mesma localidade”, o legislador não tratou de definir a expressão. A identificação do seu conceito depende da interpretação do aplicador do direito em relação à situação fática que lhe foi apresentada.

Para Augusto Cesar Leite de Carvalho (2011, p. 61), “o equiparando e o paradigma devem prestar ou ter prestado trabalho na mesma localidade, o que não importa dizer ‘mesmo estabelecimento’” (CARVALHO, 2011, p. 62).

Também para Eduardo Gabriel Saad (2004, p. 337), ainda sobre o trabalho exercido na mesma localidade, quando da fixação do salário é preciso atender algumas situações locais, como o custo de vida reinante em cada região, os custos das máquinas, matérias-primas e transporte, que sofrem variações importantes dependendo da região, num país de grande extensão territorial como o Brasil. Esse é o motivo pelo qual, “embora trabalhando para uma mesma empresa, dois trabalhadores que executam o mesmo serviço podem ser remunerados diferentemente se os estabelecimentos, em que servem, se encontram em regiões distantes uma da outra”.

A atual orientação do Tribunal Superior do Trabalho é neste sentido de que “o conceito de mesma localidade de que trata o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho se refere, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana” (inciso X, do Enunciado de Súmula nº 06, do Tribunal Superior do Trabalho, de 13 de março de 2002).

2.4.4 Mesmo Empregador

Para a equiparação salarial o equiparando e o paradigma devem prestar serviço para o mesmo empregador, pessoa física ou jurídica. Essa simples regra ganha certa complexidade quando o interessado invoca a figura do empregador único, com fundamento numa possível

interpretação do parágrafo 2º, do artigo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que assim dispõe:

Artigo 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. [...]. Parágrafo 2º: sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas (Consolidação das Leis do Trabalho).

Augusto Cesar Leite de Carvalho (2011, p. 61) explica que quando o dispositivo é interpretado no sentido de que também consagra a solidariedade ativa, um empregado pode pedir equiparação com um paradigma que exerce a mesma função e trabalho de igual valor, mesmo que o faça em outra empresa do grupo econômico a que pertence o seu empregador (CARVALHO, 2011, p. 61).

2.4.5 Tempo de Serviço e Contemporaneidade

O tempo de serviço se extrai da expressão legal “diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos” (parágrafo 1º, *in fine*, do artigo 461, da Consolidação das Leis do Trabalho) (CARVALHO, 2011, p. 62).

Significa dizer que “dois empregados, realizando o mesmo serviço com igual produtividade e mesma perfeição técnica, podem receber salários diferentes se um deles tiver dois ou mais anos na função” (SAAD, 2004, p. 337-338).

Por fim, a contemporaneidade ou simultaneidade no exercício é um requisito doutrinário e jurisprudencial à equiparação salarial, porque não se encontra expresso no texto da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Entende-se que os serviços prestados pelo equiparando e paradigma, sejam executados de forma simultânea, vale dizer, que tenham trabalhado juntos em algum momento. Na interpretação do Tribunal Superior do Trabalho - TST, é necessário que o momento do pedido da equiparação reclamante e paradigma estejam a serviço da empresa: “é desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se

relacione com situação pretérita” (inciso IV, do Enunciado de Súmula nº 06, do Tribunal Superior do Trabalho, de 27 de novembro de 1970).

A exigência de contemporaneidade se justifica pelo argumento de que cabe ao empregador, por meio de seu poder diretivo, promover a sucessão de um empregado por outro, pela contratação de empregado sucessor por meio de salário inferior ao pago ao antecessor.

2.5 Impedimentos à Equiparação Salarial

Os obstáculos legais à equiparação salarial estão contidos no próprio artigo 461, da Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente quando diz que mesmo atendidos os requisitos supramencionados não é deferida a desejada equiparação salarial. É o que dispõem os parágrafos 2º e 4º, do artigo 461, da CLT:

Artigo 461: [...] parágrafo 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. [...]. Parágrafo 4º: o trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial (Consolidação das Leis do Trabalho).

Portanto são dois os obstáculos legais à equiparação salarial: a) quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira; e b) quando o trabalhador for readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social.

A existência válida do plano de cargos e carreira depende de dois critérios: ascensão funcional por merecimento e antiguidade; e homologação do plano de cargos e carreira junto ao Ministério do Trabalho.

O primeiro critério de validade do quadro de pessoal organizado em carreira decorre de dispositivo legal, previsto no parágrafo 3º, do artigo 461, da Consolidação das Leis do Trabalho, segundo o qual, no plano de cargos e carreira “as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional”.

Já o segundo critério de validade da organização em quadro de carreira decorre da interpretação jurisprudencial, mais especificamente do inciso I, do Enunciado de Súmula nº 06, do Tribunal Superior do Trabalho, de 20 de dezembro de 2000:

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

Este assunto será retomado com mais profundidade nos capítulos seguintes desse estudo.

2.6 Equivalência Salarial

Equivalência salarial e equiparação salarial não se confundem. A equiparação salarial vem disciplinada pelo já apresentado artigo 461 e parágrafos, da Consolidação das Leis do Trabalho, enquanto que a equivalência salarial está prevista no artigo 460 da mesma legislação, a saber: “na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante”.

Na interpretação de Eduardo Gabriel Saad (2004, p. 337), são dois os critérios para se estabelecer o salário que não foi estipulado contratualmente e, também, caso não existam provas da importância ajustada: a) remuneração igual ao daquele que, na mesma empresa, realiza serviço idêntico ou b) remuneração habitualmente paga para serviço semelhante. Explica que “é obrigatório o emprego do primeiro critério”, sendo que “sua inaplicabilidade no caso concreto é que pode ensejar o uso do segundo” e “em qualquer hipótese, o empregado terá direito ao salário mínimo regional”.

Portanto, trata-se a equivalência salarial de um modo de se arbitrar salário a trabalhador empregado que não teve seu salário estipulado ou sobre o qual inexistirem provas do valor estipulado. Com efeito, atendidos os pressupostos do artigo 460 da Consolidação das Leis do Trabalho, o salário do empregado será estipulado com base nos valores pagos habitualmente por serviços semelhantes.

Para finalizar, informa-se que essa regra do artigo 460, da Consolidação das Leis do Trabalho é diferente da regra do artigo 461, “não exigindo, como pressuposto, a identidade funcional, mas apenas a equivalência. Portanto, não é necessária a indicação de paradigma” (TST, RR 1703, 1979).

3 QUADRO DE CARGOS E CARREIRA

3.1 Definição de Quadro de Carreira

Quadro de cargos e carreira é o conjunto de cargos que indicam a ordem hierárquica dos empregados bem como suas funções e atribuições dentro da organização dos recursos humanos de uma empresa. No quadro de cargos são disciplinados, também, os critérios que serão usados na promoção dos trabalhadores. Os princípios que norteiam os critérios de promoção do empregado são: a antiguidade na empresa, que é um critério objetivo, vale dizer, não depende da vontade do empregador, mas do decurso do tempo; e o merecimento individual, esse sim critério subjetivo e, por sua vez, vincula-se à vontade do empregador (NASCIMENTO, 1997, p. 216).

Pela regra do *caput* do artigo 461, da Consolidação das Leis do Trabalho, “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”. Esse princípio da equidade salarial, contudo, é desconsiderado no caso da empresa possuir quadro de pessoal organizado na forma de carreira, pois as promoções, baseadas nos critérios de merecimento e antiguidade, quebram esse princípio da equiparação salarial do *caput* do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, como se passa a observar nesses dois últimos capítulos do estudo.

O “quadro de cargos e carreira” é prerrogativa do empregador, vale dizer, “possui natureza jurídica de regulamento interno da empresa e, como tal, é manifestação do legítimo poder empresarial de organização”. A instituição na empresa de um quadro de carreira impede, afasta ou rechaça qualquer decretação de igualdade salarial. Visto que, o quadro de cargos e carreiras constitui-se num instrumento gerencial de promoção dos trabalhadores, que, ao passo que permite a oportunidade de crescimento do trabalhador na empresa (realização pessoal), com correspondente recompensa salarial; está ligado ao ganho de produtividade e melhoria na qualidade do produto/serviço da mesma (CHIAVENATO, 1999). Ao empregador compete organizar sua atividade, estrutura de cargos e definir padrões de remuneração, carreiras e critérios de promoção, porém, deve respeitar os critérios gerais de merecimento e antiguidade para justificar a promoção de determinado empregado.

O quadro de carreira pode ser modificado pelo empregador para adaptá-lo às mudanças e transformações de ordem econômica, tecnológica e de administração do pessoal da empresa. Porém, devem manter-se em consonância com as regras jurídicas extraídas da Constituição Federal de 1988, da Consolidação das Leis do Trabalho e de Enunciados de Súmula dos Tribunais do Trabalho. Ao tratar do assunto o jurista Amauri Mascaro Nascimento (1997, p. 216-217) enumera as seguintes regras jurídicas norteadoras dos empresários na elaboração de seus quadros de carreira:

a) inciso XXXVI, do artigo 5º, da Constituição Federal de 1988:

Artigo 5º: todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...]; Inciso XXXVI: **a lei não prejudicará o direito adquirido**, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada (Constituição Federal de 1988).

A observância ao direito adquirido é assegurado também pelo Enunciado de Súmula nº 51 do Tribunal Superior do Trabalho, que será analisado logo a seguir.

Nas acepções de Francesco Gabba (1891, p. 01), direito adquirido é todo direito que: seja consequência de um fato idôneo a produzi-lo, em virtude da lei do tempo no qual o fato se viu realizado, embora a ocasião de fazê-lo valer não se tenha apresentado antes da atuação de uma lei nova a respeito do mesmo; e que nos termos da lei sob o império da qual se verificou o fato de onde se origina, entrou imediatamente a fazer parte do patrimônio de quem o adquiriu.

Reynaldo Porchat (1009, p. 01), por sua vez, concebe que:

Direitos adquiridos são consequências de fatos jurídicos passados, mas consequências ainda não realizadas, que ainda não se tornaram de todo efetivas. Direito adquirido é, pois, todo direito fundado sobre um fato jurídico que já sucedeu, mas que ainda não foi feito valer.

O pensamento da doutrina brasileira, a respeito do assunto, pode ser ilustrado através da doutrina de Caio Mário da Silva Pereira (2015, P. 125):

Direito adquirido, *in genere*, abrange os direitos que o seu titular ou alguém por ele possa exercer, como aqueles cujo começo de exercício tenha termo pré-fixado ou condição preestabelecida, inalterável ao arbítrio de outrem. São os direitos definitivamente incorporados ao patrimônio do seu titular, sejam os já realizados, sejam os que simplesmente dependem de um prazo para seu exercício, sejam ainda

os subordinados a uma condição inalterável ao arbítrio de outrem. A lei nova não pode atingi-los, sem retroatividade.

José Afonso da Silva (2000, p. 434-435) informa que:

A doutrina ainda não fixou com precisão o conceito de direito adquirido. É ainda a opinião de Gabba que orienta a noção, destacando como seus elementos caracterizadores: 1º ter sido produzido por um fato idôneo para sua produção; 2º ter se incorporado definitivamente ao patrimônio do titular. A Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro declara que se consideram adquiridos os direitos que o seu titular, ou alguém por ele, possa exercer, como aqueles cujo começo do exercício tenha termo pré-fixo, ou condição preestabelecida inalterável, a arbítrio de outrem (artigo 6º, parágrafo 2º).

Segundo José Afonso da Silva (2000, p. 435), para melhor compreensão do direito adquirido, importa lembrar que o direito subjetivo é um direito exercitável segundo a vontade do titular e exigível na via jurisdicional quando seu exercício é obstado pelo sujeito obrigado à prestação correspondente. Se tal direito é exercido, foi devidamente prestado, tornou-se situação jurídica consumada (direito consumado, direito satisfeito, extinguiu-se a relação jurídica que o fundamentava). Nas suas palavras:

[...] o direito subjetivo vira direito adquirido quando a lei nova vem alterar as bases normativas sob as quais foi constituído. Se não era direito subjetivo antes da lei nova, mas interesse jurídico simples, mera expectativa de direito ou mesmo interesse legítimo, não se transforma em direito adquirido sob o regime da lei nova, que, por isso mesmo, corta tais situações jurídicas subjetivas no seu *iter*, porque sobre elas a lei nova tem aplicabilidade imediata, incide. Não se trata aqui da questão da retroatividade da lei, mas tão-só de limite de sua aplicação. A lei nova não se aplica a situação subjetiva constituída sob o império da lei anterior.

Portanto, o direito adquirido decorre do princípio de que as leis são feitas para vigorar e incidir para o futuro, ou seja, são feitas para reger situações que se apresentem a partir do momento em que entram em vigor. Só podem surtir efeitos retroativos, quando elas próprias estabeleçam (vedado em matéria penal, salvo a retroatividade benéfica ao réu), resguardados os direitos adquiridos e as situações consumadas evidentemente.

Aprofundando um pouco esse ponto do direito adquirido em matéria de direito do trabalho, existem direitos trabalhistas instantâneos e direitos trabalhistas continuativos, ambos sofrem efeito direto do princípio dos direitos adquiridos (NASCIMENTO, 1997, p. 217).

Os direitos trabalhistas instantâneos são aqueles que se consumam num só ato. Nesse caso, seria ilegal seu cancelamento quanto àqueles que já os recebem, pois se trata de direito adquirido.

Os direitos trabalhistas continuativos são assegurados pela empresa por meio de cláusulas regulamentares, cuja fruição se desenvolve no tempo através de prestações periódicas, sucessivas. Esses direitos, quando assegurados pelo regulamento interno da empresa, e que já estão sendo praticados, não podem ser retirados de quem está sendo beneficiado, pois existe direito adquirido.

O regulamento interno da empresa pode deferir vantagens futuras aos empregados. Nesse caso não se caracteriza direito adquirido, mas expectativa de direito. Porém, uma interpretação minoritária defende que “também neste caso prevaleceriam as vantagens oferecidas, embora não desfrutadas ainda, porque foram prometidas” (NASCIMENTO, 1997, p. 217).

b) inciso VI, do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988:

“artigo 7º: são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]; VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; [...]”

A regra é a irredutibilidade salarial, contudo da interpretação desse dispositivo constitucional extrai-se que os salários podem sim ser reduzidos, desde que seja por meio de negociação com o sindicato. Disso infere-se que em face da autorização constitucional não existe impedimentos para que empregador reduza vantagens salariais já previstas em plano de cargos e salários, desde que observe a formalidade exigida no texto constitucional, vale dizer, de quadro de carreira através de convenção ou acordo coletivo (NASCIMENTO, 1997, p. 217).

c) artigo 461, da Consolidação das Leis do Trabalho:

Artigo 461: sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. Parágrafo 1º: trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos. Parágrafo 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. Parágrafo 3º: no caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional. Parágrafo 4º: o trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

Este dispositivo consagra o princípio da isonomia salarial, e significa que se o empregado executa trabalho idêntico ao de seu colega, os salários serão os mesmos, resguardadas sempre proporções legais que o mesmo artigo 461 expressa em seus parágrafos. Na interpretação de José Augusto Rodrigues Pinto (2000, p. 54), “o ponto de equilíbrio é rompido sempre que o órgão jurisdicional se investe, indevidamente, na função de tutor do empregado”; explica que a proteção do trabalhador não significa “conferir vantagem incontinente”, o que significaria a quebra da isonomia. O princípio da isonomia salarial do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho aplica-se ao trabalho de igual valor, assim definido aquele que é prestado na mesma função, com igual produtividade e perfeição técnica e por empregados cuja diferença de tempo de função não é superior a dois anos (NASCIMENTO, 1997, p. 217-218).

d) artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Artigo 468: nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. Parágrafo único: não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança (Consolidação das Leis do Trabalho).

De acordo com esse dispositivo, são consideradas nulas as alterações do contrato individual de trabalho quando não houver a anuência do empregado e quando forem prejudiciais a ele. Porém, o rigor dessa imposição normativa é abrandado pelo princípio do *jus variandi*, que é a “faculdade do empregador, exercida em virtude do seu poder diretivo, de introduzir, unilateralmente, e dentro de limites, modificações nos aspectos circunstanciais referentes à prestação de serviço do empregado e à organização da empresa” (GONÇALVES, 1997, p. 48).

O artigo 468 em estudo versa sobre a proibição da alteração das cláusulas do contrato individual de trabalho, e o princípio do *jus variandi* assegura que tal vedação não leve à “inconcebível situação de que o empregador não possa, em determinadas circunstâncias, modificar certas condições indispensáveis à própria gestão da empresa” (CALVO, 2013, p. 149).

Portanto, de acordo com o princípio do *jus variandi*, em situações específicas de “imperativos técnicos, organizacionais ou econômicos”, o empresário pode alterar as condições de trabalho por meio de ato unilateral seu, mesmo sem a concordância dos

empregados, inclusive quando tal mudança venha a ser prejudicial ao empregado. Essa diretriz modificadora existe devido à necessidade de se atentar à realidade da dinâmica das relações negociais da empresa (NASCIMENTO, 1997, p. 217).

Porém é preciso destacar que o princípio do *jus variandi* do empregador é exceção, sendo a regra o disposto no artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho. Trata-se o *jus variandi* de uma construção doutrinária que vem sendo acolhida pelos Tribunais do Trabalho brasileiros como “corolário do poder diretivo, concentrado no empregador no contexto da relação de emprego, configurando-se, ao mesmo tempo, como concretização desse poder diretivo (*caput* do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho: o empregador dirige a prestação de serviços)” (DELGADO, 2007, p. 1099).

e) Enunciado de Súmula nº 51 do Tribunal Superior do Trabalho:

Norma regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento. Artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25 de abril de 2005. I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14 de junho de 1973). II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26 de abril de 1999).

Este Enunciado de Súmula traduz a regra de que “a empresa pode suprimir as vantagens individuais que conferiu de modo genérico ao seu pessoal através de atos e normas internas, respeitado, porém, o direito adquirido daqueles que já as estiverem recebendo”. Como o enunciado não é explícito quanto ao sentido de vantagens deferidas, estas podem ser tanto uma vantagem que o empregado já recebe ou uma vantagem prometida e que só seria obtida no futuro (NASCIMENTO, 1997, p. 216).

f) artigo 3º, da Portaria nº 02, da Secretaria de Relações do Trabalho - SRT, de 25 de maio de 2006, que estabelece requisitos para homologação do quadro de carreira pelos Delegados Regionais do Trabalho, nos seguintes termos:

Artigo 3º: para fins de homologação, os quadros de carreira deverão conter os seguintes requisitos: I - discriminação ocupacional de cada cargo, com denominação de carreiras e suas subdivisões; II - critérios de promoção alternadamente por merecimento e antiguidade; III - critérios de avaliação e desempate. Parágrafo único: os critérios adotados pela empresa não podem restringir o acesso do empregado às promoções.

Esses são os requisitos básicos que devem ser atendidos pelo empregador para que o quadro de carreira de sua empresa seja homologado pelo Ministério do Trabalho.

Qualquer tratamento diferente deve estar sustentado em fatos reais e comprováveis, caso contrário esse tratamento diferenciado se converte em tratamento discriminatório e, por conseguinte, violador do direito do trabalho.

“Quadro de carreira” significa que se a empresa tiver um quadro de carreira organizado “a equiparação salarial entre dois empregados não poderá ser pretendida”. Contudo, antes de elaborar seu quadro de carreira, o empregador precisa ter bem definido seu plano ou política de administração de cargos e salários. O plano de cargos e salários é delineado e elaborado em conformidade com a função, missão ou estratégia da empresa, que deverá buscar o processo participativo para permitir o crescimento do empregado na empresa e facilitar seu trabalho com processos integrados, administrando os recursos humanos no sentido de facilitar comprometimento do empregado com a organização empresarial (COAD, 1999, p. 05).

Os planos de cargos e salários devem ser elaborados pela empresa de forma que desenvolvam carreiras profissionais visando a valorização dos empregados dentro da organização empresarial. Depois da definição da estrutura salarial, os cargos são classificados em graus (níveis), constituindo carreiras, de modo que o empregador tenha disponível um instrumento de desenvolvimento dos empregados (COAD, 1999, p. 08).

A expressão “quadro de pessoal organizado em carreira” ou “quadro de carreira” não pode ser confundida com “plano de cargos e salários”. O plano de cargos e salários não é organizado em carreira, não precisa ser homologado pelo Ministério do Trabalho e não impede a equiparação salarial.

O legislador usa a expressão “quadro de carreira” e não “plano de cargos e salários”. Apesar de serem usadas como sinônimas, a expressão “plano de cargos e salários” tem significação mais ampla. O quadro de carreira é o instrumento onde são especificados os cargos existentes na empresa, discriminando de modo detalhado as tarefas que são compreendidas em cada uma das funções, bem como os critérios para promoção profissional, que devem obedecer aos critérios alternados de antiguidade e merecimento. Já o “plano de cargos e salários” é o instrumento que vincula cada uma das funções especificadas e detalhadas no “quadro de carreira” a determinado valor salarial. Na Consolidação das Leis do Trabalho não existe nenhuma referência à obrigatoriedade ou procedimentos a serem adotados pela empresa quanto à implantação do plano de cargos e salários.

De qualquer forma, é no plano de cargos e salários da empresa que está inserido o quadro de carreira, que precisa atender a certos requisitos para poder ser homologado e produzir, na prática, o efeito de permitir a quebra da regra da equiparação salarial.

A simples existência de um plano de cargos e salários não constitui, por si só, impedimento à aplicação da equiparação salarial, levando-se em conta que para ter validade o plano precisa prever as promoções alternadas por antiguidade e merecimento, na forma de quadro de carreira, homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego:

Ementa: Equiparação salarial. Plano de cargos e salários. Promoção apenas por merecimento. Ausência de fato impeditivo. O plano de cargos e salários que prevê progressão apenas por merecimento, inexistindo qualquer critério objetivo, não constitui óbice ao pleito equiparatório, consoante parágrafo 2º do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (TRT3ªR, RO 01326-2010-024-03-00-8, 2011).

A existência de quadro de pessoal organizado em carreira figura como impedimento à equiparação salarial, na medida em que pelo quadro organizado existem promoções que devem ser realizadas por antiguidade e merecimento, de forma alternada, dentro de cada categoria profissional.

Enfim, o quadro de carreira só pode impedir o pedido de equiparação salarial se obedecer às prescrições legais, vale dizer, tem que estar organizado de modo a permitir que as promoções sigam os requisitos de antiguidade e merecimento, sendo estes alternados (COAD, 1999, p. 05).

3.2 Requisitos do Quadro de Carreira

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 (artigo 461, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho). Significa que os empregados que exercem a mesma função, com trabalho igual, devem ter a mesma remuneração, ou seja, devem ser equiparados relativamente aos salários pagos, sem qualquer distinção no que tange à nacionalidade, sexo ou idade.

No entanto, quando a empresa possuir quadro de pessoal organizado em carreira a equiparação salarial não poderá prevalecer. Dentro do quadro de carreira, as promoções dos

trabalhadores deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento, dentro de cada categoria profissional.

Assim, sempre que existir quadro de carreira, com promoções feitas em atendimento aos critérios da antiguidade e do merecimento, de forma alternada, não poderá haver equiparação salarial, na medida em que o empregado mais antigo e “capaz” estará sempre em situação diferente e melhor que aquela ocupada pelos demais trabalhadores da mesma empresa (COAD, 1999, p. 05).

Ressalte-se que nenhuma empresa é obrigada a organizar quadro de carreira, no entanto, se optar por essa organização de seus empregados, deverá obedecer aos requisitos indispensáveis de considerar sempre os fatores antiguidade e merecimento (OLIVEIRA, 1996, p. 421).

Portanto, embora não obrigatória, já que é de livre escolha do empregador, a criação de quadro de carreira é uma das poucas possibilidades de remuneração diferenciada para empregados com a mesma função e com tempo de atividade inferior a dois anos, de acordo com o parágrafo 2º, do artigo 461, da Consolidação das Leis do Trabalho: a equiparação salarial não prevalecerá “quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento”.

O quadro de carreira deve ser elaborado por profissional habilitado e homologado no sindicato da categoria profissional e no Ministério do Trabalho. Ressalte-se que à Luz do Enunciado de Súmula nº 06, do Tribunal Superior do Trabalho, o quadro de carreira só tem validade se for homologado pelo Ministério do Trabalho. As exceções à essa regra são apenas em relação ao quadro de carreira das entidades de direito público da Administração Pública direta, autárquica e fundacional devidamente aprovado por meio de ato administrativo da autoridade competente para isso (item VII do Enunciado da Súmula nº 06 do Tribunal Superior do Trabalho). Destarte, não é suficiente que a homologação do quadro pelo sindicato da categoria ou, mesmo, sua previsão em convenção ou acordo coletivo. Sem a homologação do Ministério do Trabalho o quadro de carreira não terá validade jurídica.

Portanto, a validade do quadro de carreira depende necessária e obrigatoriamente de homologação pelo Ministério do Trabalho, “não suprimindo essa exigência o endosso do sindicato da categoria profissional por meio de acordo coletivo de trabalho”. De acordo com o Enunciado de Súmula nº 06 do Tribunal Superior do Trabalho, para os fins previstos no parágrafo 2º, do artigo 461, da Consolidação das Leis do Trabalho, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho:

Ementa: Equiparação salarial. Artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (redação do item VI alterada) Resolução nº 198/2015, republicada em razão de erro material DEJT divulgado em 12, 15 e 16 de junho de 2015. I - Para os fins previstos no parágrafo 2º do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente (ex-Súmula nº 06 - alterada pela Resolução nº 104/2000, DJ 20 de dezembro de 2000). II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego (ex-Súmula nº 135 - RA 102/1982, DJ 11 de outubro de 1982 e DJ 15 de outubro de 1982). III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação (ex-OJ da SBDI-1 nº 328 - DJ 09 de dezembro de 2003). IV - É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita. (ex-Súmula nº 22 - RA 57/1970, DO-GB 27 de novembro de 1970). V - A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante. (ex-Súmula nº 111 - RA 102/1980, DJ 25 de setembro de 1980). VI - Presentes os pressupostos do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto: a) se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior; b) na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto, considerada irrelevante, para esse efeito, a existência de diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante e os empregados paradigmas componentes da cadeia equiparatória, à exceção do paradigma imediato. VII - Desde que atendidos os requisitos do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos. (ex-OJ da SBDI-1 nº 298 - DJ 11 de agosto de 2003). VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. (ex-Súmula nº 68 - RA 9/1977, DJ 11 de fevereiro de 1977). IX - Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de cinco anos que precedeu o ajuizamento (ex-Súmula nº 274 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21 de novembro de 2003). X - O conceito de “mesma localidade” de que trata o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana. (ex-OJ da SBDI-1 nº 252 - inserida em 13 de março de 2002)⁶.

O Enunciado de Súmula nº 231, do Tribunal Superior do Trabalho deu interpretação extensiva à parte da homologação do Enunciado de Súmula nº 06, do mesmo TST, considerando como válida a homologação do quadro de carreira pelo Conselho Nacional de Política Salarial. Contudo, esse Enunciado de Súmula nº 231 acabou cancelado pela Resolução nº 121, de 28 de outubro de 2003, do Tribunal Superior do Trabalho.

⁶ Transcrição integral do Enunciado de Súmula nº 06 do Tribunal Superior do Trabalho, apesar de extenso, importante devido à sua importância à compreensão do tema.

Diante do exposto, Mário Fagundes (2015, p. 01) interpreta que “o quadro de carreira precisa ser homologado pelo Poder Público, sem o que não terá validade”. Destaca que a homologação não é requisito legal, já que “a lei não contempla a obrigatoriedade de homologação”, no entanto, “sem a devida homologação, as empresas ficam à mercê do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho”, que trata da equiparação salarial. O mesmo autor destaca, ainda, que “a quase totalidade das empresas não homologam e não possuem planos homologados, aí incluindo-se, empresas públicas” especialmente por causa da complexidade e burocratização que exigem ações como os processos de avaliação de desempenho, gestão por competências, remuneração estratégica e outros produtos em gestão de pessoas. Diante disso os empresários antes avaliam o custo/benefício da instituição de organização de seus empregados por meio de planos de carreira. No final, a adesão segue baixa.

A Portaria nº 02, da Secretaria de Relações do Trabalho - SRT, de 25 de maio de 2006, que estabelece requisitos para homologação do quadro de carreira pelos Delegados Regionais do Trabalho, dispõe em seu artigo 1º que “fica delegada aos Delegados Regionais do Trabalho a competência para homologar os quadros de carreira das empresas, exceto os das entidades de direito público da Administração Pública direta, autárquica e fundacional da União, dos Estados, Municípios e Distrito Federal”.

A análise dos processos de pedidos de homologação de quadros de carreira é atribuição das Seções de Relações do Trabalho que, depois de verificar o cumprimento dos requisitos legais expressos no já citado artigo 3º, da Portaria nº 02, da Secretaria de Relações do Trabalho - SRT, de 25 de maio de 2006, devem submeter o processo à decisão do titular da Delegacia Regional do Trabalho (artigo 2º, da Portaria nº 02, da Secretaria de Relações do Trabalho - SRT, de 25 de maio de 2006).

À luz do artigo 3º, da Portaria nº 02, da Secretaria de Relações do Trabalho - SRT, de 25 de maio de 2006, o quadro de carreira deverá conter os seguintes requisitos básicos:

- a) discriminação ocupacional de cada cargo, com denominação de carreiras e suas subdivisões;
- b) critérios de promoção alternadamente por merecimento e antiguidade; e
- c) critérios de avaliação e desempate.

Para homologação do quadro de carreira deve-se avaliar se os critérios adotados pela empresa para promoção, avaliação e desempate contêm práticas discriminatórias por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção aos menores de idade, vedadas pela Lei nº 9.029 de 13 de abril de 1995,

que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

3.2.1 Antiguidade

Para que o plano de cargos e salários possa ser usado legitimamente como instrumento capaz de impedir pedidos de isonomia salarial entre empregados, o empregado precisa manter um quadro de carreira devidamente homologado e um eficiente programa de promoção por antiguidade. Neste programa, o trabalhador empregado é promovido depois de decorrido determinado tempo que, por lei, não pode ultrapassar a dois anos (parágrafo 1º, do artigo 461, da Consolidação das Leis do Trabalho). As promoções por “antiguidade” ou por “tempo de serviço” são concedidas como “promoção horizontal” (COAD, 1999, p. 08).

O critério da antiguidade na promoção de empregados é de caráter objetivo, alheio à vontade do empregador, e não traz maiores dificuldades, na medida em que a promoção será do mais antigo, exceto no caso de motivo relevante que poderá impedir a promoção. Como exemplo de óbice à promoção por antiguidade tem-se o caso de determinado empregado que, pela ordem de antiguidade na empresa, deveria ocupar o cargo de gerente de uma filial. No entanto, o referido empregado, por não ter o conhecimento necessário sobre o conjunto todo da empresa, ficando restrito ao setor onde sempre trabalhou, não reúne as condições mínimas para gerenciar uma filial. Sua promoção seria condenar a empresa ao caos. Nesse caso poderá ser justificadamente preterido. De fato a antiguidade não se constitui em diploma de conhecimento. Além disso, se o empregado não reúne as condições necessárias à promoção, é porque durante todo o tempo que esteve na empresa não se dedicou o suficiente para assumir, no futuro, o maior posto oferecido na hierarquia da filial (OLIVEIRA, 1996, p. 421).

Isso tudo para dizer que o tempo de serviço numa empresa, pelo critério da antiguidade, que é um critério objetivo embasado na contagem do tempo, não é suficiente por si só para a promoção de determinado empregado.

3.2.2 Merecimento

O merecimento, por sua vez, é de caráter subjetivo, vale dizer, depende, está vinculado à avaliação e vontade do empresário. A empresa faz uso de seu poder discricionário, que não pode ser confundido com arbitrariedade (OLIVEIRA, 1996, p. 421).

Para aquilatar o merecimento, o empregador poderá levar em conta diversos fatores, tais como: assiduidade, dedicação, hábitos, comportamento pessoal e profissional, relacionamento no ambiente de trabalho, espírito de cooperação, dentre outros. Porém, apesar de serem critérios subjetivos, esses requisitos deverão ser tratados de forma objetiva, por meio de avaliação escrita periódica, com atribuição de nota ao empregado. Esse controle objetivo facilitará a tarefa de apreciação do Poder Judiciário numa eventual contenda. Não será possível provar um controle simplesmente subjetivo, por meio de um responsável superior, por exemplo, até porque este poderá não simpatizar muito com o empregado e dificultar sua promoção. O princípio da justiça distributiva tem que estar sempre presente. Por isso a homologação do quadro de carreira com os requisitos considerados à promoção deve ser homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (OLIVEIRA, 1996, p. 421).

3.2.3 Alternância

Além da antiguidade e do merecimento, a promoção deve ser alternada. Na interpretação do Tribunal Superior do Trabalho “a existência de quadro de carreira devidamente homologado somente é impeditiva da equiparação salarial quando respeitada a alternância de promoção por antiguidade e merecimento”:

Ementa: Recurso de Revista interposto pelo reclamante. Equiparação salarial. Alternância entre os critérios de antiguidade e merecimento. A existência de quadro de carreira devidamente homologado somente é impeditiva da equiparação salarial quando respeitada a alternância de promoção por antiguidade e merecimento. Não se verificando essa alternância no caso específico da Telepar, em face da previsão de interstícios para promoção por antiguidade, resta afastada a excludente do direito à equiparação salarial. Recurso de Revista de que se conhece em parte e a que se dá provimento (TST, RR nº 2899600982002509, 2008).

O parágrafo 2º, do artigo 461, da Consolidação das Leis do Trabalho traz textualmente a previsão normativa de que existe apenas uma exceção à concessão de equiparação salarial, que é a hipótese de o empregador ter pessoal organizado em quadro de carreira. O quadro de carreira, por sua vez, para ser homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e ter validade deverá conter os seguintes requisitos básicos: a) discriminação ocupacional de cada cargo, com denominação de carreiras e suas subdivisões; b) critérios de promoção alternadamente por merecimento e antiguidade; e c) critérios de avaliação e desempate.

Portanto, são requisitos não só a existência do quadro de carreira, mas que este seja homologado pelo Ministério do Trabalho, e este só homologa um quadro de carreira quando identificar a previsão dos três critérios citados, dentre eles o critério de alternância de promoção, por merecimento e antiguidade. Desse modo, para se furta à equiparação salarial, o empregador deve obter aprovação de seu quadro de carreira pelo órgão competente; para tanto, nele deverá estar previsto o critério de promoção alternado:

Ementa: [...]. Telepar. Equiparação salarial. Inobservância, por parte da empresa, do critério de alternatividade de promoção por antiguidade e merecimento. Tanto o artigo 461, parágrafo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, quanto a jurisprudência mais recente que o interpreta, têm sido pontuais no sentido de que a inobservância do critério alternativo de promoção por antiguidade e merecimento, ainda que existente quadro de carreira, viabiliza o reconhecimento da equiparação salarial. Ora, se a observância dos critérios de alternatividade é condição obstativa ao pedido de isonomia salarial, o quadro de carreira deverá, necessariamente, observar os critérios ditados pela lei (TST, RR nº 775600-39.2001.5.09.0013, 2007).

O quadro de carreira que não prevê regras claras sobre a alternância entre os critérios de antiguidade e de merecimento não atende aos requisitos do parágrafo 2º, do artigo 461, da Consolidação das Leis do Trabalho. Além disso, à luz do Enunciado de Súmula nº 06, do Tribunal Superior do Trabalho, só é válido o quadro de carreira devidamente homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, não sendo o suficiente para suprir tais requisitos a chancela da entidade sindical (TRT3ªR, RO nº 01215201213503005, 2014). Bem como, não impede a aplicação da equiparação salarial a existência de plano de carreira que, referendado por norma coletiva, prevê critério de promoção apenas por merecimento ou antiguidade, não atendendo, desse modo, o requisito de alternância dos critérios, conforme previsão do artigo 461, parágrafo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (TST, RR nº 5305320115020255, 2014).

4 ANÁLISE DA RELATIVIZAÇÃO DA REGRA DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL PELO QUADRO DE CARREIRA

4.1 Entendimento da Doutrina

Recorde-se que à luz do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que não haja entre os empregados tempo de empresa superior a dois anos na função, o trabalhador tem o direito de receber o mesmo salário de seu colega de trabalho quando executarem funções idênticas para o mesmo empregador, na mesma localidade, com igual produtividade e perfeição técnica. No entanto, esse mesmo dispositivo legal, no parágrafo 2º, prevê que a existência de quadro de carreira impede a equiparação salarial.

No entanto, não é qualquer plano de cargos e salários ou quadro de carreira que inviabiliza o pedido de equiparação salarial. Para isso o quadro de carreira precisa ser homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, além de trazer de forma clara e esmiuçada os critérios legais, especialmente os critérios de promoção alternada por merecimento e por antiguidade. Destaca-se que toda e qualquer alteração no quadro de carreira posterior à homologação dependerá de nova homologação junto ao Ministério do Trabalho e Emprego.

Maurício Carvalho. Góes (2009, p. 77) lembra que os requisitos para um quadro de pessoal organizado em carreira são de duas categorias: de natureza legal: o critério legal de validade de quadro de carreira está no parágrafo 3º, do artigo 461, da Consolidação das Leis do Trabalho; e de natureza jurisprudencial: inciso I do Enunciado da Súmula nº 06 do Supremo Tribunal Federal.

Conforme o pensamento de Luciana Galvão (2012, p. 01), “a existência de plano de cargos e salários aprovado por órgão competente impede a concessão da equiparação salarial com base no princípio isonômico do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho”.

Ao tratar do tema, Augusto César Leite de Carvalho (2011, p. 64) destaca que mesmo presentes todos os pressupostos legais da equiparação salarial, “o empregador não está obrigado a atender a uma pretensão de tal ordem se o seu pessoal estiver organizado em quadro de carreira, que assegure promoções segundo os critérios de antiguidade e merecimento”. Cita como fundamentação legal o parágrafo 2º, do artigo 461, da Consolidação das Leis do Trabalho.

No mesmo sentido consta no Manual de Procedimentos do Centro de Orientação, Atualização e Desenvolvimento Profissional (Rede Brasileira de Inteligência Tributária e Contábil), que se a empresa tiver um plano de carreira organizado, não tem como pretender equiparação salarial entre dois empregados. Prossegue explicando, porém, que para o quadro de carreira ter forças suficientes para impedir a equiparação salarial, precisa atender rigorosamente aos pressupostos legais, vale dizer, “deve estar organizado de forma a possibilitar que as promoções sigam os critérios de antiguidade e merecimento, sendo estes alternados” (COAD, 1999, p. 05). Assim sendo:

[...] existindo quadro de carreira, com promoções feitas observando-se a antiguidade e o merecimento, não poderá haver equiparação salarial, já que o empregado mais antigo e capaz estará sempre em situação diferente e melhor que a ocupada pelos demais empregados da empresa. Se o quadro de carreira não é homologado e/ou a empresa desobedece as regras contidas no mesmo, não dando as promoções alternadamente por mérito e por antiguidade, desatendida está a legislação, não podendo em consequência ser impedida a equiparação salarial (COAD, 1999, p. 05).

Portanto, para que exista equiparação salarial se faz necessário que o empregador não adote a organização de recursos humanos por meio de quadro de carreira, eis que entre a equiparação salarial e o plano de carreira, deve prevalecer as regras do plano de carreira. José Cairo Júnior (2010, p. 386) explica que quando há na empresa um quadro de carreira, o empregado pode reivindicar seu enquadramento em certa função que conste no referido plano de carreira, mas não pode pedir equiparação salarial, na medida em que implicaria, ao final, numa alteração no valor do salário.

Todavia, na doutrina de Carmen Camino (2004, p. 346-347) o quadro de carreira não impede a isonomia salarial. Explica que a existência do quadro de pessoal organizado em carreira faz com que a equiparação salarial seja regida por critérios estabelecidos pela empresa empregadora e que é de conhecimento de todos os trabalhadores empregados, sendo que isso faz com que o empregador reduza em grande medida seu espaço de discricionariedade e, conseqüentemente, as possibilidades de discriminação entre empregados. O que faz a homologação de um quadro de carreira é impedir que nasça um pleito de equiparação salarial com fundamento no artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho. Por isso da obrigatoriedade de sua homologação pelo Ministério do Trabalho⁷.

⁷ “Ementa: ementa: agravo de instrumento. Equiparação salarial. Quadro de carreira. Homologação pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Necessidade. Demonstrada a contrariedade ao Enunciado da Súmula nº 06, item I, do Tribunal Superior do Trabalho, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento para determinar o processamento do Recurso de Revista. Recurso de Revista. Equiparação salarial. Quadro de carreira. Homologação pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Necessidade. 1. Nos termos do disposto no artigo 461,

Verifica-se, portanto, à luz da doutrina brasileira, que a existência de quadro de pessoal organizado em carreira impede a equiparação salarial, na medida em que em se tratando de quadro de carreira as promoções são realizadas dentro da categoria profissional por meio dos critérios de merecimento e antiguidade, de modo alternado. Quadro de carreira e plano de cargos e salários são situações distintas, pois o plano de cargos e salários não é organizado em carreira e nem depende de homologação do Ministério do Trabalho e Emprego, não interferindo, desse modo, na possibilidade ou não de equiparação salarial. Já o quadro de carreira precisa ser homologado, e é esta homologação que tem o condão de impedir à equiparação salarial.

Além disso, a empresa empregadora não é obrigada a criar um quadro de carreira, contudo, só mediante quadro de carreira homologado é que, via de regra, o empregador está autorizado a remunerar de modo diferente, empregados que executam a mesma função dentro da empresa, e com tempo de atividade menor que vinte e quatro meses.

4.2 Interpretação Jurisprudencial

O Tribunal Superior do Trabalho, ao interpretar o parágrafo 2º, do artigo 461, da Consolidação das Leis do Trabalho, visando “impedir que o empregador forjasse um quadro de carreira com o objetivo único de se desvencilhar do dever imposto pelo *caput* do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho”, achou por bem exigir que o quadro de carreira, para ser legalmente válido, seja previamente homologado pelo Ministério do Trabalho. Não se trata portanto, essa regra, de uma exigência legal, mas de uma construção jurisprudencial que restou formalizada no Enunciado da Súmula nº 06 de 1969, com atualização em 2000:

parágrafos 2º e 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, a existência de quadro de carreira somente constitui óbice à equiparação salarial quando observado o critério de alternância nas promoções. 2. Por outro lado, nos termos do item I do Enunciado da Súmula nº 06 do Tribunal Superior do Trabalho, não é exigível a homologação do quadro de carreira pelo Ministério do Trabalho apenas das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional. 3. No caso dos autos, não obstante o equívoco da egrégia Corte de origem quanto à questão da validade do quadro de carreira da empresa, o fato de o Plano de Carreira ser inválido não autoriza, por si só, o deferimento do pleito de equiparação salarial. É mister, portanto, o exame dos requisitos necessários ao deferimento do pleito. 4. Constatando, na presente hipótese, que a solução da controvérsia depende do exame de questões de fato não examinadas pelo juízo de primeira instância e que, assim, não autorizam o julgamento imediato nos termos do artigo 515 do Código de Processo Civil, determina-se o retorno dos autos à Vara do Trabalho a fim de que examine os pedidos formulados na petição inicial, bem como seus reflexos, superada a questão relativa à existência de quadro de pessoal organizado em carreira. 5. Recurso de Revista conhecido e provido” (TST, RR 10750620105030070, 2015).

Ementa: Quadro de carreira. Homologação. Equiparação salarial: I - Para os fins previstos no parágrafo 2º, do artigo 461, da Consolidação das Leis do Trabalho, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente (nova redação da Resolução nº 104/2000, publicada no DJ de 18 de dezembro de 2000) (TST, Súmula 06, 2000).

Desse modo, sempre que existir um quadro de carreira homologado pelo Ministério do Trabalho, o empregado poderá pedir na Justiça que seja enquadrado no cargo e nível funcional a que tiver direito. A competência para tal desiderato é da Justiça do Trabalho. É o que dispõe o Enunciado da Súmula nº 19, de 2003.

Ementa: Quadro de carreira (mantida). Resolução nº 121/2003, publicada no DJ de 19, 20 e 21 de novembro de 2003: a Justiça do Trabalho é competente para apreciar reclamação de empregado que tenha por objeto direito fundado em quadro de carreira”. Precedentes de 1952, 1953 e 1967 (TST, Súmula 19, 2003).

Se o quadro de carreira não foi previamente homologado pelo Ministério do Trabalho, o empregador não poderá opor ao pedido de equiparação salarial do empregado.

Outra situação em que o quadro de carreira não tem força para afastar a equiparação salarial é quando se apresentar omissa em relação ao cargo do equiparando e do paradigma; também quando houver falhas no enquadramento do paradigma e quando existir um piso salarial fixado em lei não contemplado pelo quadro de carreira (CARVALHO, 2011, p. 64).

O Tribunal Superior do Trabalho publicou em abril de 2012 uma Orientação Jurisprudencial (OJ nº 418) no sentido de não constituir impedimento à equiparação salarial a existência de plano de cargos e salários que, referendado por norma coletiva, prevê critério de promoção apenas por merecimento ou antiguidade, não atendendo, portanto, o requisito de alternância dos critérios, previsto no artigo 461, parágrafo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (TST, OJ nº 418, 2012).

Esse Enunciado de Súmula dizendo que a existência de planos de cargos e salários ou quadro de carreira não impede a aplicação da equiparação salarial vem sendo usada como referência às ações de equiparação salarial, servindo de caso base para juízes de primeira instância em todo o país (TST, OJ nº 418, 2012).

Essa Orientação Jurisprudencial nº 418 é de grande importância por contrariar o principal argumento de defesa das empresas empregadoras de que o critério do “trabalho igual, salário igual” só não deve ser aplicado “quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de

antiguidade e merecimento”. O Tribunal Superior do Trabalho entende que “não constitui óbice à equiparação salarial a existência de plano de cargos e salários que, referendado por norma coletiva, prevê critério de promoção apenas por merecimento ou antiguidade, não atendendo, portanto, o requisito de alternância dos critérios”. Assim, se o plano de carreira não atender o critério de alternância, perde forças, abrindo espaço para a incidência da equiparação salarial. O fato de existir um quadro de carreira com promoções baseadas nos critérios de antiguidade e merecimento, apenas, não é suficiente para derrubar o direito à equiparação salarial (TST, OJ nº 418, 2012).

Além disso, ou seja, de dispor de mecanismos de promoção por critérios de antiguidade e merecimento, de forma alternada, ainda na interpretação do Tribunal Superior do Trabalho, o quadro de carreira de uma empresa só tem validade quando for homologado por autoridade competente do Ministério do Trabalho e Emprego. Significa dizer que uma norma coletiva não pode referendar a supressão de nenhum desses critérios, na medida em que esses requisitos se encontram expressamente previsto em lei:

Ementa: agravo de instrumento. Recurso de revista. Equiparação salarial. Plano de cargos e salários. Petrobrás. O Regional, ao considerar ineficaz o Plano de Cargos e Salários convalidado por instrumento coletivo, violou o artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal de 1988 que consagra o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas. Agravo de Instrumento a que se dá provimento. Recurso de Revista. Equiparação salarial. Plano de cargos e salários. Petrobrás. Ante a convalidação do Plano de Cargos e Salários por instrumento coletivo, mostra-se impertinente a equiparação salarial pretendida. Conhecido. Honorários assistenciais. Honorários advocatícios. Incidência das Súmulas nºs 219 e 329 e das OJ nºs 304 e 305 da SBDI-1 do TST. Não conhecido. Recurso de Revista conhecido e parcialmente provido (TST, RR-29-2005-654-09-40.0, 2007).

Diante dessa decisão da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, dando provimento ao Recurso de Revista interposto pela empregadora, no sentido de afastar a equiparação salarial, o empregado interpôs Recurso de Embargos para reformar a decisão no que versa sobre os assuntos “equiparação salarial e plano de cargos e salários”.

Depois de muitos recursos e amplas discussões, o Tribunal Superior do Trabalho decidiu como segue:

Ementa: equiparação salarial. Quadro de carreira. Necessidade de homologação. Critérios de merecimento e antiguidade. Os requisitos de validade de um quadro de carreira, nos termos do artigo 461, parágrafo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e do Enunciado da Súmula nº 06 desta Corte, consistem na sua homologação por autoridade competente e na existência de promoção por critérios de antiguidade e merecimento (TST, E-ED-RR-29/2005-654-09-40, 2008).

Em seu voto, João Batista Brito Pereira lembra que a Terceira Turma, na decisão e 2007, concluiu que o quadro de carreira existente impedia a equiparação salarial, “a despeito da ausência de homologação pelo Ministério do Trabalho e de expressa previsão de promoção por antiguidade” (TST, E-ED-RR-29/2005-654-09-40, 2008).

Contudo, lembra que em conformidade com a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, “a condição para que o quadro de carreira tenha efeito modificativo do direito à equiparação salarial é que, além de previamente homologado, contenha duplo critério de promoção, que, de forma alternada, premie por merecimento e antiguidade”. Prossegue ainda, em seus argumentos, destacando que “não basta a mera previsão desses critérios, pois, nos termos normativos as promoções deverão obedecer os critérios de merecimento e antiguidade”. Para concluir destaca que “norma coletiva não pode referendar a supressão do critério de promoção por antiguidade, pois tal requisito se encontra expressamente previsto em lei, impondo-se a observância do dispositivo acima mencionado” (TST, E-ED-RR-29/2005-654-09-40, 2008).

Nesse sentido o Supremo Tribunal Federal já decidiu outras vezes, a exemplo da seguinte decisão:

Ementa: Equiparação salarial. Quadro de carreira. Necessidade de homologação. Critérios de merecimento e antiguidade. Os requisitos de validade de um quadro de carreira, nos termos do artigo 461, parágrafo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho e das Súmulas nº 06 e 231 desta Corte, consistem na sua homologação por autoridade competente e na existência de promoção por critérios de antiguidade e merecimento. O dispositivo da Consolidação das Leis do Trabalho referido excepciona a regra da isonomia salarial e, na hipótese, verifica-se que o quadro de carreira da empresa não se enquadra em sua exceção, visto que a ausência dos requisitos ali previstos torna inválido o Plano de Carreira para efeitos de óbice à equiparação salarial. Recurso de Revista de que se conhece e a que se dá provimento (TST, RR-305/2001-101-22-00.5, 2005).

Ainda no mesmo sentido:

Ementa: Embargos. Recurso de Revista não conhecido. Equiparação salarial. Plano de cargos e salários. Validação. Negociação coletiva. Ausência de critérios de promoção por antiguidade. Equiparação salarial deferida. Violação do artigo 896 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT não reconhecida. O artigo 461, parágrafo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, indicado como violado pela reclamada, dispõe que não será possível acolher pedido de equiparação salarial, quando a empresa tiver pessoal organizado em carreira, hipótese em que as promoções ocorrerão por merecimento e antiguidade. No caso, o Plano de Cargos mostrou-se inválido não atingindo o fim proposto ante a ausência de critério de promoção por antiguidade. Neste sentido, não há que se falar na excludente ao pedido de equiparação salarial, porque o fato que impossibilitaria o reconhecimento da equiparação salarial não se encontra presente. Também deve ser afastada a tese de que o deferimento da equiparação salarial teria violado o artigo 7º, inciso XXVI, da

Constituição Federal de 1988, porque não foi negado o reconhecimento à negociação coletiva, que atesta, por força de decisão em Dissídio Coletivo do Tribunal Superior do Trabalho - TST que o Sindicato da categoria, deu como válido o quadro de carreira da reclamada. Entendeu-se que não poderia ocorrer negociação fundada em descumprimento do disposto no artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho. Concluiu-se, pois, que uma vez admitido o Plano de Cargos e Salários da empresa fundado sem o critério de promoção, estar-se-ia esvaziando o comando contido no artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT que prevê o critério de merecimento e antiguidade. Embargos não conhecidos (TST, E-ED-ED-RR-73126/2003-900-02-00, 2007).

A interpretação do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região segue esta linha:

Ementa: Equiparação Salarial. Existência de quadro de carreira. Impossibilidade. A teor do artigo 461, parágrafo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e Enunciado de Súmula nº 06, inciso I, do Tribunal Superior do Trabalho - TST, a existência de quadro de carreira homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego impede o reconhecimento da equiparação salarial (TRT1ªR, RO nº 00006748420125010072 - RJ, 2015).

Destaca-se que a homologação acontece apenas quando o quadro de carreira respeita os requisitos da promoção por critérios de antiguidade e merecimento e que tal promoção ocorra de modo alternado.

Disso tudo infere-se que para os fins previstos no parágrafo 2º do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, só é válido o quadro de carreira de uma empresa, vale dizer, o quadro de pessoal organizado em carreira, quando forem previamente fixados os critérios de promoção por merecimento e antiguidade, alternadamente, e quando esse quadro for homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Assim, a condição para que o quadro de carreira do empregador produza o efeito modificativo do direito à equiparação salarial é que seja homologado e contenha o duplo critério de promoção, vale dizer, que premie pelos critérios da antiguidade e merecimento e de forma alternada.

5 CONCLUSÃO

A Constituição Federal de 1988 consagra a isonomia salarial, na medida em que proíbe de forma expressa a diferença de salários, de exercício de funções ou de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; bem como, impede a discriminação por ser o trabalhador portador de deficiência, tudo isto nos termos de seu artigo 7º, incisos XXX e XXXI.

A regra do salário igual, por igual trabalho também encontra-se estampada na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT que em seu artigo 461, estabelece seus pressupostos, *in verbis*: “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”.

Os pressupostos fundamentais à equiparação salarial estampados na Consolidação das Leis do Trabalho, portanto, são: identidade de funções; trabalho de igual valor (igual produtividade e mesma perfeição técnica); mesmo empregador; e mesma localidade.

Porém, não obstante o descrito, consta no parágrafo 2º do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, que um requisito formal precisa ser preenchido para ensejar o direito à equiparação salarial, qual seja: a inexistência de quadro de carreira por parte do empregador, ou seja, o parágrafo 2º, do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho veda a possibilidade de equiparação salarial quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira; pois, entendeu o legislador que, nesta hipótese, as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento, *in verbis*: “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”.

O ordenamento jurídico brasileiro impõe a prevalência do princípio da isonomia salarial. Contudo, fica nítido que o disposto no parágrafo 2º do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (hipótese de progressão dentro de um plano de cargos e carreiras) é uma exceção ao salário igual para o igual trabalho; ou seja, aqui a norma jurídica vislumbra a possibilidade de distinção salarial entre empregados, com base na submissão destes às regras de ascensão, por antiguidade e merecimento, estabelecidas no quadro de carreira; relativizando, portanto, o referido princípio.

Não seria demasiado concluir que quis o legislador (*ratio legis*), ao instituir a norma prevista no §2º do art. 461 da CLT, “privilegiar”, em tese, o empregado que possui mais tempo de serviço prestado ao empregador, bem como àquele que alcançou maior mérito. Assim, estes alcançaram maiores salários (mesmo realizando a mesma função dentro da empresa), pois ascenderam horizontalmente pelos critérios de antiguidade e merecimento instituídos no plano de carreiras, restando, portanto, justificado o fato de perceberem maiores vencimentos. Ao revés, a mesma norma que justifica a distinção salarial com base em regras de ascensão horizontal, guarda sua coerência ao impedir que empregados que detenham menos tempo na função, bem como menor mérito aferido, busquem equiparar-se a um paradigma que progrediu dentro de um quadro de carreira, devidamente estabelecido pela empresa, com o argumento de realizar a mesma atividade, com mesma perfeição técnica, para o mesmo empregador, na mesma localidade e no mesmo espaço de tempo.

Podemos afirmar, com base em elementos das novas teorias da Administração, que o plano de cargos e carreiras ao criar um sistema de recompensa para o trabalhador, baseado na motivação pessoal (oportunidade de crescimento/recompensa salarial), gera para a empresa um ganho de produtividade, e uma melhoria na qualidade do produto/serviço. Assim, ao passo que ao empregado é facultado progredir num plano de carreiras, percebendo maiores vencimentos e adquirindo maior status; este, na busca por eventuais metas, tende a tornar-se, em tese, um trabalhador mais produtivo para a companhia. Portanto, mesmo em havendo consonância entre as regras da equiparação salarial estabelecidas no art. 461 da CLT na atividade desenvolvida por dois empregados numa mesma empresa, justificada restaria a diferença salarial entre ambos, quando estes estiverem sobre a égide das regras de um plano de carreiras, que privilegia recompensar a antiguidade e o merecimento.

O quadro de carreira, portanto, impede o direito do equiparando à igualdade de salários, relativizando assim a isonomia salarial. Contudo, não se trata de uma violação ao princípio da igualdade (tratamento discriminatório), uma vez que resta garantido aos empregados, a ascensão à níveis mais elevados do quadro de carreira, através de fatores estabelecidos por lei, como já exposto: a antiguidade e o merecimento.

Por fim, cabe ratificar que a regra da equiparação salarial prevista na legislação trabalhista só pode ser afastada na hipótese de existência de quadro de carreira, quando este restar devidamente homologado junto ao Ministério do Trabalho, inclusive em suas eventuais modificações; não se tratando este requisito de uma exigência legal, mas de uma construção jurisprudencial que restou formalizada no Enunciado da Súmula nº 06 de 1969, com atualização em 2000 do TST (excetuando-se o quadro de carreira das entidades de direito

público da Administração Pública direta, autárquica e fundacional). O outro requisito indispensável que tem o condão de afastar a regra da equiparação salarial, relativizando assim o princípio da isonomia salarial, alicerça-se no fato de que o quadro de carreira deve dispor de mecanismos de promoção por critérios de antiguidade e merecimento, de forma alternada, como estabelecem o artigo 461, parágrafo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho e o Enunciado da Súmula nº 06 do Tribunal Superior do Trabalho. Cabendo, pois, ao magistrado na análise do caso concreto, a aferição da existência, em concomitância, destes dois requisitos. Visto que devem sempre prevalecer o princípio da primazia da realidade e do cumprimento pelo empregador de suas próprias normas internas, para que o quadro de carreira torne-se efetivamente um direito e não um entrave legal/formal, com fito de burlar a legislação trabalhista em especial o princípio da isonomia salarial.

REFERÊNCIAS

- AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. **Equiparação salarial**: novas diretrizes após a Súmula nº 06 do Tribunal Superior do Trabalho. *In: Revista Eletrônica do Tribunal Regional Federal da 9ª Região*, vol. 04, nº 37, p. 33-62. TRF9ªR, fev. 2015.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTR, 2007.
- _____. **Equiparação salarial**. *In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, nº 55-56, p. 38-42. Belo Horizonte, 1995/1997.
- CAIRO JÚNIOR, José. **Curso do direito do trabalho**: direito individual e direito coletivo. 5. ed. Salvador: *JusPodium*, 2010.
- CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.
- CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.
- CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. Niterói: Impetus, 2007.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas – O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**: Campus, 1999.
- COAD, Centro de Orientação, Atualização e Desenvolvimento Profissional. **Manual de procedimentos**. Módulo IV: isonomia salarial plano de cargos e salários. Departamento de pessoal. Rio de Janeiro: COAD, 17 de janeiro de 1999. Disponível em: <<http://coad.com.br/app/webroot/files/trab/pdf/dp/manual/04-4.pdf>>. Acesso em 02 jan. 2017.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2007.
- FAGUNDES, Mário. **Homologação do plano de cargos e salários**. Artigo publicado em 02 de setembro de 2015. Disponível em; <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/homologao-do-plano-de-cargos-e-salrios/>>. Acesso em: 02 jan. 2017.
- GABBA, Francesco. **A Teoria Della Retroattività Delle Leggi**. Roma, 1891. Disponível Em: <Http://Www.Federativo.Bndes.Gov.Br/Bf_Bancos/Estudos/E0002126.Pdf>. Acesso Em: 02 jan. 2017.
- GALVÃO, Luciana. **Plano de carreira impede equiparação salarial**. Artigo Publicado em 2012. Disponível em: <<http://www.jurisite.com.br/doutrinas/Trabalho/doutrab116.html>>. Acesso em: 02 jan. 2017.
- GENRO, Tarso Fernando. **Direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.
- GÓES, Maurício Carvalho. **A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009.

GONÇALVES, Simone Cruxên. **Limites do *jus variandi* do empregador**. São Paulo: LTr, 1997.

GUIMARÃES, Deocleciano Torrierri. **Dicionário técnico jurídico**. 2. ed. São Paulo: Rideel, 1999.

MARQUES, Fabíola. **Equiparação Salarial**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso De Direito Do Trabalho**. 14. Ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho**. 22 ed. São Paulo: LTr, 1996.

OELZ, Martin; OLNEY, Shauna; TOMEI, Manuela. **Igualdade salarial: um guia introdutório**. BIT, Departamento de Normas Internacionais do trabalho, Departamento de Igualdade e Condições no Trabalho - Genebra: BIT, 2013.

OLIVEIRA, Francisco Antônio. **Consolidação das Leis do Trabalho comentada**. Editora Revista dos Tribunais, 1996.

PEREIRA, Caio Mário Da Silva. **Instituições De Direito Civil**. 28. Ed., Vol. I. Atualizado Pormaria Celina Bodin De Moraes. Rio De Janeiro: Forense, 2015.

PORCHAT, Reynaldo. **Retroatividade Das Leis Cíveis**. São Paulo: Duprat, 1909. Disponível Em: <[Http://Www.Federativo.Bndes.Gov.Br/Bf_Bancos/Estudos/E0002126.Pdf](http://Www.Federativo.Bndes.Gov.Br/Bf_Bancos/Estudos/E0002126.Pdf)>. Acesso Em: 02 jan. 2017.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. **Processo trabalhista de conhecimento**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho comentada**. 37. ed. atual. e rev. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo: LTr, 2004.

SILVA, José Afonso Da. **Curso De Direito Constitucional Positivo**. 17. Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

TRT1^aR, Tribunal Regional do Trabalho da 1^a Região. **Recurso Ordinário - RO nº 00006748420125010072 - RJ**. 1^a Turma. Relator Gustavo Tadeu Alkmim. Publicado em 16 de janeiro de 2015. Disponível em: <http://www.trt1.jus.br/web/guest/consulta-jurisprudencia;jsessionid=37F4A7DE0ED7BBBACF32C284706CCDD2>>. Acesso em: 02 jan. 2017.

TRT3^aR, Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região. **Recurso Ordinário - RO nº 01326-2010-024-03-00-8 - BH**. 24^a Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Relator Ricardo Antônio Mohallem. Julgado em 14 de fevereiro de 2011. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm?conversationId=23666612>. Acesso em: 02 jan. 2017.

TRT3^aR, Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região. **Recurso Ordinário - RO nº 01215201213503005 (0001215-68.2012.5.03.0135)**. 2^a Turma. Relatora Deoclecia Amorelli

Dias. Publicado em 18 de junho de 2014. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm?conversationId=23666612>. Acesso em: 02 jan. 2017.

TST, Tribunal Superior do Trabalho. **E-ED-ED-RR-73126/2003-900-02-00**. Relator Aloysio Corrêa da Veiga. Publicado no DJ de 09 de novembro de 2007. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 03 mar. 2017.

TST, Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos em Embargos de Declaração em Recurso de Revista nº TST-E-ED-RR-29/2005-654-09-40.0**. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho. Relator João Batista Brito Pereira. Julgado em 20 de outubro de 2008. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR-2940-66.2005.5.09.0654&base=acordao&numProcInt=226806&anoProcInt=2006&dataPublicacao=31/10/2008 07:00:00&query=>>>. Acesso em: 02 jan. 2017.

TST, Tribunal Superior do Trabalho. **Enunciado de Súmula nº 06 de 1969, atualizada até 2015**. Equiparação salarial. Artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (redação do item VI alterada) - Resolução nº 198 de 2015, republicada em razão de erro material - DEJT divulgado em 12, 15 e 16 de junho de 2015. Disponível em: <<http://www3.tst.jus.br>>. Acesso em: 23 out. 2016.

TST, Tribunal Superior do Trabalho. **Enunciado de Súmula nº 19 do Tribunal Superior do Trabalho**. Quadro de carreira (mantida). Resolução nº 121/2003, publicada no DJ de 19, 20 e 21 de novembro de 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-19>. Acesso em: 20 mar. 2017.

TST, Tribunal Superior do Trabalho. **Enunciado de Súmula nº 231 do Tribunal Superior do Trabalho**. Quadro de carreira. Homologação pelo Conselho Nacional de Política Salarial. Eficácia (cancelada) - Resolução nº 121/2003, DJ de 19, 20 e 21 de novembro de 2003. É eficaz para efeito do artigo 461, parágrafo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho a homologação de quadro organizado em carreira pelo Conselho. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-231>. Acesso em: 02 jan. 2017.

TST, Tribunal Superior do Trabalho. **Enunciado de Súmula nº 354, do Tribunal Superior do Trabalho**. Gorjetas. Natureza jurídica. Repercussões. Revisão da Súmula nº 290 - Res. 71/1997, Publicado no DJ de 30 de maio de 1997. Disponível em: <<http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/tst/Sumulas.htm>>. Acesso em: 22 out. 2016.

TST, Tribunal Superior do Trabalho. **Enunciado de Súmula nº 51 do Tribunal Superior do Trabalho**. Norma regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento. Artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25 de abril de 2005. I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14 de junho de 1973). II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro (ex-

OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26 de abril de 1999). Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html>. Acesso em: 02 jan. 2017.

TST, Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação jurisprudencial - OJ nº 418 da SDI-1**. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1). Publicações 12, 13 e 16 de abril de 2012. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/journal_content/56/10157/1563820?refererPlid=10730>. Acesso em: 02 jan. 2017.

TST, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista - RR nº 10750620105030070**. 1ª Turma. Julgado em 04 de novembro 2015. Publicado no DEJT de 06 de novembro de 2015. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 02 jan. 2017.

TST, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista - RR nº 1703/1979**. Segunda Turma. Relator Ary Campista. Publicado no DJU de 07 de março de 1980, p. 1199. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>>. Acesso em: 23 out. 2016.

TST, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista - RR nº 2899600982002509 (2899600-98.2002.5.09.0900)**. 5ª Turma. Relator João Batista Brito Pereira. Julgado em 01 de outubro de 2008. Publicado em 17 de outubro de 2008. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 02 jan. 2017.

TST, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista - RR nº 29 29/2005-654-09-40.0**. 3ª Turma. Relator Carlos Alberto Reis de Paula. Julgado em 25 de abril de 2007. Publicado no DJ de 18 de maio de 2007. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 02 jan. 2017.

TST, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista - RR nº 5305320115020255**. 7ª Turma. Relator Cláudio Mascarenhas Brandão. Julgado em 19 de novembro de 2015. Publicado em 28 de novembro de 2014. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 02 jan. 2017.

TST, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista - RR nº 775600-39.2001.5.09.0013**. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Relator Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Publicado em 29 de junho de 2007. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 02 jan. 2017.

TST, Tribunal Superior do Trabalho. **RR-305/2001-101-22-00.5**. Quinta Turma. Relator João Batista Brito Pereira. Publicado no DJ de 12 de agosto de 2005. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 03 mar. 2017.