

FACULDADE NOVOS HORIZONTES
Programa de Pós-Graduação em Administração
Mestrado

**REMUNERAÇÃO VARIÁVEL:
análise das decisões proferidas pelos desembargadores do
Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais no período
compreendido entre 2008 e 2012**

Glauber Miguel Gonçalves

Belo Horizonte
2013

Glauber Miguel Gonçalves

REMUNERAÇÃO VARIÁVEL:

análise das decisões proferidas pelos desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais no período compreendido entre 2008 e 2012

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientadora: Prof^a Dr^a Talita Ribeiro da Luz

Linha de pesquisa: Relações de poder e dinâmica das organizações

Área de Concentração: organizações e estratégia.

Belo Horizonte
2013

A minha esposa, Talma,
aos meus pais, Roberto e Maria Elisabete,
e aos meus irmãos, Roberto Jr., Diala e Bárbara.

AGRADECIMENTOS

A Deus por ter iluminado o meu caminho e possibilitado mais esta conquista.

À minha esposa, meus familiares e amigos pela compreensão em decorrência das ausências.

À minha orientadora, Prof^a. Dr^a. Talita Ribeiro da Luz, pela orientação científica precisa e enriquecedora.

Aos Professores do Programa de Pós-Graduação em Administração da Faculdade Novos Horizontes pela inegável contribuição para a expansão dos meus conhecimentos.

Aos Funcionários da Faculdade Novos Horizontes, em especial a Sr^a. Beatriz, pelo carinho e atenção dispensados nestes anos de convivência.

A todos que, de alguma forma, apoiaram e incentivaram a conquista deste objetivo.

Muito Obrigado!

Eu desconfiava:
todas as histórias em quadrinho são iguais.
Todos os filmes norte-americanos são iguais.
Todos os filmes de todos os países são iguais.
Todos os *best-sellers* são iguais.
Todos os campeonatos nacionais e internacionais de futebol são iguais.
Todos os partidos políticos são iguais.
Todas as mulheres que andam na moda são iguais.
Todas as experiências de sexo são iguais.
Todos os sonetos, gazéis, virelais, sextinas e rondós são iguais e todos, todos os poemas em verso livre são enfadonhamente iguais.

Todas as guerras do mundo são iguais.
Todas as fomes são iguais.
Todos os amores, iguais iguais iguais.
Iguais todos os rompimentos.
A morte é igualíssima.
Todas as criações da natureza são iguais.
Todas as ações, cruéis, piedosas ou indiferentes, são iguais.
Contudo, o homem não é igual a nenhum outro homem, bicho ou coisa.
Ninguém é igual a ninguém.
.
Todo ser humano é um estranho ímpar.

Carlos Drummond Andrade

RESUMO

Em um contexto globalizado em que se exige das organizações maior valor agregado aos produtos e serviços, bem como maior velocidade de resposta à estruturação das ocorrências internas e ao enfrentamento de situações inusitadas e de complexidade crescente; a remuneração estratégica surge como uma ponte entre os indivíduos e a nova realidade das organizações e constitui fator de harmonização de interesses, ajudando a gerar consensos e atuando como alavanca de resultados, pois é alinhada ao contexto e à estratégia da empresa. Nesse sentido, a remuneração variável passou a ser um dos componentes essenciais de suas formas no âmbito das organizações, sendo que seu principal papel foi vincular a remuneração ao desempenho, criando mecanismos de incentivo para o alcance de objetivos e superação de desafios que se colocam periodicamente para as empresas, equipes e indivíduo. O objetivo geral desta pesquisa, portanto, foi analisar o entendimento dos desembargadores do estado de Minas Gerais acerca da implementação da remuneração variável, uma vez que o exercício de funções iguais pelos trabalhadores enseja a equiparação salarial, nos termos do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho. Este estudo teve caráter descritivo e abordagem qualitativa, sendo que o meio utilizado para tal foi a pesquisa documental - decisões proferidas pelos desembargadores do TRT3 acerca da equiparação salarial nos últimos 5 (cinco) anos (2008 a 2012). Os dados foram coletados a partir de consulta ao site do TRT3 (<http://www.mg.trt.gov.br/>). A pesquisa procurou descrever as decisões dos desembargadores sobre a configuração da equiparação salarial a partir da adoção da remuneração variável pelas organizações, em confronto com a previsão legal e com a literatura especializada. Os estudos revelaram que a maioria dos desembargadores entendem que aplicar aspectos subjetivos para determinar os patamares diferenciados de remuneração não obsta a equiparação salarial. Assim, aplicar a remuneração variável, pautada em aspectos subjetivos, pode ensejar a equiparação salarial e futuros transtornos judiciais para as organizações, uma vez que o art. 461, da CLT não aborda tais subjetivismos. Porém, a pesquisa demonstrou ser viável a aplicação da remuneração variável pautada em critérios objetivos, pré-estabelecidos, nos casos de remuneração por resultados (comissões, porcentagens e prêmios), e, também, quando estipuladas habilidades decorrentes de certificações.

Palavras-chave: Remuneração variável. Equiparação salarial. Entendimento do judiciário mineiro.

ABSTRACT

In a globalized context where it is required for the large organizations an added value of products and services, as well as an increased speed of response to the structuring of internal and to counter instances of unusual situations and of increasing complexity, strategic remuneration arises as a bridge between individuals and the new reality of organizations. The remuneration is a matching factor of interest, helping to generate consensus and acting as a lever of results as it is aligned to the context and the company's strategy. In this sense, the variable remuneration has become one of the essential components of the forms of remuneration within the organizations, and their main role was to link pay to performance, creating incentive mechanisms for the achievement of goals and overcoming challenges periodically for companies, teams and individuals. The overall objective of this work was to analyze the understanding of judges of Minas Gerais about the implementation of variable remuneration, since the exercise of the same functions by the workers could give the right to an equal, in accordance with article 461 of the Consolidation of Labor Laws. The study was descriptive and qualitative, being that the medium used was documentary research. The study sought to describe the decisions of judges about the setting of salary match from the use of the variable remuneration by the organizations, in confrontation with the legal provision and with literature. The survey revealed that most judges understand that the application of subjective aspects for determining different levels of remuneration does not prevent wage equality. Thus, the application of the variable remuneration based on subjective aspects can lead to the wage equalization and future legal problems for organizations, since art. 461 of the labor code-CLT does not address such criteria. However, proved to be feasible the application of variable compensation based on pre-established, objective criteria, in the case of payment by results (commissions, percentages and prizes), and, also, when stipulated skills resulting from certification.

Keywords: Variable remuneration. Wage equality. Understanding of the Judiciary.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – Sistema estratégico de recompensas.....	26
FIGURA 2 – Sistema de remuneração tradicional.....	29

LISTA DE SIGLAS

ABRAMAN	–	Associação brasileira de manutenção e gestão de ativos
ANBIMA	–	Associação brasileira de entidades do mercado financeiro e de capitais
CF	–	Constituição Federal de 1988
CLT	–	Consolidação das Leis Trabalhistas
CPC	–	Código de Processo Civil
DEJT	–	Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho
MEC	–	Ministério da Educação
OIT	–	Organização Internacional do Trabalho
OJ	–	Orientação Jurisprudencial
PLR	–	Programa de participação nos Lucros e Resultados
RO	–	Recurso Ordinário
RR	–	Recurso de Revista
SER	–	Sistema Estratégico de Recompensas
STF	–	Supremo Tribunal Federal
TRT	–	Tribunal Regional do Trabalho
TST	–	Tribunal Superior do Trabalho

Sumário

1. INTRODUÇÃO	14
1.1. Objetivos	19
1.1.1. Objetivo Geral.....	19
1.1.2. Objetivos Específicos	20
1.2. Justificativa.....	20
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	23
2.1. Os sistemas de remuneração.....	23
2.2. Remuneração tradicional.....	27
2.3. Remuneração variável.....	31
2.3.1. Remuneração por resultados	33
2.3.2. Participação nos lucros ou resultados - PLR	35
2.3.3. Participação acionária	37
2.3.4. Remuneração por habilidades.....	38
2.3.5. Remuneração por competências.....	40
2.4. Remuneração e Direito: equiparação salarial.....	41
2.4.1. Identidade funcional	43
2.4.1.1. Diferença de perfeição técnica	45
2.4.1.2. Diferença de produtividade	46
2.4.1.3. Diferença de tempo de serviço	48
2.4.1.4. Existência de quadro organizado em carreira	49
2.4.1.5. Readaptação previdenciária por “deficiência física ou mental”.....	50
2.4.2. Identidade de empregador na equiparação salarial.....	50
2.4.3. Identidade de localidade na equiparação salarial	52

	11
2.4.4. Simultaneidade no exercício funcional	53
2.4.5. A impossibilidade jurídica da aplicação da equiparação salarial aos servidores públicos	54
3. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DE MINAS GERAIS – TRT 3ª REGIÃO	56
4. METODOLOGIA	59
4.1. Tipo de pesquisa quanto à abordagem	59
4.2. Tipo de pesquisa quanto aos fins	60
4.3. Tipo de pesquisa quanto aos meios	60
4.4. Técnicas de coleta de dados	61
4.5. Técnicas de análise dos dados	61
5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	63
5.1. Da aplicação da isonomia salarial quando da participação nos lucros e resultados – PLR	67
5.2. Da configuração da equiparação salarial nos casos de aplicação da remuneração por resultados.....	68
5.3. Da configuração da equiparação salarial nos casos de aplicação da remuneração por habilidades	71
5.4. Da configuração da equiparação salarial nos casos de aplicação da remuneração por competência.....	77
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	88
REFERÊNCIAS	94
ANEXOS	98

1. INTRODUÇÃO

A globalização, a maior complexidade das arquiteturas organizacionais e das relações comerciais e a exigência de maior valor agregado aos produtos e serviços, levaram as organizações a buscar mais flexibilidade e maior velocidade de resposta à estruturação das ocorrências internas e o enfretamento de situações inusitadas e de complexidade crescente (DUTRA, 2004).

Krauter (2006), seguindo essa mesma tendência, afirma que o fenômeno da globalização e o aparecimento de novas tecnologias aumentaram a demanda por melhores práticas de gestão, pois as organizações buscaram ser mais competitivas por meio de aumentos de produtividade e qualidade, e, por sua vez, passaram a necessitar de empregados envolvidos e motivados para atingir seus objetivos.

A partir desse contexto de mudanças, Gallon e outros (2005) afirmam que para essas empresas sobreviverem em um mercado altamente competitivo, é condição primordial que elas adotem preceitos de qualidade, produtividade e flexibilidade em suas formas de gestão. As novas exigências às empresas impõem a revisão das práticas organizacionais, pois dada a competitividade existente, passa a ser fundamental a participação efetiva dos empregados em todo o processo empresarial.

Portanto, a forma como as organizações efetuam a gestão de pessoas passa por grandes transformações em todo o mundo; e essas vêm sendo motivadas pela inadequação dos modelos tradicionais de gestão de pessoas no atendimento às necessidades e às expectativas das empresas e das pessoas (DUTRA, 2004).

Desse modo, percebe-se que o sistema tradicional de gestão, com base no cargo, tem sido criticado em virtude da pouca flexibilidade, o que reduz a velocidade organizacional e requer uma gestão burocratizada. O modelo de gestão, com base no cargo, foi idealizado em um ambiente com baixa variabilidade de produtos e ganhos de escala, caracterizado por exibir mão de obra abundante, com poucas

necessidades de qualificação, atividade de produção rotineira e estruturada (SILVA; LUZ, 2010).

Acrescenta-se à discussão o argumento de Moreira (2005) de que as organizações evoluíram seus discursos, pois, cada vez menos, se fala em departamentos e funções e, mais em equipes multidisciplinares, gestão por processos, projetos, redes, grupos de trabalho, trabalho remoto, informação, resultados. Para o autor, estes conceitos se referem a mudanças na forma do trabalho, caracterizando uma demanda de flexibilidade e adaptabilidade cada vez maiores.

A partir dessas novas concepções, algumas organizações passaram a necessitar de pessoas mais autônomas e com maior iniciativa, com perfil bem diferente do exigido até então, de obediência e submissão; à medida que o processo decisório é cada vez mais descentralizado, fica mais sensível no âmbito do comprometimento das pessoas com os objetivos e as estratégias organizacionais (DUTRA, 2004).

Assim, segundo Machado (2007), as organizações passaram a requerer dos trabalhadores o aumento da sua disponibilidade pessoal e da sua disposição para assumir várias funções, ou seja, formas flexíveis de trabalho. As demandas se voltaram para o desenvolvimento de relações muito pragmáticas com o saber, com uma clara intencionalidade de apenas valorizar aqueles conhecimentos que fossem ligados a situações bem concretas e práticas.

Em algumas organizações, surgiram requerimentos de autonomia, sobretudo naquela que possibilita dispensar o trabalho da supervisão; supondo que cada colaborador aprenderá a gerir sua própria atividade, seu tempo pessoal, suas capacidades. Demandas de capacidade de iniciativa, de decisão adequada no momento oportuno e de desenvolvimento de estratégias de contínuo aperfeiçoamento engrossaram os apelos aos trabalhadores por essa mudança, completa a autora (MACHADO, 2007).

Nesse sentido, sabe-se que a sobrevivência das organizações prescinde da ação e da cooperação das pessoas que empregam, sendo que, à medida que as condições mudam, as empresas também precisam mudar as formas pelas quais procuram atrair, reter e desenvolver seu pessoal (WOOD JR.; PICARELLI, 2004).

Portanto, o ser humano pode ser ou não um agregador de valor à organização, pois, seja qual for a sua função, pode desenvolver sua atividade com maior eficácia e efetividade se estiver envolvido e se sentir responsável e integrante de uma equipe (SOUZA *et al.*, 2005).

Partindo deste pressuposto, de acordo com Souza e colaboradores (2005) o desafio das organizações relaciona-se com a projeção de remunerações que sejam adequadas aos custos e que, ao mesmo tempo, motivem o desempenho em alto nível dos seus colaboradores.

Desta forma, nota-se que todas essas mudanças, no mundo das organizações, trazem reflexos no ambiente e no modo de trabalho e tais transformações exigem novos sistemas de remuneração, pois a modernização da gestão empresarial e a adoção de novos modelos de organização do trabalho tendem a tornar as formas tradicionais de remuneração anacrônicas (WOOD JR.; PICARELLI, 2004).

Isso posto, a prática remuneratória deve ser estruturada de tal forma que reforce valores, crenças e comportamentos alinhados com as atuais demandas da organização e com seu direcionamento estratégico, pois se percebe que a remuneração indexada pelo posto de trabalho, pressuposto da produtividade e referência para a avaliação de quem o ocupa, é vista como um dos elementos da gestão do uso do trabalho que perderam sentido (MACHADO, 2007).

Nesse mesmo sentido, Wood Jr. e Picarelli (2004) afirmam que, em ambientes caracterizados por formas modernas de organização, não faz sentido remunerar a contribuição individual ou coletiva apenas com base em descrições de atividades e definição de responsabilidade.

É nesse contexto, que a remuneração estratégica surge como ponte entre os indivíduos e a nova realidade das organizações. Assim, a remuneração constitui fator de harmonização de interesses, ajudando a gerar consensos e atuando como alavanca de resultados, pois é alinhada ao contexto e a estratégia da empresa (WOOD JR.; PICARELLI, 2004).

A pesquisa abordará a remuneração variável que, segundo Souza e outros (2005), é um dos componentes essenciais das formas de remuneração no âmbito das organizações; sendo que seu principal papel é vincular a remuneração ao desempenho, criando mecanismos de incentivo para o alcance de objetivos e superação de desafios que se colocam periodicamente para as empresas, equipes e indivíduo.

Wood Jr. e Picarelli (2004) entendem que a remuneração variável tende a se tornar um componente obrigatório para as empresas que estão em processo de transformação em função das novas condições ambientais.

A influência da remuneração variável sobre o desempenho das organizações foi demonstrada na pesquisa realizada por Krauter (2006), com amostra de 79 empresas de médio e grande porte, do setor industrial de diversas áreas de atuação localizadas em São Paulo. A análise dos dados coletados demonstrou uma influência favorável tanto nos direcionadores financeiros quanto nos não-financeiros. Os direcionadores não-financeiros foram mais favoravelmente influenciados que os financeiros. A margem de lucro operacional foi o direcionador financeiro mais favoravelmente influenciado. Dos direcionadores não-financeiros, os mais influenciados foram: produtividade, satisfação dos funcionários, qualidade do produto ou serviço e satisfação do cliente. A análise mostrou, ainda, que a produtividade foi o direcionador também mais influenciado de todos os direcionadores avaliados nesse estudo.

Embora a adoção do modelo remuneratório variável tenha se demonstrado favorável à produtividade e ao lucro; em algumas pesquisas, o ordenamento jurídico pátrio

impõe dificuldades para implementação da remuneração variável no Brasil, pois foi desenvolvido a partir do processo tradicional de remuneração pautado em cargos.

A esse respeito, Loebler (2010) infere que a Legislação Trabalhista impõe inúmeros obstáculos à elaboração e à implementação de novos modelos de remuneração, buscando preservar princípios norteadores das relações trabalhistas de proteção e igualdade entre os trabalhadores nas mesmas funções. Por outro lado, a Legislação Trabalhista objetiva evitar que sistemas de remuneração variável sejam utilizados de forma fraudulenta, locupletando os empresários em detrimento dos trabalhadores. Isso porque a definição legal baseia-se na realidade econômica da época de sua criação – 1943, que considerava, como formas de remuneração, apenas os salários e as gorjetas, continua a autora.

Portanto, aspecto relevante, suscitado por Loebler (2010), é que legislação brasileira é de 1943, e vigora até hoje, sendo que sua maior alteração ocorreu no ano de 1988 com a promulgação da Constituição Federal. Assim, enquanto a legislação permanece “protecionista” e “legalista”, os modelos de organização e gestão do trabalho avançam e inovam continuamente.

A previsão legal acerca da temática em análise, o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT estipula, em seu artigo 461, que:

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

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

§ 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antigüidade e merecimento (BRASIL, 2012a).

De acordo, portanto, com o artigo, não restam dúvidas de que a referida norma estipula a equiparação salarial em decorrência de critérios objetivos (trabalho de

igual valor, prestado ao mesmo empregador e na mesma localidade) e que a ausência de quadro de carreiras dará ensejo à equiparação.

Neste sentido, Santos e outros (2002) afirmam que o sucesso na aplicação da remuneração flexível esbarra em aspectos legais, uma vez que a CLT, em seu art. 461, estabelece o princípio de que “igual função, igual salário”.

Os autores afirmam ainda que é difícil mensurar a produtividade do trabalhador, pois não existem mecanismos legais que possam precisar o nível apresentado entre um empregado e outro, fato este que tem gerado reiteradas decisões de equiparação salarial nos Tribunais do Trabalho (SANTOS *et al.*, 2002).

Diante do exposto, o problema de pesquisa pauta-se na mudança do modelo de remuneração tradicional por cargos para o de remuneração estratégica, mais especificamente pela adoção da remuneração variável, que sofre, supostamente, limitação decorrente da legislação brasileira. Assim, a pergunta norteadora desta pesquisa pode ser explicitada da seguinte forma: A partir de decisões proferidas no Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, no período compreendido entre 2008 e 2012, como os desembargadores se posicionam acerca da implementação da remuneração variável, haja vista a expressa previsão legal da equiparação salarial?

1.1. Objetivos

Os objetivos desta dissertação estão estruturados em objetivo geral e objetivos específicos para que cumpra sua função de fazer saber sobre a remuneração variável.

1.1.1. Objetivo geral

O objetivo geral desta pesquisa é analisar, a partir de decisões proferidas no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – MG, nos últimos cinco anos (2008 a

2012), o entendimento dos desembargadores acerca da implementação da remuneração variável, uma vez que o exercício de funções iguais pelos trabalhadores enseja a equiparação salarial, nos termos do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho.

1.1.2. Objetivos específicos

Visando ao cumprimento do objetivo geral, foram estipulados os seguintes objetivos específicos:

- a) Identificar e analisar os acórdãos que se referem à remuneração tradicional e variável, haja vista que as organizações se valem de diversas formas para remunerar;
- b) Identificar e analisar o tipo de remuneração variável presente em cada um dos acórdãos analisados;
- c) Descrever e analisar as decisões dos desembargadores sobre a configuração da equiparação salarial, a partir da utilização da remuneração variável pelas organizações, em confronto com a previsão legal e com a literatura especializada.

1.2. Justificativa

Em termos acadêmicos, ressalta-se que a pesquisa foi realizada sob a ótica das ciências da Administração e do Direito. Desta forma, busca-se agregar aos conceitos da ciência da Administração contribuições jurídicas que poderão ensejar em futuras pesquisas sobre a aplicação das diversas formas de remuneração à luz da legislação brasileira. Nesse sentido, Appel e Bittencourt (2008) afirmam que pesquisadores da Administração normalmente não se aventuram em contextos de outras ciências sociais, como a do Direito.

Ressalta-se, ainda, que, de acordo com Hanashiro (2008), embora o tema remuneração desperte o interesse dos administradores, em função dos caracteres econômicos vinculados ao custo da mão de obra e utilitarista, que atrela o pagamento ao desempenho; no campo acadêmico, as pesquisas são restritas, merecendo investigações.

A contribuição da pesquisa proposta decorre do conhecimento sobre a necessidade das organizações em implementar um modelo de remuneração estratégica, pautado na remuneração variável que, segundo Wood Jr. e Picarelli (2004), é a modalidade mais consistente com os processos de transformação pelos quais as organizações estão passando. Assim, os resultados desta pesquisa podem desmitificar os entraves jurídicos à aplicação da remuneração variável, contribuindo, de forma significativa, para as organizações.

No que se refere à importância desta forma de remuneração para as organizações, Souza outros (2005) afirmam que a remuneração variável é um importante componente da estratégia de remuneração e que ela está em evidência no cenário empresarial brasileiro; seja pelo número de empresas que já o adotam, seja pelo potencial de estimular a superação de objetivos e contribuir com modelos de gestão que focalizem a excelência organizacional e a meritocracia.

Em relação à contribuição social da pesquisa, é de conhecimento geral que o judiciário mineiro encontra-se assoberbado em função do grande número de processos que tramitam nas diversas Varas do Trabalho de Minas Gerais. Assim, a presente pesquisa pretende desmitificar a utilização da remuneração variável e demonstrar que sua utilização não configura equiparação salarial, se realizada de acordo com os preceitos legais. Em sentido oposto, caso seja verificado que, à luz do judiciário mineiro, a aplicação da remuneração variável tem ensejado a equiparação salarial, tal fato será determinante para que as organizações procurem outras formas de remunerar que conduzam a melhoria na produção e, conseqüentemente, nos lucros. Assim, a correta adoção do sistema remuneratório pelas organizações pode ser um fator determinante na diminuição do número de

processos judiciais e, por conseguinte, desafogar o judiciário mineiro. Além do que, esta quebra de paradigma poderá conduzir ao aumento do número de empresas que adotam práticas, que valorizam a mão de obra do trabalhador, a partir do seu desempenho, vindo a colidir com as modernas gestões estratégicas, que são adotadas pelas organizações em função das mudanças decorrentes do mundo globalizado.

Souza e outros (2005) inferem que o processo de projeto e implementação de um sistema de remuneração variável envolve um conjunto de decisões estratégicas e operacionais de relativa complexidade e que os gestores precisam ser adequadamente preparados para que os resultados dos programas sejam alcançados. Inclusive, em pesquisa desenvolvida por Hanashiro (2008) com executivos pertencentes a quatro empresas de grande porte, de diferentes ramos de negócio, constatou-se que quase metade dos executivos não tinha opinião formada quanto à política de remuneração.

Neste sentido, a presente pesquisa se justifica a partir da necessidade de subsidiar os gestores de parâmetros legais para aplicação da remuneração variável no âmbito das organizações mineiras.

Para tanto, esta pesquisa possui a seguinte estrutura: a Introdução em que são apontados a problematização, os objetivos geral e específicos, e a justificativa; referencial teórico em que são abordadas a remuneração tradicional, a remuneração variável e seus respectivos tipos, a equiparação salarial e a contextualização do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região; a análise dos resultados; as considerações finais; as referências bibliográficas e os anexos.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

No intuito de tratar as principais temáticas, que serão abordadas nesta dissertação, o referencial teórico compõe-se de quatro tópicos: os sistemas de remuneração, que apontam os conceitos de remuneração, salário e breve introdução sobre os modelos remuneratórios; remuneração tradicional, que abordará o modelo tradicional baseado essencialmente no salário-base e cargo; remuneração variável, que discutirá as formas de remuneração que atrelam desempenho individual e resultado das organizações; e a relação remuneração e direito sob o enfoque da equiparação salarial e demais preceitos legais e doutrinários sobre o tema. Salienta-se, para tanto, o caráter interdisciplinar da pesquisa, pois serão apresentados conceitos que abrangem diretamente os campos da ciência da Administração e do Direito.

2.1. Os sistemas de remuneração

Antes de adentrar ao estudo dos sistemas de remuneração, faz-se necessário distinguir alguns conceitos que apresentam aspectos peculiares para o estudo que se realizou. Neste sentido, definir salário e remuneração torna-se imprescindível para análise que foi desenvolvida.

A palavra salário tem origem na Roma Antiga, pois, àquela época, utilizava-se pagar os domésticos e as legiões com sal. Assim, o termo salário deriva do latim *salarium*, e este, por sua vez, do termo sal (sal, *salis*). De igual modo, o vocábulo remuneração tem origem no latim e decorre de *remuneratio*, do verbo *remuneror*, composto do *re* (ligado à reciprocidade) e de *muneror* (recompensar) (PORTO, 2009).

Nascimento (2007, p. 332) entende que 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 daquele”.

No que se refere à remuneração, a literatura especializada identifica três concepções: remuneração como sinônimo de salário (utilizada, muitas vezes, na prática); remuneração como gênero das parcelas contraprestativas, sendo o salário a espécie mais importante; remuneração como somatório do salário mais as gorjetas (PORTO, 2009).

Ao explicitar as duas últimas concepções, Viana (2008) infere que a relação entre salário e remuneração é a que existe entre o gênero e a espécie, pois remuneração é o resultado da soma salário mais gorjetas e o salário é o conjunto das parcelas contraprestativas pagas pelo empregador. Já em outro entendimento, a palavra “remuneração” designa as parcelas variáveis e/ou sujeitas a uma condição específica, portanto, neste sentido, seria remuneração e não salário os prêmios, as gratificações, as comissões e todos os adicionais.

A este respeito Favarim (2011) infere que remuneração é um termo mais amplo, o gênero, do qual o salário é uma das espécies, assim como gorjetas, gratificações, prêmios, entre outros. Para a autora, remuneração é a equivalência paga ao empregado, pelo empregador ou por terceiros, em virtude de uma atividade laboral estabelecida em um contrato de trabalho e que abrange o salário e os benefícios.

Hanashiro (2008) resume a celeuma acerca destas acepções, ressaltando que existem várias terminologias utilizadas para expressar remuneração. Segundo o autor, no Brasil, não há uma terminologia única, sendo que já se utilizou muito “salário”, posteriormente “remuneração” e tem crescido o uso do termo “recompensas”.

Nesta pesquisa, os termos salário, remuneração ou recompensa são entendidos da forma mais ampla possível, sendo compreendidos não só pela parte fixa, mas também pelas demais parcelas variáveis que irão compor a retribuição paga pelo empregador ao empregado em função dos serviços prestados.

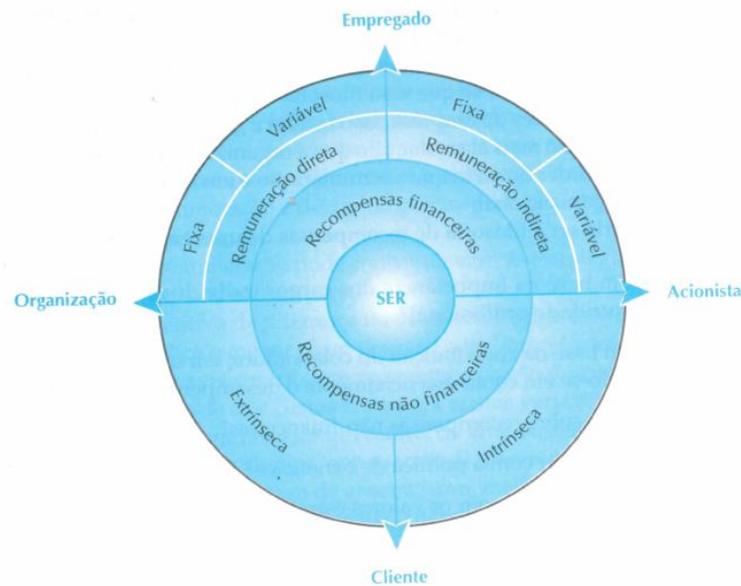
Para tanto, utilizar-se-á, como balizamento, a acepção de Wood e Picarelli (2004) acerca da política de remuneração de uma organização. Para os autores, a política de remuneração é um conjunto de diferentes formas de remuneração, que se complementam e buscam alinhar atitudes e comportamentos com os objetivos organizacionais. Neste sentido, faz-se importante diferenciar os modelos tradicionais de remuneração dos mais recentes.

Nos modelos tradicionais, os cargos ou funções são avaliados de acordo com as atividades envolvidas, o nível de responsabilidade, a amplitude de comando e a formação exigida. Assim, o salário do cargo é determinado por políticas de remuneração adotadas pela empresa e pesquisas de mercado, quando esse é comparado com cargos similares. Os sistemas tradicionais não são alinhados com as orientações estratégicas da organização, dificultando a convergência de esforços para objetivos comuns (WOOD JR.; PICARELLI, 2004).

Já nos modelos mais recentes, os incentivos são componentes integrais do sistema e expressam a ideia de que os empregados devem contribuir para o sucesso da organização. Com isso, os incentivos alinham os interesses financeiros dos empregados com medidas que são relacionadas ao sucesso da organização (HANASHIRO, 2008). A partir deste alinhamento de interesses, tem-se a remuneração estratégica como ponte entre os indivíduos e a realidade organizacional (WOOD JR.; PICARELLI, 2004).

Para Hanashiro (2008, p. 180), “as estratégias de remuneração são as diferentes modalidades disponíveis que a organização pode utilizar para compensar o empregado”. O autor (2008, p. 180) representa as diferentes modalidades de um sistema estratégico de recompensas (SER) a partir do seguinte esquema:

Figura - Sistema Estratégico de Recompensas (SER)



Fonte: Hanashiro, 2008.

O sistema estratégico de recompensas sustenta-se na capacidade de agregar valor aos quatro *stakeholders*: o empregado, a organização, o cliente e o acionista. Em relação ao empregado, a remuneração variável permite que este seja reconhecido a partir dos indicadores de seu desempenho individual. Para a organização a remuneração variável reforça determinados comportamentos requeridos para o alcance de seus objetivos. No que se refere aos clientes, tem-se que as informações sobre a satisfação dos clientes servem para sinalizar em que sentido o empregado deve direcionar seus esforços para o desenvolvimento de produtos mais competitivos. Por fim, a remuneração variável para os acionistas objetiva alavancar a riqueza, pois incentiva os gestores a assumirem riscos (HANASHIRO, 2008).

No SER as recompensas são divididas em financeiras e não financeiras. As primeiras se subdividem em remuneração direta – salário base – e remuneração indireta – benefícios e serviços. As remunerações diretas e indiretas podem ser fixas ou variáveis. Já as não financeiras são ações que não estão relacionadas ao dinheiro, benefícios ou serviços, mas com compensações motivacionais como um “muito obrigado” ou uma foto no “mural da fama”, ou seja, o reconhecimento

intrínseco (relacionado com o ambiente) e extrínseco (relacionado com o indivíduo) (HANASHIRO, 2008).

Esta pesquisa foca o estudo das recompensas financeiras diretas variáveis, uma vez que objetiva descrever o impacto do uso da remuneração variável para se configurar a equiparação salarial. Entretanto, faz-se necessário abordar o modelo tradicional de salários e os seus aspectos caracterizadores, a fim de se distinguir a recompensa fixa da variável. Neste íterim, o tópico seguinte propõe a caracterização da remuneração tradicional.

2.2. Remuneração tradicional

A remuneração funcional ou por cargos é a mais tradicional das formas de remuneração utilizada pelas empresas para remunerar seus funcionários por seu trabalho (WOOD JR.; PICARELLI, 2004). Neste tipo, todos que exercem o mesmo cargo automaticamente recebem o mesmo salário, pois se espera que o empregado realize apenas as atividades descritas no seu cargo. A diferença salarial se pauta no cargo e não na pessoa. Assim, quanto mais importante for considerado o cargo, maior será o salário atribuído a ele (FAVARIM, 2011).

O valor que será pago ao trabalhador baseia-se no cargo e utiliza, como referência, o mercado. Desta forma, cria-se uma estrutura de cargos que irá reforçar a hierarquia da organização e, posteriormente, faz-se uma pesquisa de mercado. A partir destes dois pressupostos, é criado um plano de salários atrelado à estrutura dos cargos (HIPÓLITO, 2000).

São componentes do sistema de remuneração funcional a descrição de cargos, a avaliação dos cargos, a estratégia de remuneração, as faixas salariais, a pesquisa salarial e o manual de políticas (WOOD JR.; PICARELLI, 2004). Hanashiro (2008) ensina que a descrição dos cargos contém informações do ocupante de um cargo e os requisitos impostos a ele, sendo que, de forma sucinta e objetiva, estas servem

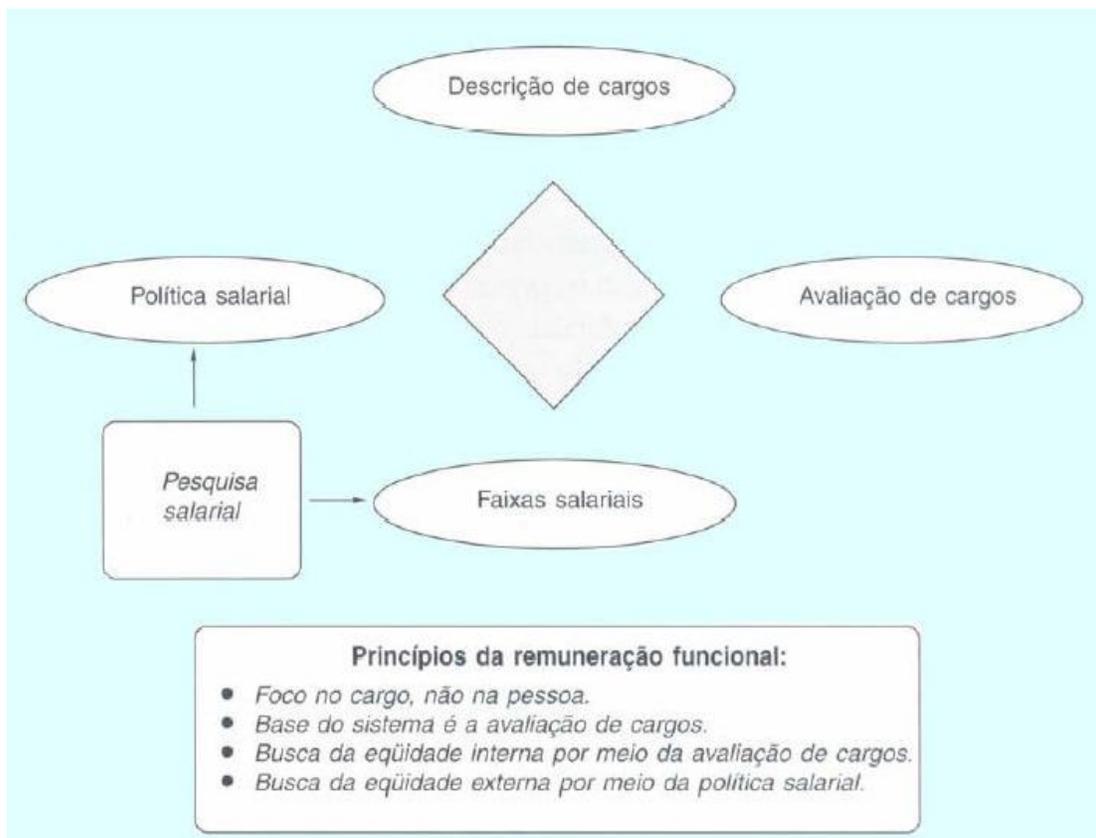
de referência para recrutamento, seleção, treinamento, planejamento de carreiras e avaliação de desempenho.

A avaliação do cargo equivale à mensuração do valor do cargo a partir de determinados fatores (HANASHIRO, 2008) e consiste em determinar critérios de avaliação pautados nos conhecimentos e habilidades, na complexidade das atividades, escopo e nível de responsabilidade e condições gerais de trabalho (WOOD JR.; PICARELLI, 2004).

A estratégia de remuneração relaciona-se com o perfil de profissional que a organização pretende atrair e reter. Desta forma, estabelece-se em que faixa de mercado a empresa irá remunerar o profissional. As faixas salariais determinam os limites mínimos e máximos que a empresa pretende pagar para cada cargo. São construídas com base nas diretrizes internas da empresa e informações sobre as práticas remuneratórias do mercado. Estas, por sua vez, decorrem de pesquisas salariais que são realizadas a partir do monitoramento dos cargos no mercado (WOOD JR.; PICARELLI, 2004).

Wood Jr. e Picarelli (2004) apresentam estes elementos do sistema de remuneração tradicional, conforme mostra a Figura 2:

Figura 2 – Sistema de remuneração tradicional



Fonte: WOOD JR.; PICARELLI, 2004

Para Santos e colaboradores (2002), os modelos tradicionais possuem como características: a inflexibilidade, pois tendem a tratar diferentes de forma homogênea; pseudo-objetividade, uma vez que a aparente racionalidade esconde uma visão reducionista da realidade organizacional; metodologia arcaica, haja vista que se pauta em métodos conservadores; estrutura burocrática, já que privilegiam as ligações hierárquicas em detrimento do foco nos processos críticos e nos clientes; anacronismo em função de constituírem óbices às transformações; e divergência, pois não consideram a visão do futuro e a orientação estratégica da organização, dificultando a convergência de esforços para objetivos comuns.

Em face destas características, no entendimento de Machado (2007), o salário funcional, acoplado a cargos, títulos acadêmicos e, ao tempo, à empresa, baseado nas exigências definidas previamente para o preenchimento de postos de trabalho e

na busca do equilíbrio entre referências internas adotadas pela organização e as externas praticadas no mercado de trabalho, teria chegado ao fim.

Wood e Picarelli (2004) também entendem que as profundas transformações, que as empresas estão sofrendo, exigem novos sistemas de remuneração, pois, em ambientes caracterizados por formas modernas de organização do trabalho, não faz sentido recompensar a contribuição individual ou coletiva apenas com base em descrições de atividades e definição de responsabilidades.

Para Hipólito (2001), os sistemas de recompensas, centrados nos cargos, apresentam diversas limitações: a dificuldade em acompanhar e sinalizar os objetivos organizacionais, pois esses sistemas, em sua grande maioria, padecem de reflexão estratégica e de um desenvolvimento maior em sua concepção e operação; a inviabilidade de descentralização das decisões salariais, resultante de técnicas estatísticas sofisticadas e da rigidez inerente aos cargos, comprometendo a aceitação e a credibilidade do sistema por gestores e funcionários; o alto custo de manutenção do sistema de administração salarial, haja vista a necessidade de constante revisão, decorrente da mutabilidade ambiental e da complexidade do sistema; a baixa confiabilidade das informações, obtidas por meio da pesquisa salarial que, cada vez menos, se baseia na comparação de cargos similares em diferentes organizações, resultado de diferenças na tecnologia empregada, estruturação do processo produtivo, grau de descentralização decisória, entre outros; o não reconhecimento da contribuição do profissional, considerando-se, na tentativa de simplificação da análise do mérito, aspectos que não tratam necessariamente sua evolução, como é o caso do tempo de experiência.

Por conseguinte, nota-se que as críticas mais comuns a este sistema são sobre: a promoção de um estilo burocrático de gestão; a redução da amplitude de atuação dos indivíduos e grupos; a inibição à criatividade e ao espírito empreendedor; a não consideração do foco nos clientes internos e externos; o reforço à orientação do trabalho para o superior hierárquico; a não orientação estratégica, nem de resultados; o não encorajamento ao desenvolvimento de habilidades e

conhecimentos. Tudo isso torna as promoções excessivamente importantes e incentiva o carreirismo (WOOD JR.; PICARELLI, 2004).

Mesmo diante de diversas críticas, de acordo com Wood e Picarelli (2004), este modelo continua sendo o mais utilizado pelas empresas em função de três principais razões: primeira, a remuneração funcional é implantada junto a um sistema de cargos e salários e este ajuda a dar coerência interna à organização, pois proporciona definições básicas que apóiam a estruturação do trabalhador; segunda, a remuneração funcional viabiliza a equidade externa, sendo que a empresa pode comparar seus salários com o praticado no mercado e, desta forma, pode estabelecer parâmetros para atrair e reter a mão de obra; e a terceira é a remuneração funcional que permite a equidade interna, o que produz um sentimento de justiça entre os funcionários.

Contudo, mesmo que o sistema tradicional seja o modelo mais empregado, essas limitações têm levado as organizações a busca de técnicas alternativas de recompensas que sejam mais próximas das atuais demandas organizacionais, sendo que se destaca, atualmente, na área remuneratória, a utilização de parcelas variáveis (não fixas) de pagamento (HIPÓLITO, 2001).

2.3. Remuneração variável

Com o advento deste novo modelo de mercado globalizado, tem-se investido cada vez mais nas pessoas. A partir deste pressuposto, as organizações passaram a optar por novas formas de remunerar seus empregados, enfatizando suas habilidades e competências e investindo no fator humano. Desta forma, as organizações têm encontrado maneiras mais criativas, rápidas e práticas de alcançar seus objetivos com resultados bem mais efetivos (FAVARIM, 2011).

Nota-se, portanto, que a ideia central da remuneração variável reside em compartilhar os riscos e o sucesso do negócio com os empregados, pois passam a ser parceiros das organizações e contribuem direta e explicitamente para a

realização dos objetivos organizacionais (HANASHIRO, 2008). Assim, segundo Araújo (2006, p. 74), “a remuneração variável tem como foco principal as pessoas, no sentido de recompensá-las por suas habilidades, competências e resultados proporcionados à organização”.

Wood e Picarelli (2004) afirmam que existem várias alternativas de remuneração variável, sendo que todas procuram vincular recompensa com desempenho, objetivando alinhar e convergir esforços para melhorar o desempenho da empresa.

Os autores (2004) observam ainda que este objetivo maior desdobra-se em outros quatro: vincular o desempenho e a recompensa de forma a motivar o indivíduo e o grupo a buscarem a melhoria contínua e extrapolar seus níveis clássicos de desempenho; partilhar bons e maus resultados da empresa; transformar custo fixo em variável e comprometer todas as áreas e processos da organização com os resultados esperados.

Esta conexão entre o desempenho do empregado e o resultado das organizações, há muito tempo é praticada com alguns grupos específicos nas organizações. O pagamento por peça na categoria operacional é uma prática antiga pautada na abordagem taylorista de produção. Os programas de incentivos para executivos são tradicionais nas organizações. No setor de vendas, o pagamento, por intermédio de comissões, é consagrado (HANASHIRO, 2008).

No Brasil, esta prática não é novidade. Desde a Constituição de 1946, já havia a possibilidade de aplicação deste sistema, mas esta ideia começou a ganhar espaço somente no final dos anos 80, a partir do momento em que algumas empresas começaram a vislumbrar a possibilidade de sua aplicação como forma de aumento da produtividade (WOOD JR.; PICARELLI, 2004). Todavia, evidenciou-se este sistema com o lançamento de medidas provisórias regulamentando a aplicação da PLR (Programa de Participação nos Lucros e Resultados) (HIPÓLITO, 2001).

Para Hipólito (2001) a utilização do modelo de remuneração variável tende a crescer em face de alguns motivos: obrigatoriedade legal de sua aplicação prevista na Constituição de 1988 e ratificada pela Lei nº 10.101 de 2000; as vantagens tributárias, decorrentes de sua aplicação, pois sobre os valores pagos, a título de PLR, não incidem encargos trabalhistas; expectativa de redução no custo fixo das empresas; possibilidade de maior agressividade na prática remuneratória, sem comprometer a perenidade da organização; e expectativa de elevação na produtividade e, em outros indicadores de desempenho, na organização.

Contudo, pode-se observar que, embora possa se sustentar o aumento da utilização deste modelo, um fator se torna preocupante: a maior parte das empresas adota uma parcela fixa para todos os trabalhadores (muitas vezes definida em convenção coletiva), acompanhada de indicadores que privilegiam objetivos e resultados de curto prazo, o que demonstra que as organizações não estão utilizando este sistema para alavancar estratégias, mas, simplesmente, pela obrigatoriedade de implementação do modelo, face a pressão para distribuição de valores associados à prática variável de recompensa e as vantagens tributárias de sua aplicação (HIPÓLITO, 2001).

Neste estudo são analisados os seguintes tipos de remuneração variável: remuneração por resultados, participação nos lucros ou resultados, participação acionária, remuneração por habilidades e remuneração por competências. Para tanto, cada uma das formas de remuneração citadas será explicada nos tópicos seguintes, apontando-se, a partir da literatura, os conceitos e as vantagens e desvantagens da utilização de cada uma delas.

2.3.1. Remuneração por resultados

Lacombe (2005) infere que, na remuneração por resultados, o trabalhador será remunerado em função dos padrões, metas e objetivos atingidos, e, dessa forma, a empresa deve estar alinhada como um todo e seus departamentos devem estar interligados de tal forma que todos tenham os mesmos alvos. Esta forma de

remuneração combina um sistema de bônus com a prática administrativa. Assim, o recebimento do bônus é vinculado ao atendimento de metas previamente estabelecidas

Utilizada há décadas, são exemplos clássicos de remuneração por resultados, as comissões e as bonificações, também denominadas premiações, individuais e para equipes de vendas (WOOD JR.; PICARELLI, 2004).

A comissão é uma modalidade de salário variável, constituída em regra de um percentual sobre o valor do resultado da atividade executada pelo empregado (BARROS, 2009). Consiste ainda em uma parcela contraprestativa paga pelo empregador ao empregado, em decorrência de uma produção alcançada pelo obreiro, no contexto do contrato, calculando-se, variavelmente, em contrapartida a essa produção (DELGADO, 2006).

No que se refere à equiparação salarial entre empregados comissionados, discute-se a possibilidade de vendedores com clientelas ou áreas diferentes receberem o mesmo percentual de comissões. A jurisprudência vem entendendo que estas circunstâncias não excluem a aplicação da isonomia prevista no art. 461, CLT, pois o empregador não poderá determinar arbitrariamente o que é igual, devendo-se pautar em critérios objetivos e normativos (BARROS, 2009).

O prêmio é a modalidade de salário vinculada a fatores de ordem pessoal do trabalhador, como produtividade e eficiência. Podem ser coletivos, cujo principal exemplo é o prêmio-produção, que tem, por fator gerador, determinada produção a ser atingida; ou individuais, que se assentam no rendimento do trabalhador como a importância paga ao atleta a título de “bicho” (BARROS, 2009).

Para Delgado (2006), os prêmios consistem em parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função de um evento ou circunstância tida como relevante pelo empregador e vinculada à conduta individual do obreiro, ou coletiva dos trabalhadores da empresa.

Ressalta-se que o prêmio não se confunde com a participação nos lucros ou resultados, pois a sua causa não é a percepção de lucros pela empresa, mas o cumprimento pelo empregado de uma condição predeterminada (BARROS, 2009).

Os prêmios não têm previsão expressa na legislação trabalhista e, geralmente, são pagos em razão de fatores de ordem pessoal do empregado ou de muitos empregados, como assiduidade, produção, qualidade, eficiência etc. Assim, note-se que o seu pagamento é oriundo do costume, por vezes, respaldado pela jurisprudência. O entendimento jurisprudencial tem se firmado no sentido de que o empregador tem autonomia para estabelecer critérios para a distribuição de prêmios por desempenho individual, porém, uma vez instituídos não podem mais ser desrespeitados (LOEBLER, 2010).

Contudo, em face desta insegurança jurídica existente no Brasil, que decorre da divergência nas decisões judiciais e da falta de amparo legislativo, as empresas preferem utilizar formas tradicionais de distribuição de brindes de maneira esporádica, desorganizada e ineficaz (LOEBLER, 2010).

Para Wood Jr. e Picarelli Filho (1999), as vantagens da remuneração, por resultados, são que esta reforça o trabalho em grupo e a participação dos empregados, incentiva a busca de inovações, reduz a resistência a mudanças, aumenta a qualidade e a visão do negócio e reduz os custos.

2.3.2. Participação nos lucros ou resultados - PLR

Embora carecesse de regulamentação, a Constituição Federal de 1946 já abordava a participação dos trabalhadores nos lucros e nos resultados das companhias. Atualmente, a Constituição Federal determina em seu Art. 7º, inciso XI, que a “participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definida em lei”, é um direito dos trabalhadores urbanos e rurais. A Lei Nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, regulamenta a participação nos lucros ou resultados (LUNKES *et al.*, 2008).

Com o advento da regulamentação, incentivou-se o estabelecimento da participação nos lucros ou resultados, com a utilização de critérios pré-estabelecidos, como produtividade, qualidade e/ou lucratividade, sendo que um fator preponderante é a isenção de encargos trabalhistas e previdenciários nos pagamentos que podem ser realizados até duas vezes por ano (LUNKES *et al.*, 2008).

Apesar de constarem no mesmo diploma legal, a participação nos lucros diverge da participação nos resultados. Mesmo porque, lucro e resultado não se confundem. Segundo Loebler (2010), o lucro é o saldo positivo contábil, encontrado no confronto direto das receitas, despesas e custos, que é apurado de acordo com os princípios contábeis e a legislação vigente. O resultado se refere ao cumprimento de desafios na relação de trabalho, como metas, objetivos, indicadores que estrategicamente sejam mais importantes para a empresa.

Assim, tem-se que a participação nos lucros trata da partilha de uma parte do lucro da empresa entre os funcionários. Já a participação nos resultados pressupõe a partilha de ganhos obtidos ao se atingir as metas previamente estabelecidas com os empregados (HANASHIRO, 2008).

A participação nos lucros decorre da distribuição de uma parcela do lucro auferido, durante determinado período, aos trabalhadores, não necessariamente atrelada a metas a serem atingidas. Assim, como o lucro de um empreendimento decorre de vários fatores e não apenas do desempenho do empregado, o recebimento pode não significar o esforço adicional dos trabalhadores (HANASHIRO, 2008).

Por este motivo, Hanashiro (2008) afirma que não é recomendável utilizar a participação nos lucros e sim participar nos resultados, pois, na primeira, não é clara a relação entre desempenho do negócio e desempenho do empregado. A participação nos resultados caracteriza-se como um instrumento de gestão, uma vez que o trabalhador se torna um parceiro do negócio, acordando, com os chefes, as metas a serem alcançadas e a forma de distribuição do ganho (HANASHIRO, 2008).

Um fator que suscita discussões é no caso de prejuízo. O empregado dele não participa, porque não é o dono do negócio, logo não assume perdas. Se ele assume prejuízo, não é empregado, e sim sócio. Contudo, a forma de apuração dos resultados nem sempre é transparente e fiel aos fatos, o que pode gerar dúvidas e desconfianças entre os envolvidos (LOEBLER, 2010).

2.3.3. Participação acionária

De acordo com Favarim (2008), a participação acionária ocorre quando a empresa oferece ao empregado co-propriedade, seja através da venda ou da distribuição gratuita de parte de suas ações, com o objetivo de transformar o empregado em um parceiro da empresa.

Wood e Picarelli (2004) diferenciam a participação acionária do programa de participação nos lucros e resultados, pois este último concede ao empregado uma recompensa, caso o desempenho da empresa, no curto prazo, supere determinado patamar; já no primeiro, a empresa oferece ao funcionário a co-propriedade da empresa, visando a uma relação e um compromisso a longo prazo.

A participação acionária pode ocorrer de várias formas sendo que as principais são: distribuição de ações; venda de ações; opção de compra; ações restritas; e ações virtuais. A forma mais tradicional de participação acionária, a distribuição de ações atinha-se aos níveis hierárquicos mais elevados das empresas e era diretamente proporcional aos resultados da empresa. Contudo, com o avanço dos processos de privatização tornou-se mais difundida aos demais níveis hierárquicos (WOOD JR.; PICARELLI, 2004).

A venda de ações, também chamada *stock purchase*, abrange a disponibilidade para funcionários de um número limitado de ações que serão vendidas com condições especiais de pagamento, e a opção de compra ou *stock option* é o direito que a empresa concede aos funcionários de compra de ações a um preço prefixado em data futura. O empregado se beneficiará se o preço de mercado das ações, na

data do exercício da opção, superar o preço prefixado (WOOD JR.; PICARELLI, 2004).

A participação acionária, por intermédio da concessão de ações restritas, condiciona o uso a um prazo de carência, que, geralmente, está relacionado ao tempo de serviço na empresa ou ao alcance de determinadas metas ou resultados, sendo que, caso o profissional não atenda as restrições, as ações podem ser confiscadas (WOOD JR.; PICARELLI, 2004).

No caso das ações virtuais ou *phantom stocks*, criam-se unidades análogas às ações, cujo valor é ajustado conforme a variação do valor de mercado da empresa ou seu desempenho (WOOD JR.; PICARELLI, 2004). Os autores ainda ressaltam ficou sem sentido que Wood e Picarelli (2004) inferem que esta modalidade de remuneração variável não é muito utilizada no Brasil, mesmo porque a legislação nacional não estipula os critérios que devem ser observados.

Assim, os autores enaltecem a importância de se consultar um especialista em legislação para avaliar, sob o ponto de vista das normas trabalhistas, a viabilidade do modelo adotado (WOOD JR.; PICARELLI, 2004).

2.3.4. Remuneração por habilidades

A remuneração por habilidades decorre do aumento da complexidade do ambiente de negócios. Na era dos mercados globais, a competição acirrada em que informação e conhecimento são fatores críticos de sucesso, o desenvolvimento dos colaboradores passou a ser essencial. Assim, no intuito de motivar a mão de obra ao desenvolvimento constante, bem como a fim de garantir condições para este aperfeiçoamento, o sistema de remuneração por habilidades reforça os laços entre remuneração e desenvolvimento dos indivíduos, pois a remuneração deixa de ser vinculada ao cargo e passa a ser relacionada diretamente à pessoa (WOOD JR.; PICARELLI, 2004).

Gil (2006) afirma que, neste modelo, a remuneração não está atrelada a algum trabalho ou resultado específico, mas a um conjunto de conhecimentos e habilidades que são essenciais para o desenvolvimento de uma atividade. Portanto, a partir do momento que os trabalhadores adquirem novas habilidades, tornam-se mais flexíveis e mais aptos a se adaptar as constantes mudanças mercadológicas do mundo globalizado. Desta forma, este paradigma se pauta na ideia de que o mundo está em constante mudança e aqueles que se adaptarem serão recompensados.

Barbosa e Rodrigues (2004) ensinam que, nesse sistema, a base da remuneração está no conjunto de habilidades que as pessoas possuem, sendo o aumento salarial diretamente vinculado ao domínio demonstrado pelo empregado dessas habilidades. A etapa da constatação da habilidade dos empregados pela empresa é denominada certificação, ou seja, reconhecimento que a pessoa possui as habilidades definidas pela organização para a sua função.

As autoras (2004) inferem ainda que a dúvida que se coloca é: deve-se então recompensar a habilidade demonstrada (isto é, avaliada) ou o potencial de que tal habilidade será aplicada no trabalho? Segundo elas (2004), pode existir uma lacuna entre a pessoa possuir uma habilidade para o trabalho e sua utilização efetiva nas tarefas laborais. Tal fato enseja na busca por evidências da aplicação das habilidades, em situações concretas de trabalho, a partir da vinculação da habilidade aos resultados da avaliação de desempenho: o que é avaliado pelo sistema de gestão de desempenho torna-se a evidência da habilidade em ação (BARBOSA; RODRIGUES, 2004).

Para Wood e Picarelli (2004), o modelo de remuneração por habilidades é mais vantajoso quando focado em cargos técnicos e operacionais; pois, tanto no nível gerencial, quanto em relação ao pessoal administrativo, a definição das habilidades é mais difícil pela variedade e grau de abstração das atividades e, além do que, no nível gerencial, o processo de avaliação e certificação é mais complexo, tanto pelas características abstratas das habilidades a serem certificadas, quanto por dificuldades políticas inerentes ao processo. Assim, o sistema de remuneração de

competências seria uma alternativa para os quadros não operacionais das empresas.

2.3.5. Remuneração por competências

A remuneração por competências surge na década de 90 como um desenvolvimento natural do sistema de remuneração por habilidades. Primeiramente foi utilizada para o corpo gerencial e diretivo e, posteriormente, para os demais profissionais (WOOD JR.; PICARELLI, 2004).

A remuneração por competências, segundo Rodrigues (2005), pode ser definida como uma forma de recompensar e reconhecer o esforço e a contribuição das pessoas, de maneira individual ou por equipe, pelo alcance de objetivos organizacionais, que são medidos por indicadores de resultados atingidos. Nesse sentido, aparece como remuneração variável. Porém, um dos pontos de maior dificuldade deste modelo está exatamente na dificuldade de mensurar e relacionar competências e resultados (RODRIGUES, 2005).

Wood e Picarelli (2004) ensinam que o fator crítico, na implementação do modelo de remuneração por competências, encontra-se na definição dos aspectos que irão compor o sistema e seu alinhamento com as estratégias da empresa, pois até mesmo o conceito de competência não está consolidado.

Machado (2007) infere que, na gestão do trabalho por competências, são utilizados critérios menos universalistas. Portanto, confere-se tratamento diferenciado para os diferentes e, conseqüentemente, cresce o interesse das empresas pela forma de remuneração individualizada. Desta maneira, uma parte da remuneração seria variável e vinculada ao desempenho pessoal como reconhecimento pelo diferencial de aporte de cada pessoa, pelo que demonstra efetivamente saber fazer, pela grade das competências. Assim, recompensas atreladas a resultados, à ligação com o trabalho, ao empenho pessoal na concretização das metas da empresa, mas

também à confiabilidade, à fidelidade, à disponibilidade e disposição para esforços extras, são utilizadas.

De acordo com Bitencourt (2001), além do aspecto formal do conhecimento, o relacionamento com outras pessoas e a vivência de outras experiências, fora do ambiente organizacional, contribuem para a consolidação do conhecimento, sendo o desenvolvimento da competência baseado em um processo contínuo de aprendizado. A autora (2001) afirma ainda que essa concepção está imbuída da apropriação do conhecimento (saber) em ações de trabalho (saber agir), além de ressaltar a importância da incorporação do conhecimento às atitudes manifestando-se através de ações ou práticas no trabalho. Logo, o saber deve ser associado ao agir.

Portanto, pode-se perceber que, no sistema de remuneração, por competências, a recompensa se pauta em critérios subjetivos que estão relacionados com as competências individuais. Estas, por sua vez, alinhadas às estratégias da empresa. Logo, o que se depreende é que fatores como experiência, dedicação, confiabilidade, fidelidade e disposição são fatores preponderantes para a quantificação da remuneração.

2.4. Remuneração e Direito: equiparação salarial

Para Góes (2009), não restam dúvidas de que o salário representa fonte primordial de subsistência do trabalhador e de sua família, assim, como o princípio isonômico representa uma vertente dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. Em vista desse caráter fundamental, o ordenamento pátrio instaurou formas de não discriminação salarial e de proibição de diferenças de salários.

Nascimento (2007) afirma que, na construção dogmática contemporânea, a equiparação salarial decorre da igualdade entre dois empregados, no exercício de uma mesma função, considerando outros fatores, pressupõe, no caso concreto, um ato de discriminação do empregador, devido a preconceito contra alguém e, que o

leva a diferenciar o tratamento trabalhista dispensado ao empregado de modo injustificável.

A Constituição Federal em seu art. 7º, XXX, proíbe a desigualdade salarial, defendendo o princípio de que para todo trabalho igual pressupõe salário igual, como se pode observar a partir da leitura do dispositivo abaixo transcrito: Art. 7º [...] XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de função e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, estipula, em seu artigo 461, que:

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

Na visão de Delgado (2006), equiparação salarial é a figura jurídica mediante a qual se assegura ao trabalhador idêntico salário ao do colega, perante o qual tenha exercido, simultaneamente, função idêntica, na mesma localidade, para o mesmo empregador.

Entretanto, a equiparação salarial não se estabelece em todas as situações em que dois ou mais trabalhadores desempenhem as mesmas tarefas. A este respeito, Delgado (2006) ensina que a ordem jurídica estabelece um tipo legal característico para a equiparação salarial que se forma, caso reunidos em uma dada situação concreta, os elementos ou requisitos da figura equiparatória. Para o jurista (2006), são quatro os requisitos da equiparação salarial, construídos pela comparação entre as situações empregatícias reais, vivenciadas por equiparando e paradigma: identidade de função exercida, de empregador, de localidade e de exercício das funções e simultaneidade nesse exercício.

2.4.1. Identidade funcional na equiparação salarial

A identidade funcional pode ser entendida como a circunstância de os trabalhadores comparados realizarem o mesmo trabalho, englobando atribuições, poderes e prática de atos materiais concretos. Todavia, a função não se confunde com tarefa, pois esta é atribuição ou ato singular no contexto da prestação laboral, ao passo que função é um feixe unitário de tarefas; isto é, um conjunto de tarefas que se reúnem em um todo unitário, de modo a situar o trabalhador em um posicionamento específico no universo da divisão do trabalho da empresa (DELGADO, 2006).

Barros (2009), por sua vez, infere que a equiparação salarial pressupõe a identidade de funções e não mera analogia das funções ou cargos de mesma natureza. Para a autora (2009) esta identidade é relativa e não se descaracteriza se houver, no exercício da função, ou seja, no conjunto de atos e operações realizadas, pluralidade de atribuições afins entre os empregados, o que, aliás, traduz a imposição do sistema racional de trabalho na empresa moderna. O importante é que as operações substanciais sejam idênticas.

Neste mesmo direcionamento, Martins (2008) afirma que a identidade de funções não precisa ser plena ou absoluta, mas apenas as atividades do modelo e do equiparando devem ser as mesmas funções, exercendo os mesmos atos e operações. Assim, não existe a obrigatoriedade de estarem sujeitos ao mesmo chefe ou trabalharem no mesmo turno, mas sim que executem as mesmas tarefas.

Ressalta-se que o exercício de cargo ou função de confiança, bem como as relações, que envolvam trabalho qualificado ou altamente qualificado, não inviabiliza os pleitos equiparatórios, mesmo que tais situações tornem mais difíceis à comprovação da identidade funcional ou ensejem a comprovação de fato modificativo da diferença de qualidade técnica ou de produtividade no trabalho exercido. Porém, a presença dos requisitos da figura jurídica equiparatória, sem a comprovação dos fatos modificativos, impeditivos ou extintivos da equiparação levará, inevitavelmente, à aplicação da regra do art. 461, CLT (DELGADO, 2006).

Portanto, aspecto que não inviabiliza a equiparação salarial é o grau de escolaridade entre as pessoas. O fato de o paradigma (equiparando) ser menos letrado que o paragonado (modelo) não obsta a equiparação salarial. Essas inferências conduzem ao entendimento de que é possível a equiparação salarial em trabalho intelectual, como advogados, contadores, engenheiros, e outros, desde que exerçam as mesmas funções e atendam aos demais requisitos legais. Porém, se a equiparação pleiteada ocorre entre professores, por exemplo, há necessidade de terem as mesmas especialidades, pois, caso contrário, terão os mesmos cargos, mas não as mesmas funções (MARTINS, 2008).

Os fatos modificativos, impeditivos ou extintivos da equiparação salarial estão previstos nos parágrafos integrantes do art. 461, da CLT.

Art. 461 (...)

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

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

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

§ 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.

Por conseguinte, os fatos que inviabilizam a equiparação salarial são: a diferença de perfeição técnica na realização do trabalho; diferença de produtividade no tocante a essa realização laboral; diferença de tempo de serviço na função não superior a dois anos; existência de quadro de carreira na empresa, com promoções alternadas por merecimento e antigüidade; paradigma ocupando a função enfocada pela equiparação em decorrência de readaptação previdenciária por “deficiência física ou mental” (DELGADO, 2006).

2.4.1.1. Diferença de perfeição técnica

A diferença de perfeição técnica relaciona-se ao diferencial essencialmente qualitativo, na aferição do trabalho comparado; sendo que a superior qualidade, na concretização laborativa, efetuada pelo paradigma terá o condão de tornar efetivamente distinto o real trabalho realizado, inviabilizando a equiparação (DELGADO, 2006).

Sabe-se, entretanto, que este caráter valorativo e, portanto, subjetivo, de diferenciação é de difícil comprovação na prática. Porém, não obstante esta dificuldade se torna evidente que a demonstração de maior qualidade técnico-profissional do paradigma (cursos, estágios, significativa experiência anterior na função, mais elevada titulação profissional ou acadêmica etc.) é conduta favorável a tese de diferenciação na qualidade do trabalho prestado. Se, contudo, a superioridade da qualificação do paradigma não repercutir, favoravelmente, no contrato de trabalho, não poderá considerar-se comprovado o fato modificativo (DELGADO, 2006).

Nesse mesmo direcionamento, Barros (2009) expõe que, para a equiparação salarial, a maior formação teórica ou maior potencialidade do paradigma é irrelevante, quando estas qualidades não sobressaíram em sua atividade, tampouco foi revertida em favor do credor do trabalho. Se, no entanto, por imposição legal, só puder ser exercida por profissional devidamente habilitado, como médico, por exemplo, a inexistência desta habilitação obsta a isonomia pretendida.

Maciel Junior (2011) afirma que a qualidade técnica, também chamada perfeição técnica, é a aptidão do empregado para o exercício das funções inerentes ao seu cargo; sendo que o que deve ser objeto de prova, em um processo judicial, é se, diante do cargo e das atribuições a ele pertencentes, os empregados possuem as mesmas condições técnicas de realização dos serviços e o fazem efetivamente.

Neste sentido, interessante o exemplo trazido por Maciel Junior (2011, p.8):

Se um auxiliar de gerente bancário pleiteia equiparação salarial com o seu superior gerente, afirmando que fazia todas as atividades do gerente, o que deve ser objetivamente buscado na prova é a constatação das funções atribuídas naquele banco ao cargo de gerente, mesmo porque, como vimos, hoje em dia as funções de gerente foram fragmentadas. A partir de aí se perquirir a função desempenhada pelo equiparando. Se as aptidões de um e outro para o exercício das funções forem as mesmas então não há diferença na perfeição técnica.

O autor (2011, p. 9) complementa ainda que:

[...] se dois empregados trabalham em um banco e possuem qualificação técnica para proceder ao atendimento de todas as espécies de clientes, sejam pessoas físicas e jurídicas; se possuem conhecimento técnico dos produtos ofertados pelo banco; se possuem condições técnicas de proceder às mesmas operações bancárias; se efetivamente eles trabalham no desempenho dessas funções, então eles possuem as mesmas qualidades técnicas e fazem jus à equiparação neste quesito.

Por fim, Maciel Junior (2011, p. 9) afirma que “a prova da aptidão técnica e o efetivo exercício das funções do cargo equiparando são os fatores determinantes para o reconhecimento da equiparação nos termos da lei.” Portanto, se os empregados cumprem objetivamente as mesmas funções e estão aptos a fazê-lo, é inegável a equiparação sob esse aspecto.

2.4.1.2. Diferença de produtividade

A diferença de produtividade relaciona-se ao diferencial essencialmente quantitativo na aferição do trabalho comparado, a partir de um índice de intensidade laborativa do trabalhador em certo tempo delimitado (DELGADO, 2006).

Ressalta-se que como ocorre na diferença de perfeição técnica, na diferença de produtividade, o elemento qualificação técnico-profissional do paradigma pode favorecer substancialmente à comprovação da tese de diferenciação na produtividade do trabalho prestado, pois a maior qualificação, titulação e prestígio profissionais do trabalhador, comparados agregam reconhecimento e notoriedade ao produto ou serviço ofertado à comunidade pela empresa, favorecendo o alcance, por esta, de maior e melhor mercado. Todavia, ressalva-se, novamente, que se esta

superioridade técnica-profissional não repercutir, favoravelmente, no contrato de trabalho, não poderá ser considerado o fato modificativo (DELGADO, 2006).

Comungando com este posicionamento, Maciel Junior (2011) traz que a produtividade diz respeito a medidas de qualidade e quantidade daquele que produz. Assim, a quantidade de produtos produzidos, bem como a qualidade com que foram elaborados, define critérios que se prestam a determinar a remuneração de determinada categoria de trabalhadores, assim como ao escalonamento dos empregados, segundo as aptidões diferenciadas que possuam para produzir.

Para o autor (2011) existem cargos e funções para os quais não se faz distinção entre a produtividade, pagando-se um salário mensal, sem que sejam exigidas competências técnicas para realização de determinadas tarefas. Outros, por sua vez, são estruturados pelas empresas em relação à quantidade e qualidade de produtos ou serviços realizados em determinado tempo, o que é muito comum na indústria, ou no comércio, como, por exemplo, os vendedores comissionados.

De acordo com Maciel Junior (2011), a aferição da produtividade pode ser facilmente mensurada quando a empresa possui quadro de carreiras, com definição das funções atribuídas a cada cargo. No entanto, quando este quadro não existe (o que ocorre na maioria das vezes) a situação se complica.

Ainda conforme esse autor (2011) a solução para este problema é verificar se a empresa fixou metas¹ para um número determinado de empregados que exercem a mesma função, ou seja, um critério objetivo de produtividade, considerando o trabalho prestado individualmente ou em grupo.

¹ A meta é um critério complexo, em que o empregador estabelece, em função de expectativas de produtividade, um objetivo, considerando o tempo gasto no trabalho, a quantidade de pessoas que podem ser atendidas, ou a quantidade de produtos ou serviços que podem ser produzidos. Para a fixação da meta o empregador considera ainda o custo da produção, que envolve o valor pago pelo salário, a infraestrutura e materiais gastos para a produção, impostos, a expectativa de lucro e tudo que contribua para a formação do preço final do produto ou serviço e a confirmação do lucro. Normalmente a meta pressupõe a avaliação de produção decorrente da atividade possível de ser realizada por um "homem médio", que é o que qualquer homem treinado para a produção é capaz de produzir considerando uma dada unidade de tempo (MACIEL JUNIOR, 2011, p. 06).

Assim, se dois empregados alcançaram as metas fixadas para um determinado cargo, não importa a qualificação maior ou menor na formação individual de cada um, pois a meta é uma expectativa objetiva em relação à atividade do empregado em relação ao cargo. Pode-se dizer, a título de exemplo, que, se um bancário é engenheiro de formação, mas ocupa cargo de caixa e outro empregado não tem curso superior e é também caixa, a meta fixada para o cargo de caixa, uma vez cumprida, gerará direito ao pagamento igualitário entre os empregados. Nota-se, inclusive, que a qualificação de engenheiro pode vir a ser um diferencial para a ascensão funcional do empregado na empresa, o que, todavia, não justifica diferenciação salarial (MACIEL JUNIOR, 2011).

2.4.1.3. Diferença de tempo de serviço

No que se refere à diferença de tempo de serviço, se esta for superior a dois anos, em favor do paradigma, a equiparação salarial torna-se inviável. No passado, houve várias discussões doutrinárias e jurisprudenciais em relação à expressão “tempo de serviço”, pois uns entendiam que se tratava de tempo na empresa e outros de tempo na função. A interpretação que prevaleceu é a que foi consagrada na Súmula nº 202 do Supremo Tribunal Federal e Súmula nº 6, II, do Tribunal Superior do Trabalho, qual seja, a de que o “tempo de serviço” deve ser aferido na função (BARROS, 2009).

No entendimento de Maciel Junior (2011), a celeuma não se encontra resolvida, pois o fator tempo está sempre aliado a outras variáveis que podem ou não justificar uma diferença de remuneração. O autor (2011, p.13) justifica esta afirmação a partir do seguinte exemplo:

Um empregado pode ocupar o mesmo cargo que outro, exercer a mesma função, para o mesmo empregador e receber remuneração diferenciada, porque há critérios como a produtividade, qualidade do serviço, que podem afetar a remuneração. Isso pode ser facilmente percebido nos empregados do comércio. Dois vendedores comissionistas puros podem receber salários totalmente diferentes, dependendo da produtividade que cada qual tiver nas vendas que efetuarem. Pode ser que aquele vendedor que recebe mais tenha entrado recentemente para o serviço e o outro já tenha dez anos de casa e mesmo assim não consegue boa remuneração. O tempo de serviço

em nada influenciará a situação deles. Portanto, o critério do tempo de serviço é relativo e é muito mais relacionado com a atividade empresarial, com as categorias existentes que atendem a essa atividade.

Já em relação à apuração do tempo no serviço, o entendimento é de que mesmo que o paradigma tenha exercido a função, em períodos alternados, essa circunstância não impede que todos sejam somados para justificar o tratamento diferenciado. Logo, a soma dos períodos também deverá ser interpretada favoravelmente ao postulante (BARROS, 2009).

2.4.1.4. Existência de quadro organizado em carreira

A existência de quadro organizado, em carreira, atua como obstáculo à equiparação salarial, desde que homologado por autoridade competente do Ministério do Trabalho e garanta aos empregados critérios de promoção alternada, ora por merecimento ora por antiguidade (BARROS, 2009).

Assim, no entendimento de Nascimento (2007), havendo quadro de carreira não cabe ao empregado ingressar com ação de equiparação salarial, porque o quadro já constitui prévia equiparação das funções semelhantes em torno de salários aproximados.

Maciel Junior (2011, p.13) traz que:

Quando a empresa tem quadro de carreira organizado, os cargos, as funções, e os acessos são previamente fixados por critérios pretensamente mais claros. Se a empresa atua no setor elétrico e possui eletricitas nível I, II, III, com diferenças de remuneração, elas se justificam em razão de situações que a própria empresa define, como a qualificação, experiência, tempo na função e na empresa, etc.

Mas quando a empresa não se organiza em quadro de carreira, essa estrutura fluida cria dificuldades para a análise das situações fáticas. Quando isso ocorre, é preciso identificar precisamente o que é atribuição específica de cada cargo, o que efetivamente foi desempenhado pelo paradigma e o equiparando, para se saber se a qualificação para as funções, independentemente da nomeação do cargo, é a mesma.

Todavia, se a empresa não observar as normas que ela própria estabeleceu no quadro, quer deixando de efetuar as promoções nos termos que fixou em sua norma interna regulamentar, quer classificando empregados incorretamente, o empregado pode ingressar com a ação judicial cabível (NASCIMENTO, 2007).

Enaltece-se, ainda, o posicionamento de Delgado (2006) de que uma estrutura de cargos e salários, na organização intra-empresarial que não atenda aos requisitos referidos na CLT, não é hábil a elidir pleitos equiparatórios. O magistrado (2006) afirma que é comum a existência, no universo das empresas, de planos de cargos e carreiras sofisticados, mas que não atendem aos requisitos referidos pela CLT.

2.4.1.5. Readaptação previdenciária por “deficiência física ou mental”

Não serve de paradigma o empregado readaptado em nova função, por motivo de deficiência física, devidamente atestada pelo órgão previdenciário, pois em se tratando de empregado readaptado, sua remuneração está vinculada à função anterior e não àquela que passa a exercer. Tal fato ocorre porque o empregador não pode reduzir-lhe os salários, quando o designa para realizar funções mais modestas, pois o princípio da irredutibilidade salarial lhe cerceia esta liberdade (BARROS, 2009).

Para Rocha (2007), o excludente dado readaptado como paradigma tem cunho social e visa às empresas manterem a política de readaptação dos que sofreram doença ou acidente, sem que estejam sujeitas a ameaças de ações judiciais.

2.4.2. Identidade de empregador na equiparação salarial

Entende-se por identidade de empregador a circunstância de os trabalhadores laborarem para o mesmo empregador (DELGADO, 2006). Note-se que não seria possível equiparar empregados de empresas diversas, pois essas, dependendo do porte e das condições, adotam salários diversos.

Embora esse requisito, por sua singeleza, seja o menos controvertido (DELGADO, 2006), discute-se se são considerados o mesmo empreendedor as empresas integrantes de um mesmo grupo econômico (BARROS, 2009).

Delgado (2006) soluciona a polêmica acerca da possibilidade de equiparação salarial de dois empregados integrantes de empresas distintas de um mesmo grupo econômico ao afirmar que, caso se acate a tese de o grupo ensejar solidariedade passiva e ativa (solidariedade dual) entre seus integrantes (formando, pois o empregador único), será possível considerar-se a incidência da figura de equiparação, envolvendo empregados vinculados a distintas empresas do mesmo grupo. Portanto, seria viável a equiparação entre empregados contratados por diferentes empresas do mesmo grupo econômico, desde que presentes os requisitos do art. 461 da CLT. Inclusive, esta possibilidade é acatada pela maioria da jurisprudência. Neste sentido, é a decisão do TST:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. GRUPO ECONÔMICO. 1. Se há labor prestado em prol do empregador único e se para os efeitos da relação de emprego cada uma das empresas que integram o grupo econômico é solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas, não há por que se permitir a disparidade salarial para idêntica função, na mesma localidade. 2. O grupo econômico não é óbice, por si só, à isonomia salarial, porquanto não é senão o empregador único, que se oculta, sob disfarces puramente formais, nos casos de concentração capitalista. 3. Recurso de revista conhecido e não provido (TST- RR - 247/2002-028-03-00, Rel. Min. João Oreste Dalazen, DJ - 09/07/2004).

Aspecto relevante a ser observado é que, havendo fusão entre empresas ou incorporação de uma empresa por outra, é possível a equiparação salarial, haja vista que o empregador passa a ser o mesmo, desde que não sejam desrespeitados os demais requisitos, como a diferença de tempo de serviço não superior a dois anos (MARTINS, 2008).

Maciel Junior (2011), por sua vez, enaltece que “descortinar qual o real empregador hoje em dia pode não ser uma tarefa fácil e o tema ganhou nova dimensão em face da proliferação da terceirização.” Segundo o autor (2011, p.9):

as empresas vêm alterando suas composições societárias, subdividindo, segmentando as atividades, de modo a fragmentar o foco de suas atividades dentro do processo produtivo. Com isso, uma empresa que fazia todo o processo produtivo, passou a terceirizar várias de suas etapas de produção, gerando a ideia de que as diversas atividades, consideradas parcialmente, não se enquadram dentro de sua atividade fim. Elas seriam um meio e não um fim em si mesmas e por isso poderiam ser terceirizadas.

Desta forma, quando uma organização altera a estrutura produtiva e terceiriza parte de sua atividade, sub-remunerando a atividade terceirizada, ela está se enriquecendo indevidamente, porque está pagando pela força de trabalho menos do que ela própria economizaria se fizesse o trabalho diretamente. A terceirização, que produz uma mais valia, é fraudulenta e autoriza que a equiparação seja pleiteada e deferida com reconhecimento da igualdade da remuneração condizente com o nível salarial pago pela empresa que promoveu a terceirização. Portanto, embora se tratem de empresas diferentes, elas estruturalmente pertencem ao mesmo processo produtivo e devem ter o enquadramento funcional segundo a atividade da empresa contratante e segundo seus níveis de remuneração (MACIEL JUNIOR, 2011).

2.4.3. Identidade de localidade na equiparação salarial

Por identidade de localidade entende-se a circunstância de os trabalhadores comparados realizarem o trabalho para o empregador, em um mesmo espaço, mesmo lugar, mesma circunscrição geográfica (DELGADO, 2006).

Maciel Junior (2011) aduz que, em um país de grandes dimensões como o Brasil e, até mesmo, em função das dimensões dos Estados brasileiros, as diferenças socioeconômicas justificam vantagens concedidas àqueles que laboram em locais cujo custo de vida seja mais elevado. Para ele (2011, p.10):

Essas diferenças normalmente não se afiguram como contraprestações ao trabalho e sim como meios para permitir que o valor do salário não se dissipe integralmente ou seja corroído pelo custo de vida local.

Essas vantagens pecuniárias, em princípio, não são objeto de equiparação salarial. Entretanto, existem hoje cada vez mais empresas que desenvolvem suas atividades em todo o território nacional e o fazem de modo padronizado e com remuneração também padronizada. Nessas circunstâncias, deve-se perceber se o empregador não estipulou um preço médio a ser pago em qualquer parte do território nacional àquela

determinada atividade. Se as condições estruturais da organização do serviço pelo empregador obedeceram um padrão para toda a empresa, nada há que justifique a condição diferenciada de remuneração entre os empregados que se encontrem ocupando os mesmos cargos ou que efetivamente comprovem que cumprem as mesmas funções.

Embora não trabalhem na mesma localidade, esse fator não será empecilho para a equiparação, porque o empregador criou um standard para vigorar em relação a todos os empregados, independente dos fatores locais que possam criar variantes na remuneração.

Todos os empregados ocupantes do mesmo cargo e que desempenhem as mesmas funções, com o cumprimento das metas previstas, deverão ganhar a mesma remuneração, ressalvados e excluídos eventuais benefícios ou ajudas de custo dados em função da situação de fato local, como por exemplo, a ajuda aluguel, passagens para visita à família.

Porém, o legislador não precisou o conceito de “localidade”, ficando a critério da doutrina e da jurisprudência defini-lo. Assim, o Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Súmula nº 6, inciso X, aderiu ao critério político-administrativo e considera “mesma localidade”, para efeito de equiparação salarial, o mesmo Município ou Municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana (BARROS, 2009).

2.4.4. Simultaneidade no exercício funcional

Para Delgado (2006), a simultaneidade pode ser compreendida pela ideia de coincidência temporal, no exercício das mesmas funções pelos empregados comparados. Assim, não se pode falar em discriminação caso não tenham equiparando e paradigma, em qualquer tempo, laborado simultaneamente para o mesmo empregador, na mesma função e na mesma localidade.

A não percepção do requisito simultaneidade conduziria à esdrúxula situação de se permitir falar em equiparação entre trabalhadores vinculados ao mesmo empregador, em épocas sumamente distintas da história, da economia do país e da estrutura e dinâmica empresariais – o que seria grotesco absurdo jurídico (DELGADO, 2006).

Ressalta-se que, inexistindo simultaneidade na prestação de serviços, mas havendo sucessividade, ou seja, um trabalhador sucede outro que deixou a empresa, não há

que se falar em equiparação salarial, pois, na sucessão, o empregador pode fixar o salário que bem entender, da mesma forma que ocorre quando um cargo está vago (MARTINS, 2008).

2.4.5. A impossibilidade jurídica da aplicação da equiparação salarial aos servidores públicos

No que se refere aos servidores públicos, vinculados à Administração Direta, autárquica e fundacional, o entendimento que prevalece atualmente é o de que é juridicamente impossível a aplicação do art. 461, da CLT, independentemente do regime jurídico (estatutário² ou trabalhista³) a que está sujeito o trabalhador.

Tal posicionamento se pauta em decisões do Tribunal Superior do Trabalho - TST que, a fim de pacificar o entendimento acerca da polêmica, editou a Orientação Jurisprudencial – O.J. nº 297, Seção de Dissídios Individuais I - SDI I, em 11 de agosto de 2003:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SERVIDOR PÚBLICO DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL. ART. 37, XIII, DA CF/1988. DJ 11.08.03. O art. 37, inciso XIII, da CF/1988, veda a equiparação de qualquer natureza para o efeito de remuneração do pessoal do serviço público, sendo juridicamente impossível a aplicação da norma infraconstitucional prevista no art. 461 da CLT quando se pleiteia equiparação salarial entre servidores públicos, independentemente de terem sido contratados pela CLT.

Observa-se, entretanto, que o presente entendimento não se aplica à totalidade das pessoas jurídicas que integram a Administração Pública, haja vista que a O.J nº 297 não inclui, em seu bojo, as empresas estatais (Sociedades de Economia Mista e

² Regime estatutário é o conjunto de regras de direito que regula a relação jurídica funcional entre o servidor público estatutário e o Estado. Esse conjunto normativo, como vimos acima, se encontra no estatuto funcional da pessoa federativa (CARVALHO FILHO, 2005, p. 482).

³ Regime trabalhista é aquele constituído das normas que regulam a relação entre o Estado e seu servidor trabalhista. Como o regime é aquele aplicável genericamente a relações jurídicas entre empregadores e empregados; no campo privado, encontra-se ele na Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1/5/1943) (CARVALHO FILHO, 2005, p. 484).

Empresas Públicas) que, somadas às autarquias e fundações públicas, compõem a Administração Indireta⁴.

Neste sentido, é a jurisprudência retirada do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais – TRT 3ª Região:

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS INSTITUÍDO UNILATERALMENTE PELA CEMIG - IMPLANTAÇÃO SEM A PRESENÇA DOS ENTES SINDICAIS REPRESENTANTES DAS CATEGORIAS E HOMOLOGAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO - ÓBICE AO PLEITO DE EQUIPARAÇÃO SALARIAL QUE NÃO SE CONFIGURA. Em discussão envolvendo a existência de Plano de Cargos e Salários, como óbice à aplicação dos ditames do artigo 461 da CLT, imperioso que o quadro de carreira, além de observar a alternância dos critérios de promoção, por antiguidade e merecimento, seja também homologado pelo Ministério do Trabalho. Nesse sentido, a diretriz consolidada pelo C. TST, consubstanciada na Súmula 6, item I e termos do § 2º, do artigo 461 da CLT. Ainda que aduzida a implantação através de acordo coletivo de trabalho, celebrado nos idos do ano de 2003, carece o processado de demonstração da participação efetiva da entidade sindical, mas conta com confissão expressa da Cemig no sentido de que as cláusulas estabelecidas não contaram com a participação do representante da categoria, tampouco foi o PCR homologado pelo Ministério do Trabalho, fato incontroverso. Ademais, não se verifica, no mesmo, a existência de critérios claros e objetivos para a promoção observando-se a alternância de promoção, por merecimento e antiguidade, restando mantida sua invalidade, para os fins pretendidos. (TRT 3ª R. – RO 552-72.2010.5.03.0044 – 4ª T – Rel. Júlio Bernardo do Carmo - 10/03/2011. DEJT. p. 40.)

Contudo, de acordo com Marques (2005), a impossibilidade de aplicação do art. 461, da CLT aos servidores públicos resta equivocada, pois a equiparação a que se refere o art. 37, XIII, da Constituição Federal não é a de que trata o art. 461 da CLT. Afirma, para tanto, que a vedação à equiparação, tratada no art. 37, XIII, da Constituição Federal, decorre da comparação de cargos de denominação e atribuições diversas, considerando-os iguais para fins de se lhes conferirem os mesmos vencimentos, logo, é a igualação jurídico formal de cargos ontologicamente desiguais, para efeito de lhes darem vencimentos idênticos. Já o comando, que decorre do art. 461 da CLT, é o de que os trabalhadores que exercem iguais funções, preenchidos os demais requisitos, devem receber a mesma remuneração, completa a autora (2005).

⁴ De acordo com o art. 4º, II, do Decreto-Lei nº 200/67, a Administração Indireta compreende as seguintes categorias de entidades, dotadas, como faz questão de consignar a lei, de personalidade jurídica própria: a) as autarquias; b) as empresas públicas; c) as sociedades de economia mista; e d) as fundações públicas.

3. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DE MINAS GERAIS – TRT 3ª REGIÃO

A pesquisa é realizada, no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - MG, órgão da Justiça do Trabalho competente para o julgamento das demandas trabalhistas em grau de recurso no território mineiro.

Historicamente, a Justiça do Trabalho foi concebida como a instância própria para conciliar e julgar os conflitos entre patrões e empregados, oriundos das relações trabalhistas, quando solicitada por uma das partes (BRASIL, 2012b).

A Justiça do Trabalho pertence ao Poder Judiciário e sua competência está prevista no art. 114 da Constituição da República, conforme exposto a seguir:

Art. 114 – Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre trabalhadores e empregadores;

IV - os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem com as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito (BRASIL, 2012c).

Os conflitos trabalhistas apresentam-se na forma de Dissídios Individuais ou Dissídios Coletivos. A primeira envolve demandas entre um ou mais empregados e a empresa, já a segunda envolve processos de toda uma categoria profissional, seja de empregados ou de empregadores (BRASIL, 2012b).

A estrutura judiciária, criada para a tramitação dos dissídios, é composta pelas primeira, segunda e terceira instâncias.

Na primeira instância, verifica-se a existência das Varas do Trabalho, cuja função primordial é julgar os dissídios individuais, além de lhe ser atribuída a execução dos executivos fiscais, decorrentes das contribuições previdenciárias e penalidades administrativas. As Varas do Trabalho têm jurisdição sobre um ou mais municípios (BRASIL, 2012b).

Na segunda instância, os Tribunais Regionais do Trabalho - TRTs julgam recursos interpostos pelas partes contra decisões das Varas e ações originárias da segunda instância, como os dissídios coletivos de categorias organizadas regionalmente, com jurisdição sobre um ou mais Estados, definida em lei (BRASIL, 2012b).

A terceira instância é processada no Tribunal Superior do Trabalho – TST ao qual compete julgar: recursos de revista, recursos ordinários e agravos de instrumento contra decisões dos TRTs, além de dissídios coletivos de categorias organizadas nacionalmente (BRASIL, 2012b).

Em Minas Gerais, a Justiça do Trabalho foi instituída, a partir da instalação do Conselho Regional do Trabalho, em primeiro de maio de 1941. À época, foram criadas três Juntas de Conciliação e Julgamento, duas em Belo Horizonte e uma em Goiânia. O Conselho Regional do Trabalho da 3ª Região compunha-se apenas do presidente e de quatro vogais, sendo um representante dos empregados, um dos empregadores e dois alheios aos interesses profissionais, funcionando como um tribunal pleno (BRASIL, 2012b).

Em 1946, a Constituição vinculou a Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, transformando Conselho Regional em Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, sendo esta a única alteração significativa na estrutura do órgão que, em 1960, passou a ter, sob sua jurisdição, o recém-criado Distrito Federal. Essa situação perdurou até 1981, quando então foi criada a 10ª Região, desmembrando a jurisdição de Goiás e Brasília da 3ª Região (BRASIL, 2012b).

As duas Juntas de Conciliação e Julgamento, criadas inicialmente em Belo Horizonte, foram aumentadas para as atuais 116 Varas do Trabalho, sendo 35 na Capital e 81 no interior. Posteriormente, com a promulgação da Lei nº 10.770, de 21 de novembro de 2003, serão ainda criadas outras Varas do Trabalho na 3ª Região, que passará a contar com 40 na capital e 97 no interior (BRASIL, 2012b).

Isso posto, infere-se que a pesquisa abordada, nesta dissertação, se desenvolve a partir da análise dos acórdãos sobre dissídios individuais, cuja demanda se refere à equiparação salarial, proferidos em segunda instância pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – MG, em função dos recursos interpostos pelas partes contra decisões das diversas Varas do Trabalho espalhadas pelo território mineiro.

4. METODOLOGIA

Esta seção se destina à descrição da metodologia utilizada na pesquisa, principalmente quanto à forma de abordagem, os fins e os meios, a estipulação da unidade de análise e dos sujeitos da pesquisa, as técnicas de coleta de dados e as técnicas de análise de dados.

4.1. Tipo de pesquisa quanto à abordagem

No que se refere à abordagem, a pesquisa é de cunho qualitativo. A expressão “pesquisa qualitativa” assume diferentes significados no campo das ciências sociais e compreende um conjunto de diferentes técnicas interpretativas que visam descrever e decodificar os componentes de um sistema complexo de significados, cujo objetivo é traduzir e expressar o sentido dos fenômenos do mundo social (NEVES, 1996).

A pesquisa qualitativa caracteriza-se por oferecer descrições ricas e bem fundamentadas, bem como explicações acerca de processos em contextos locais identificáveis, ajudando o pesquisador a avançar nas concepções iniciais ou, ainda, na revisão da estrutura teórica, pois favorece a adequação do estudo teórico ao estudo do fenômeno organizacional que deseja analisar, dado o seu maior grau de flexibilidade (VIEIRA; ZOUAIN, 2005).

Neste sentido, por intermédio da análise qualitativa são identificadas, analisadas e descritas as decisões dos desembargadores sobre a configuração da equiparação salarial a partir do uso da remuneração variável pelas organizações, em confronto com a previsão legal e com a literatura especializada.

Para tanto, a abordagem aplicada à pesquisa pautou-se no estudo de obras dos principais estudiosos acerca dos temas “remuneração variável” e “equiparação salarial”, das ciências da Administração e do Direito.

4.2. Tipo de pesquisa quanto aos fins

Quanto aos fins a pesquisa é descritiva. De acordo com Deslauriers e Kérisit (2010), as pesquisas descritivas são utilizadas para descrever uma situação social circunscrita, colocando em ênfase o “como” e “o que” dos fenômenos, sendo que, por meio da precisão de detalhes, são fornecidas informações contextuais que podem servir de base para pesquisas explicativas mais desenvolvidas. Contudo, os autores inferem que as pesquisas descritivas, muitas vezes, são completas em si mesmas e, portanto, não têm obrigatoriamente necessidade de serem continuadas por outros pesquisadores.

A pesquisa descritiva objetiva descrever as características de uma população ou fenômeno estudado (VERGARA, 2007), sendo que, para tal, o pesquisador necessita deter o conhecimento do tema pesquisado, haja vista que sua pretensão é descrever os fatos e fenômenos observados (TRIVIÑOS, 1987).

A presente pesquisa é descritiva, pois objetiva identificar, analisar e descrever a configuração da equiparação salarial em face da utilização da remuneração variável pelas organizações, a partir do tratamento deste fenômeno na Justiça do Trabalho, especificamente no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – MG.

4.3. Tipo de pesquisa quanto aos meios

Já em relação aos meios de investigação, a pesquisa é documental. A pesquisa documental constitui-se do exame de materiais que ainda não receberam tratamento analítico ou que podem ser reexaminados com vistas a uma interpretação nova ou complementar. Para tanto, pode oferecer base útil para outros tipos de estudos qualitativos e possibilita que a criatividade do pesquisador dirija a investigação por enfoques diferenciados (NEVES, 1996).

No entendimento de Sá Silva e colaboradores (2009), a pesquisa documental é muito próxima da pesquisa bibliográfica. O elemento diferenciador está na natureza

das fontes: a pesquisa bibliográfica remete para as contribuições de diferentes autores sobre o tema, atentando para as fontes secundárias, enquanto a pesquisa documental recorre a materiais que ainda não receberam tratamento, ou seja, a fontes primárias.

Portanto, a pesquisa documental visa selecionar, tratar, e interpretar a informação bruta, buscando extrair dela algum sentido e introduzir-lhe algum valor, podendo, deste modo, contribuir com a comunidade científica a fim de que outros possam desempenhar futuramente o mesmo papel (SILVA; GRIGOLO, 2002).

4.4. Técnica de coleta de dados

Os dados foram coletados a partir de consulta ao site do TRT3 (<http://www.mg.trt.gov.br/>), sendo utilizados os seguintes termos como parâmetros para pesquisa: “remuneração”; “equiparação”; “remuneração e equiparação”; “equiparação salarial”, “isonomia”; e “isonomia salarial”.

As decisões que tratam do assunto pesquisado perfazem um montante de 214 acórdãos no período compreendido entre 2008 e 2012, ou seja, nos últimos cinco anos.

4.5. Técnicas de análise dos dados

A análise dos dados deu-se por intermédio de análise de conteúdo. Para tanto, a interpretação dos acórdãos ocorreu com base no conteúdo das decisões e, em confronto com as teorias desenvolvidas acerca do tema e apresentadas no Referencial Teórico.

A esse respeito May (2002) infere que os documentos não existem sozinhos, eles precisam estar situados em uma estrutura teórica para que seu conteúdo seja entendido. Neste sentido, utiliza-se a análise de conteúdo a partir de três estágios:

estabelecer o problema da pesquisa; recuperar o texto; e empregar métodos de interpretação e análise.

Para Bardin (1977), a análise de conteúdo é o conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção ou recepção destas mensagens.

Portanto, no que se refere à análise dos dados, foram verificados os modelos de remuneração presentes nos julgados (remuneração tradicional pautada em cargos ou remuneração estratégica, com a utilização da remuneração variável); os tipos de remunerações variáveis presentes nos acórdãos (remuneração por resultados, por competências, por habilidades etc.); se foi configurada a equiparação salarial e se os motivos se relacionam com o tipo de remuneração adotada.

5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

A apresentação e análise dos dados objetiva “sumariar, classificar e codificar as observações feitas e os dados obtidos” (BARROS; LEHFELD, 2001, p. 86), a partir de uma abordagem qualitativa, devido à importância de se entender o conteúdo das decisões proferidas pelos desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – TRT3 acerca da implementação da remuneração variável, uma vez que o exercício de funções iguais pelos trabalhadores enseja a equiparação salarial, nos termos do artigo 461, da CLT.

Para tanto, são apresentados alguns dados quantitativos acerca do número de decisões proferidas pelos desembargadores do TRT3 e os respectivos critérios que foram utilizados e que redundaram na apresentação e análise de 35 acórdãos que se referem à remuneração variável.

Durante o período pesquisado (2008 a 2012), foram proferidas no TRT3 19.608 decisões colegiadas, sendo: 3.932 em 2008; 4.112 em 2009; 3.781 em 2010; 3.963 em 2011; e 3.820 em 2012. Após filtrar o material, valendo-se dos seguintes parâmetros de pesquisa “remuneração”, “equiparação”, “remuneração e equiparação”, “equiparação salarial”, “isonomia” e “isonomia salarial”, chegou-se ao montante de 214 acórdãos.

Destes 214 acórdãos, foram identificados 35 que apresentam a discussão da viabilidade da equiparação salarial, em decorrência da aplicação pelas organizações de algum tipo de remuneração variável, sendo que, para tal, foram excluídas da análise 179 decisões após verificar que não tratam especificamente do problema abordado nesta pesquisa, pois se referem a:

- não comprovação da identidade funcional, como no exemplo abaixo:

No caso dos autos, **cabia ao autor a comprovação de que suas funções eram idênticas às exercidas pela paradigma indicado. E, deste ônus não se desvencilhou a contento.** Recurso que se nega provimento. (TRT

3ª R. – 02013-2011-023-03-00-1 – 3ª T - Rel. Danilo Faria - 17/08/2012. DEJT. Página 78.). (grifo nosso)

- existência de plano de cargos e salários, como no exemplo abaixo:

[...] o Acordo Coletivo celebrado especificamente para implantação de Plano de Cargos e Remuneração – PCR- Cemig, no qual consta a participação das entidades sindicais representativas dos trabalhadores na elaboração de documento referente aos critérios de movimentação dos empregados (promoções vertical e horizontal), bem como, a participação dos entes sindicais em reuniões no Ministério do Trabalho para fins de homologação do PCR, **além do próprio Plano de Cargos e Remuneração, no qual consta previsão de promoções, tem-se por demonstrado o fato obstativo à equiparação salarial**, justificando a manutenção da r. sentença de origem, que julgou improcedente o pedido de equiparação salarial e reflexos. (TRT 3ª R. – 01777-2010-005-03-00-7 – 4ª T - Rel. Júlio Bernardo do Carmo - 25/05/2012. DEJT. Página 103.). (grifo nosso)

- impossibilidade jurídica da aplicação da equiparação salarial aos servidores públicos, como no exemplo abaixo:

Não obstante a igualdade de funções, não há como se assegurar a isonomia salarial diante da desigualdade de condições que a assegurem, bem como a existência de contratos distintos. Vale ressaltar que o contrato, de natureza administrativa – em que o empregador é órgão público -, deve ser cumprido o seu quadro de carreira, submetido ao regime estatutário e à Lei 8.112/90. Repise-se que, por outro lado, o contrato de trabalho firmado com o particular encontra-se regido pela CLT. No aspecto, cabe mencionar o teor da OJ nº 297 da SDI-1 do TST: “O art. 37, inciso XIII, da CF/88 veda a equiparação de qualquer natureza para o efeito de remuneração do pessoal do serviço público, **sendo juridicamente impossível a aplicação da norma infraconstitucional prevista no art. 461 da CLT quando se pleiteia equiparação salarial entre servidores públicos**, independentemente de terem sido contratados pela CLT”. (TRT 3ª R. – 01760-2011-104-03-00-2 – 9ª T - Rel. Oswaldo Tadeu Barbosa Guedes - 11/09/2012. DEJT. Página 99.). (grifo nosso)

- análise quanto simultaneidade no exercício funcional (diferença não superior a dois anos), como no exemplo abaixo:

Assim sendo, constitui óbice à equiparação salarial o fato de o paradigma ter atuado, por mais de dois anos, na mesma função, em período descontínuo do lapso posterior, em que ele o autor laboraram em funções idênticas. O que se prestigia aqui, pois, é o fator “tempo na função” que, além de presumivelmente conferir ao mais antigo uma experiência aprofundada, acarreta também, para ele, reajustes e benefícios salariais que não devem ser comunicados aos mais novos, inclusive para que estes não percam o estímulo de perseverar na carreira para, no futuro,

também se beneficiarem do mesmo fator (“tempo na função”). Vislumbra-se, assim, nesse tratamento diferenciado a empregados que vivenciam diversas condições laborais, uma perfeita observância ao princípio isonômico, em toda a sua inteireza. (TRT 3ª R. – 00495-2009-029-03-00-9 -1 – 10ª T - Rel. Márcio Flávio Salem Vidigal - 02/02/2010. DEJT. Página 263.). (grifo nosso)

- análise quanto ao requisito da mesma localidade, como no exemplo abaixo:

Segundo o item X da Súmula 6 do C. TST, **mesma localidade constitui o mesmo município, ou municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana.** A jurisprudência firmou-se nesse sentido levando em consideração que a diferença salarial ocorre em razão dos variados índices de custo de vida na localidade. Assim, mesma localidade equivale a mesmo município, mesma cidade, não podendo ser entendida como mesmo estado ou região geoeconômica em que podem existir condições diversas de vida. Em sua sabedoria, a lei determinou a diferença salarial quanto à localidade justamente pela consciência de diversidade de situações sociais e econômicas com outras localidades. Desse modo, se autor e paradigma exerciam suas funções em localidades distintas, não pertencentes à mesma região metropolitana, não há que se falar em equiparação salarial, nos exatos termos do art. 461/CLT e da citada Súmula 6 do TST. (TRT 3ª R. – 01037-2011-098-03-00-6-1 – 5ª T - Rel. Lucilde D’Ajuda Lyra de Almeida - 23/03/2012. DEJT. Página 194.). (grifo nosso)

- análise quanto ao requisito mesmo empregador, como no exemplo abaixo:

A circunstância de o autor ter sido cedido para laborar diretamente para outra empresa do mesmo grupo econômico, sob o comando desta e desempenhando atividades idênticas a de seus empregados, atrai a interpretação analógica do art. 12 da Lei nº 6.019/74 e da jurisprudência cristalizada na OJ nº 383 da SDI-1 do TST. **Embora o autor não faça jus à equiparação salarial, porque ausente a identidade de empregador, tem direito aos salários previstos pela tomadora de seus serviços para o cargo cujas funções eram desempenhadas por ele concomitantemente com os modelos indicados.** (TRT 3ª R. – 00783-2010-137-03-00-0 – 9ª T - Rel. Olívia Figueiredo Pinto Coelho - 07/06/2011. DEJT. Página 95.). (grifo nosso)

- análise quanto a questões meramente processuais que não adentraram o mérito da equiparação salarial, como no exemplo abaixo:

Uma vez constituída a relação processual, impõe-se às partes o ônus da colaboração. Aquele que se mantém inerte na prática de atos processuais arcará com os prejuízos resultantes da própria omissão. A inércia processual das partes é denominada contumácia e a revelia constitui uma de suas espécies. (Carlos Alberto Reis de Paula, Revelia, in Compêndio de Direito Processual do Trabalho, Obra em Memória de Celso Agrícola Barbi, 3ª ed, São Paulo: LTr, 2002, p. 320). A revelia, no processo do trabalho, ocorre quando o reclamado, regularmente citado, deixa de

comparecer à audiência, sem apresentar justificativa de tal omissão (artigo 844 da CLT) e o seu principal efeito é a confissão quanto à matéria de fato. Trata-se, por certo, de presunção relativa, que pode ser elidida por prova em contrário. Inexistindo, porém, quaisquer outros elementos de convicção nos autos, não de ser acatados os fatos narrados pelo autor, no tocante ao pedido de equiparação salarial, presumindo-se verdadeira a identidade de funções com os paradigmas indicados na peça de ingresso. (TRT 3ª R. – 01798-2010-113-03-00-5 – 7ª T – Relª. Alice Monteiro de Barros - 18/05/2011. DEJT. Página 165.). (grifo nosso)

Das 35 decisões que apresentam a discussão da viabilidade da equiparação salarial em decorrência da aplicação pela organização da remuneração variável. identificou-se que:

- 02 referem-se à aplicação da isonomia salarial quando da participação nos lucros ou resultados – PLR;
- 05 referem-se à configuração da equiparação salarial nos casos de aplicação da remuneração por resultados;
- 15 referem-se à configuração da equiparação salarial nos casos de aplicação da remuneração por habilidades; e
- 13 referem-se à configuração da equiparação salarial nos casos de aplicação da remuneração por competência.

Ressalta-se que não foram identificadas decisões que se referem à forma de remuneração participação acionária, o que, supostamente, ratifica o entendimento de Wood e Picarelli (2004) de que esta modalidade de remuneração variável não é muito utilizada no Brasil.

Nas seções subsequentes foram apresentadas e analisadas as decisões proferidas pelos desembargadores à luz da literatura e da legislação pertinente à matéria.

5.1. Da aplicação da isonomia salarial quando da participação nos lucros ou resultados – PLR

A respeito da PLR foram identificadas as seguintes decisões proferidas pelos desembargadores:

A PLR representa, como sugere sua denominação, a parcela de lucro que, por assim dizer, atribui-se ao empregado, em considerável inovação na destinação da lucratividade que, originariamente, cabia tão-somente ao empregador, enquanto ao laborista somente se reconhecia direito aos salários. Neste diapasão, **contribuindo o empregado para um incremento nos lucros, nos moldes da previsão coletiva, a ele se reconhece uma “fatia” deste.** A verba, portanto, embora de inegável cunho não salarial, traduz uma quota-parte que é “contraprestação” pelo labor em contribuição ao atingimento de certo patamar de lucro. Com efeito, **entender-se diversamente constituiria até mesmo afronta ao princípio isonômico pois, tendo a reclamante – repita-se – laborado para as diversas integrantes do grupo (tanto que delas percebeu contrapartida remuneratória), deve delas perceber, por questão de justiça e isonomia com os respectivos empregados,** a participação nos lucros que, com seu trabalho, ajudou a gerar. (TRT 3ª R. – RO 01432-2008-109-03-00-2 – 10ª T - Relª. Marcio Flavio Salem Vidigal - 14/12/2011. DEJT. p. 60.). (grifo nosso)

[...] as parcelas quitadas a título de **remuneração variável** e a comissão de cargo devem ser consideradas para fins de cálculo da pretendida equiparação, eis que **não se tratam de parcelas de natureza personalíssima. A primeira delas, conforme admitido pela própria ré, era calculada em função dos lucros da agência à qual se encontra vinculado o empregado** e a segunda era paga em função do cargo exercido. (TRT 3ª R. – RO 01741-2009-107-03-00-0 – 7ª T - Rel. Marcelo Lamego Pertence) (grifo nosso)

Segundo Hanashiro (2008), a participação nos lucros ocorre a partir da distribuição de uma parcela do lucro auferido, durante determinado período, aos trabalhadores. Contudo, tal parcela não se vincula as metas pré-estabelecidas. Inclusive, o lucro de um empreendimento pode estar atrelado a outros fatores que não o desempenho dos trabalhadores.

Observa-se que os magistrados acompanham o entendimento da literatura no que se refere ao tipo de remuneração denominada participação nos lucros, pois, para eles, a PL perfaz parcela variável decorrente do lucro auferido pela organização (“é “contraprestação” pelo labor em contribuição ao atingimento de certo patamar de lucro” e “era calculada em função dos lucros da agência”). Ressaltam, ainda, que a

distribuição de lucros não se enquadra como parcela salarial (“embora de inegável cunho não salarial”).

Rocha (2008) infere que o ordenamento jurídico estabelece a proteção contra discriminações trabalhistas diversas, como: tipos variados de empregados (mulher, menor e portador de deficiência) e situações contratuais, ao lado da proteção contra discriminações que repercutem diretamente na temática salarial. Conclui-se a partir deste pressuposto que a possibilidade de equiparação vai além dos salários, abarcando condições ínsitas ao contrato de trabalho, a exemplo dos dias de férias, dos valores das diárias, da concessão de prêmios, dentre outras.

Nesse sentido, mesmo que a participação nos lucros não configure remuneração, o seu pagamento diferenciado configura discriminação. A esse respeito, os desembargadores entenderam que a participação nos lucros não possui caráter personalíssimo, e que a distribuição deve ocorrer de forma equânime aos empregados (“deve delas perceber, por questão de justiça e isonomia com os respectivos empregados, a participação nos lucros que, com seu trabalho, ajudou a gerar” e “as parcelas quitadas a título de remuneração variável e a comissão de cargo devem ser consideradas para fins de cálculo da pretendida equiparação, eis que não se tratam de parcelas de natureza personalíssima”). Portanto, a partilha de parte do lucro, de forma desigual, pode ensejar a equiparação.

5.2. Da configuração da equiparação salarial nos casos de aplicação da remuneração por resultados

A remuneração por resultados, de acordo com Wood Jr. e Picarelli (2004), vincula o recebimento de bonificações, premiações ou comissões ao atendimento de metas previamente estabelecidas.

Maciel Jr. (2011) afirma que este tipo de remuneração é muito utilizada nas indústrias e no comércio para o cargo de vendedores comissionados. Em relação à equiparação decorrente do pagamento de comissão, destaca-se a seguinte decisão:

[...] verificando-se que a parcela instituída pela reclamada, por meio de regulamento próprio e sem a observância dos ditames do referido diploma legal, tem por objetivo o atendimento de metas da área de vendas, não se vislumbra a ofensa ao princípio da isonomia se o seu pagamento não é dirigido aos empregados que não trabalham nessa específica área. (TRT 3ª R. – RO 0001975-08.2011.5.03.0020 – 3ª T - Rel. Oswaldo Tadeu B.Guedes - 18/05/2012. DEJT. Página 61.). (grifo nosso)

A análise da decisão acima permite inferir que os desembargadores entenderam que a comissão se destina, exclusivamente, aos trabalhadores que desenvolvem atividades na área de vendas, não devendo ser paga aos empregados que não laboram nesse setor. Ressalta-se que Wood Jr e Picarelli (2004) entendem que a remuneração por resultados pode ocorrer individualmente ou para equipes. Para Maciel Jr. (2011), quando a empresa possui quadro de carreira, a aferição da produtividade é facilmente averiguada, mas, na ausência deste, a solução se encontra nas metas que foram fixadas para um determinado grupo de empregados que exercem a mesma função.

Outro aspecto relevante, que pode ser observado, a partir das decisões abaixo, é que o trabalho por produção (por resultados), seja por comissão ou porcentagem, caracteriza um direito individualmente adquirido, personalíssimo, não cabendo, portanto, equiparação.

Não procede o pleito de equiparação salarial, quando provado que o acréscimo da remuneração do paradigma decorreu da percepção de **salário mensal variável**, afigurando-se, na espécie, hipótese de **trabalho por produção** e/ou número de horas trabalhadas, ou seja, a vantagem salarial incorporada à remuneração do comparado, na realidade, **caracteriza direito individualmente adquirido, pelo que inegável a sua condição personalíssima**. Assim, a maior produção do paradigma não pode ser considerada para elevar a remuneração da equiparanda." (TRT 3ª R. – RO 00686-2008-009-03-00-5 – 8ª T - Relª. Denise Alves Horta - 07/08/2009. DEJT. p. 166.). (grifo nosso)

Concluimos, portanto, que: a) a reclamante e o paradigma Zinei trabalharam em localidades distintas até março de 2003, a reclamante em Brasília e o paradigma Z em Uberaba, descabendo, portanto, equiparação salarial entre eles até essa época, e exerceram a mesma função de gerente adjunto de contas até junho de 2003, quando a reclamante foi promovida a gerente exclusiva de contas 1; b) o paradigma Zinei só foi promovido a gerente exclusivo de contas 1 em abril de 2004, mas foi novamente promovido a gerente exclusivo de contas 2 em julho de 2005, o que corrobora o esclarecimento da preposta quanto a **ter sido promovido devido à sua maior produtividade**, porque a reclamante foi promovida primeiro para essa função, mas o paradigma a ultrapassou a seguir. Não obstante, a r.

sentença recorrida parte do pressuposto de uma identidade de funções, mas admite **provados os fatos impeditivos da equiparação salarial, consistentes na diversidade de perfeição técnica e de produtividade**, o que entendemos correto, nada havendo, portanto, a ser reparado na r. sentença recorrida. ." (TRT 3ª R. – RO 00567-2009-042-03-00-8 – a T - Rel. Milton Vasques Thibau de Almeida - 20/11/2009. DEJT. Página 50.). (grifo nosso)

Em relação ao pagamento de prêmios por atingir as metas, os seguintes julgados demonstram que os desembargadores entendem que a instituição dos prêmios decorre da liberalidade do empregador, mas a distribuição dos prêmios deve se pautar nos critérios pré-determinados.

A instituição de prêmios para os empregados constitui liberalidade do empregador, que, dentro de seu poder diretivo, estabelece os critérios para a aferição dos mesmos. Contudo, **não pode o empregador, à revelia de critérios pré-definidos, beneficiar um grupo de empregados, em detrimento de outros, sob pena de ofensa ao princípio da isonomia**. Cabe, pois, à empregadora, pagar o referido prêmio a todos os empregados que preencham os requisitos necessários à obtenção do mesmo. Não tendo a Reclamada se desvencilhado do ônus que lhe competia de comprovar os fatos impeditivos do direito do Autor, a teor do art. 333, II, do CPC, c/c art. 818 da CLT, a remuneração por desempenho individual é devida. (TRT 3ª R. – RO 01026-2006-102-03-00-3 RO – 4ª T - Rel. Luiz Otavio Linhares Renault - 23/08/2008. DJMG . Página 18). (grifo nosso)

A instituição de prêmios para os empregados constitui liberalidade do empregador, que, dentro de seu poder diretivo, estabelece os critérios para a aferição dos mesmos. Contudo, **não pode o empregador, à revelia de critérios pré-definidos, beneficiar um grupo de empregados, em detrimento de outros, sob pena de ofensa ao princípio da isonomia**. Cabe, pois, à empregadora, pagar o referido prêmio a todos os empregados que preencham os requisitos necessários à obtenção do mesmo. Não tendo a Reclamada se desvencilhado do ônus que lhe competia de comprovar os fatos impeditivos e/ou obstativos do direito, a teor do art. 333, II, do CPC, c/c art. 818, da CLT, a remuneração por desempenho individual é devida. (TRT 3ª R. – RO 0123200-96.2007.5.03.0064 – 4ª T - Rel. Luiz Otavio Linhares Renault - 16/10/2009. DEJT. Página 78.). (grifo nosso)

Portanto, nota-se a partir das decisões analisadas, que, no entendimento dos desembargadores, a solicitação de equiparação salarial, em face da remuneração por resultados, afigura-se inviável, haja vista que possui caráter personalíssimo. Todavia, se os prêmios foram instituídos, com base em critérios pré-definidos, devem ser respeitados, sob pena de violação ao princípio da isonomia.

5.3. Da configuração da equiparação salarial nos casos de aplicação da remuneração por habilidades

No sistema de remuneração por habilidades, a remuneração deixa de ser vinculada ao cargo e passa a ser relacionada diretamente à pessoa (WOOD JR.; PICARELLI, 2004). Portanto, está vinculada a um conjunto de conhecimentos e habilidades que são essenciais ao desenvolvimento de uma atividade e não a algum trabalho ou resultado específico (GIL, 2006). Logo, a base da remuneração está no conjunto de habilidades que as pessoas possuem, sendo o aumento salarial diretamente vinculado ao domínio demonstrado pelo empregado dessas habilidades que são constatadas pelas empresas através de certificação, ou seja, reconhecimento de que a pessoa possui as habilidades definidas pela organização para a sua função (BARBOSA; RODRIGUES, 2004).

Nesse sentido, os trechos das decisões, abaixo transcritas, demonstram o entendimento dos desembargadores acerca da possibilidade de equiparação salarial de professores que possuem habilitações distintas (titulações distintas).

A maioria das decisões, proferidas pelos desembargadores, traz que os professores que possuem maior titulação podem receber remuneração diferenciada, mesmo que não seja possível atestar objetivamente que tal titulação afeta no resultado específico. Os magistrados entendem que este posicionamento encontra respaldo na legislação, porque a maior titulação confere a eles maior perfeição técnica. Inclusive, este posicionamento se encontra em consonância com a teoria de Gil (2006) que afirma que a remuneração por habilidades não se vincula a algum trabalho ou resultado específico, mas a um conjunto de conhecimentos e habilidades que são essenciais para o desenvolvimento de uma atividade. Delgado (2006), neste mesmo sentido, infere que a mais elevada titulação profissional ou acadêmica é conduta favorável a tese de diferenciação na qualidade do trabalho prestado.

Não há dúvida de que ambas eram professores e na condução das turmas poderiam até produzir o mesmo resultado. Há porém entre elas uma distinção que justifica o valor mais elevado pago ao modelo:

Maria Lúcia tinha doutorado (f. 493), com a senioridade de uma tese defendida em 1983.

O critério de valorizar os professores com essa titulação é comum nas instituições de ensino, inclusive nas públicas, onde a promoção a adjunto só acontece após a defesa de tese. A reclamante comprova a titulação como mestre (f. 546). A justificativa para isto está no fato de, nas avaliações feitas pelos órgãos do MEC, este é fator valorizado e que conta para a qualificação do curso.

A posição de um professor com doutorado na escola é diversa da posição de um professor com mestrado. A remuneração do primeiro pode ser superior à do segundo. Não há tampouco como aplicar o art. 460 pela diversidade dos contextos profissionais da reclamante e do paradigma. Nego provimento. (TRT 3ª R. – RO 01542-2009-103-03-00-7 – 8ª T – Relª. Mônica Sette Lopes - 23/02/2011. DEJT. Página 76.). (grifo nosso)

Ora, embora a norma coletiva invocada pelo reclamante não obrigue a escola a pagar adicional de titulação, o que se vê é que **a reclamada remunerava a hora-aula de acordo com a titulação de cada professor. Assim, sendo incontroverso que o obreiro possui o título de mestre e para se assegurar o tratamento isonômico garantido pela Constituição da República, defere-se o adicional de titulação, nos valores praticados pela reclamada em relação a outros professores que detém o título de mestre**, conforme se apurar, observando-se, nos cálculos, o período posterior ao reconhecimento do título de mestre pelo Ministério da Educação. (TRT 3ª R. – RO 02567-2006-147-03-00-0 – 2ª T – Relª. Maristela Íris da Silva Malheiros - 03/12/2009. DEJT. Página 92). (grifo nosso)

A reclamada alegou, ainda, que o salário do paradigma era mais elevado por conta deste possuir maior formação teórica. Contudo, não produziu nenhuma prova a fim de convencer acerca da alegada diferença de perfeição técnica e produtiva, ônus que lhe competia (item VII da Súmula n. 06 do Colendo TST).

Assim, **considerando que modelo e reclamante são detentores do mesmo título de Mestre e que a reclamada não logrou êxito em comprovar que o paradigma é possuidor de maior formação teórica, dou provimento parcial ao recurso interposto pelo reclamante para, reformando a r. sentença, deferir-lhe o pagamento de diferenças salariais pela equiparação salarial** com o modelo João Wagner Rodrigues Hernandez, a partir de 01.02.2005. (TRT 3ª R. – RO 01891-2006-147-03-00-0 – 5ª T – Relª. Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida – 15/03/2008. DJMG . Página 17.) (grifo nosso)

[...] no presente caso, comprovado que autora e paradigma exerciam a mesma função, professor universitário, inclusive possuindo autora e modelo titulação de especialista, com regime de contrato em sistema em dedicação integral, caberia à reclamada a prova dos fatos impeditivos da equiparação, por ela alegados. No entanto, deste ônus não se desincumbiu. Lado outro, não se discute que pode a reclamada adotar critérios frente aos seus interesses educacionais e econômicos.

No presente caso, contudo, conforme alegado pela própria reclamada, a remuneração de seus professores dava-se não pelo critério da titulação, mas pela especificidade da matéria lecionada; que a autora ministrava aulas na área de educação e o paradigma na área de saúde.

Ora, se as atribuições de ambos os professores, equiparando e paradigma, são as mesmas, isto é, ministrar aulas, a desigualdade salarial empreendida

pela Recorrente não se enquadra na exceção admitida pelo art. 461 da CLT.

Isto porque, no exercício das funções contratuais, reclamante e modelo realizavam, objetivamente, a mesma função, sendo isso o que interessa para o Direito do Trabalho, pouco importando o fato de ministrarem aulas de conteúdos diferentes e possuírem formação acadêmica distintas, porquanto as atividades desempenhadas por uma e outro não se distinguem, objetivamente. Assim, **considerando que modelo e reclamante são detentores do mesmo título, ou seja, de Mestre, e que a reclamada não logrou êxito em comprovar que o paradigma é possuidor de maior formação teórica, ou exerce seu mister com maior perfeição ou produtividade, dou provimento parcial ao recurso interposto pela reclamante para, reformando a r. sentença, deferir-lhe o pagamento de diferenças salariais pela equiparação salarial** com o modelo Germano José Turrer a partir de 10.04.2003. (TRT 3ª R. – RO 00353-2008-089-03-00-4 – 4ª T – Rel. Júlio Bernardo do Carmo – 15/11/2008. DJMG . Página 22.). (grifo nosso)

A autora foi contratada como professora, possuindo grau de instrução de Especialista, enquanto o paradigma, também professor, possuía grau de instrução de Doutor. E a titulação constitui um aspecto determinante para aferir melhor produção e perfeição técnica. Nesse passo, se o paradigma possuía maior qualificação, justifica-se o tratamento diferenciado no tocante a superioridade de salários. (TRT 3ª R. – RO 00098-2008-013-03-00-0 – 1ª T – Rel. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto - 07/05/2009. DEJT. Página 62.) (grifo nosso)

Todavia, os dois julgados, abaixo transcritos, demonstram que este entendimento não é pacífico. Os desembargadores que divergem do posicionamento supramencionado alegam, respectivamente, que a “titulação” não basta para estabelecer a diferença, podendo a organização se valer de outros critérios e que a “qualificação” não seria fator significativo de distinção.

A par disso, cabe ressaltar que, para o reconhecimento da equiparação salarial, não basta **a titulação de professores de nível superior que atuam na mesma disciplina ou curso, pois o 'jus variandi' permite ao empregador adotar critérios para classificação dos professores como adjuntos ou titulares, levando em consideração, inclusive o currículo de cada um deles.** Dou provimento ao recurso para excluir da condenação o pagamento das diferenças salariais decorrentes da equiparação salarial e seus reflexos. (TRT 3ª R. – RO 00713-2010-009-03-00-8 – 10ª T – Relª. Sueli Teixeira - 05/10/2011. DEJT. Página 142.). (grifo nosso)

A equiparação salarial impõe-se como justa medida da isonomia correspondente consagrada em nosso ordenamento jurídico e que visa a remunerar com igual salário os empregados que executam um conjunto de tarefas e misteres inerentes a uma mesma função, desempenhada em benefício do mesmo empregador, na mesma localidade. Se no exercício das funções contratuais reclamante e modelo realizavam, objetivamente, as mesmas funções, é isso o que interessa de perto para o Direito do Trabalho, sendo irrelevante o fato de um ou de outro executar seus serviços em um setor ou outro de trabalho, na mesma localidade, se as atividades desempenhadas não se distinguem, objetivamente. No caso, a distinção do conteúdo das matérias lecionadas, a maior pressão por resultados objetivos

no ensino médio, bem como a **distinção na qualificação profissional do paradigma (formado em matemática, com especialização em psicopedagogia) não são fatores significativos para o exercício do cargo de “supervisor de turma”, função direcionada, especialmente, à coordenação de questões disciplinares afetas à rotina escolar.** (TRT 3ª R. – RO 00508-2009-007-03-00-2 – 6ª T – Rel. Emerson José Alves Lage - 04/12/2009. DEJT. Página 143.). (grifo nosso)

Ainda em relação à equiparação salarial, decorrente da remuneração por habilidades dos profissionais de ensino, interessante é o entendimento acerca da impossibilidade de equiparar os professores médicos aos demais professores da área de saúde (biologia), mesmo que lecionem disciplinas análogas, em face da complexidade na formação profissional do médico, mesmo que possuam a mesma titulação.

Primeiramente, cumpre ressaltar ser incontroverso que o autor era odontólogo e não médico, bem como ministrava aulas de anatomia, porém de conteúdo diverso daquele ministrado pelo modelo, conforme admitido pelo próprio autor na impugnação à defesa: “o obreiro ministrava aulas de anatomia de pescoço e cabeça e o paradigma ministrava aula das outras partes do corpo humano” (f. 442/443).

Ora, no caso em apreço, embora ambos os profissionais fossem professores de anatomia, o modelo ministrava conteúdo incontroavelmente distinto – anatomia do corpo. O autor era odontólogo e, por isso, tinha formação para ministrar anatomia do pescoço e cabeça. A este juízo resta claro que não há identidade funcional, pois, do contrário, questiona-se: o obreiro tinha como ministrar anatomia de partes do corpo num curso de medicina? Não, não tinha, por uma razão bastante singela – **exige-se formação específica para tal, formação esta que, no caso da carreira médica, é muito mais complexa e exige mais anos de dedicação, entre graduação, especialização em residência e, para carreira acadêmica, mestrado.**

Não vejo, portanto, como deferir a equiparação salarial pretendida, cabendo, ainda, fazer uma observação: a prova revela que o autor também ministrava aulas de anatomia em outros cursos da área de saúde (fisioterapia, nutrição, fonoaudiologia e farmácia - cf. depoimento pessoal do autor e da testemunha Luiz Gustavo – f. 463/464). Ainda que admitíssemos que, nesses cursos, o obreiro ministrasse aulas de anatomia do corpo inteiro, o que é improvável, é evidente que o conteúdo e profundidade de uma aula de anatomia para um curso de medicina não se equipara ao que é ministrado, por exemplo, para um aluno de fisioterapia. O próprio autor admite essa circunstância (que, ademais, carece de prova, sendo notório), ao afirmar que “havia diferença de conteúdo das disciplinas para cada curso em que eram ministradas” (f. 463).

Não é demais ressaltar que o TST não admite a equiparação salarial quando a função somente possa ser exercida por profissional devidamente habilitado, como se infere da OJ 296 da SDI1, através da qual se considera impossível a equiparação salarial entre o auxiliar de enfermagem e o simples atendente. (TRT 3ª R. – RO 00527-2008-051-03-00-6 – Turma descentralizada - Rel. Paulo Maurício R. Pires - 06/07/2009. DEJT. Página 158.). (grifo nosso)

[...] não se podem equiparar os professores universitários pela mera presunção de trabalho de igual valor na docência dos diversos ramos do ensino superior, sendo **insuscetível de extensão ampla e irrestrita o adicional de medicina, fixado em razão da notória complexidade da formação profissional do médico**, que se projeta na perfeição técnica da atividade docente, justificando o acréscimo na remuneração, sem configurar discriminação salarial dos professores dos demais cursos de graduação da área biológica. (TRT 3ª R. – RO 00775-2008-051-03-00-7 – 5ª T - Rel. Jose Murilo de Moraes - 17/04/2009. DEJT. Página 85.) (grifo nosso)

No que se refere a outras relações empregatícias, foram identificadas as seguintes decisões que abordam a equiparação salarial em face da adoção da remuneração por habilidades.

Notou-se que, em instituições financeiras, alguns cargos de gerência prescindem de certificação diferenciada para o desempenho de algumas atividades, inclusive decorrente de determinação do Conselho Monetário Nacional. Desta forma, os desembargadores entenderam que não é possível à equiparação em face da distinção de perfeição técnica.

Os gerentes bancários que desempenham atividades de comercialização e distribuição de produtos de investimento em centrais de atendimento ou plataformas nos segmentos private ou corporate, atendendo a clientes qualificados, com altos faturamentos não podem ser equiparados a gerentes de agência comum. Isto porque **Conselho Monetário Nacional exige** dos gerentes que atendem a clientes qualificados nos segmentos private e corporate **a certificação de participação em cursos voltados para o mercado financeiro e aprovação em tais cursos, sendo que dentre os certificados exigidos está o CPA-20 fornecido pela ANBIMA**. (TRT 3ª R. – RO 00506-2011-010-03-00-0 – 2ª T - Rel. Maristela Íris da Silva Malheiros - 03/07/2012. DEJT. Página 57.). (grifo nosso)

Ainda que os gerentes bancários tenham, a princípio, as mesmas atribuições no tocante à captação e administração da carteira de clientes, bem como na venda de produtos e serviços oferecidos pelo Banco, tal fato não pode levar automaticamente à idéia de trabalho de igual valor na forma do artigo 461 da CLT, para fins de equiparação salarial. Diante desta premissa, não se revela cabível a equiparação pretendida quando revelado nos autos que **os paradigmas apontados pela reclamante trabalhavam em setores privados que envolviam operações específicas que demandavam conhecimento técnico superior e de maior complexidade** ou em agências bancárias de maior porte que envolviam não apenas as atividades típicas dos gerentes, mas também a coordenação de equipes e outras atribuições que demandavam maior responsabilidade, como a administração de carteiras de clientes com numerário expressivo, além da participação em comitê criado para o Banco para deliberar sobre autorização de operações bancárias de maior monta. **Destarte, evidenciada a diferença entre a produtividade e a perfeição técnica nas atividades exercidas pela reclamante e os paradigmas apontados, não há como atribuir o trabalho de igual valor nos termos do artigo 461,**

caput e § 1º, da CLT. (TRT 3ª R. – RO - 01085-2010-031-03-00-5 – 2ª T – Relª. Maria Cristina Diniz Caixeta - 02/08/2011. DEJT. Página 94.). (grifo nosso)

Embora a formação teórica superior e a certificação sejam consideradas favoráveis à tese de maior perfeição técnica, o que, por certo, viabiliza a distinção salarial decorrente de uma habilidade diversa; cumpre ressaltar as três decisões abaixo que demonstram que, se a habilitação/certificação não foi revertida em favor do empregador, ou seja, se não interferiu no modo de execução do trabalho, não há que se falar diferenciação salarial e, desta forma, a equiparação é possível. Nesse mesmo sentido, Barros (2009), infere que a maior formação teórica ou a maior potencialidade do paradigma é irrelevante para a configuração da equiparação salarial se não foi revertida em favor do credor do trabalho.

A maior formação teórica do paradigma é irrelevante no exame da equiparação salarial, quando a prova dos autos demonstra que ela não sobressaiu em sua atividade, tampouco foi revertida em favor do credor do trabalho. (TRT 3ª R. – RO 01544-2008-145-03-00-7 – 7ª T - Relª. Alice Monteiro de Barros - 18/05/2009. DEJT. Página 159.). (grifo nosso)

Do exame do depoimento pessoal do preposto da Reclamada, verifica-se que este alegou que a única diferença nas atividades desenvolvidas pelo Autor e pelo paradigma era que aquele não interpretava desenhos técnicos, na medida em que admitiu que “a única diferença nas funções do recte para o paradigma é que o caldeireiro Abramam interpreta desenhos e corta e fabrica peças; que o recte ajudava a fazer essas tarefas, mas quem interpretava os desenhos era somente o paradigma” (f. 185).

... conclui-se que o Reclamante e o modelo apontado desempenhavam as mesmas funções, **sendo que o fato de o paradigma possuir certificação expedida pela ABRAMAN não obsta o pleito equiparatório, haja vista que referida qualificação não interferia no modo da execução dos serviços.** (TRT 3ª R. – RO 00529-2008-087-03-00-5 – 8ª T - Relª. Ana Maria Amorim Rebouças – 13/12/2008 - DJMG . Página 37.). (grifo nosso)

Cumpre esclarecer, outro tanto, que **o fato de o Sr. Albert Viana possuir diploma de técnico, ao contrário do alegado nas razões recursais, também não é capaz de obstar o acolhimento do pleito equiparatório. Isso porque o próprio modelo afirmou que após o treinamento o nível de conhecimento é o mesmo na operação das máquinas** (f. 381). Com efeito, para a incidência da regra consubstanciada no art. 461 da CLT, **a maior formação teórica ou maior potencialidade do paradigma é irrelevante, quando não sobressaiu em sua atividade, tampouco foi revertida em favor do credor do trabalho.**

Logo, mantenho a decisão que acolheu o pedido de pagamento de diferenças salariais com relação ao paradigma Albert Viana. Assim, nego provimento ao apelo empresarial. (TRT 3ª R. – RO 00576-2008-142-03-00-6 – 7ª T - Relª. Alice Monteiro de Barros - 27/04/2009. DEJT. Página 178.). (grifo nosso)

Ainda acerca da necessidade de que a habilidade influencie diretamente na atividade, ressalta-se que, de acordo com Barbosa e Rodrigues (2004), a busca por evidências da aplicação das habilidades, em situações concretas de trabalho, pode ocorrer por meio da vinculação da habilidade aos resultados da avaliação de desempenho. Nesse sentido, é o entendimento dos desembargadores esboçado na decisão abaixo.

A identidade funcional com o paradigma indicado pelo autor não foi negada pela reclamada, aduzindo esta que havia diferença de perfeição técnica e de produtividade, e que durante o longo período de afastamento do autor por doença (de maio de 2004 a junho de 2007) **o paradigma foi submetido a duas avaliações de desempenho e que diante de suas habilidades no desempenho da função, teve progressão funcional que culminou na diferença salarial somente a partir de julho de 2007**, ou seja, a partir do retorno do autor.

Assim, **restou provado que o paradigma exercia a função com mais produtividade e perfeição técnica, ao executar as tarefas de operador de produção III, não restando preenchidos os requisitos do artigo 461 da CLT**, porque comprovado fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do Autor, (art. 333, II, do CPC c/c Súmula n. 06, VIII, do TST), pelo que mantenho a r. sentença, no que tange ao indeferimento do pedido de equiparação salarial. (TRT 3ª R. – RO 00584-2008-093-03-00-7 – 4ª T - Rel. Bernardo do Carmo - 22/05/2009. DEJT. Página 94.). (grifo nosso)

De todo exposto, nota-se, a respeito da configuração da equiparação salarial, nos casos de aplicação da remuneração por habilidades, que não há um consenso por parte dos desembargadores. Embora em um grande número de decisões, os desembargadores tenham indeferido os pleitos equiparatórios ao argumento de que as habilidades pesam em favor do pagamento distinto, outras, por sua vez, demonstram que a habilidade deve efetivamente influenciar no exercício do trabalho ou no resultado. Destaca-se também a decisão favorável à comprovação da relação habilidade x atividade (saber x agir) como forma de distinção salarial de trabalhadores em face de maior produtividade, ou seja, efetivamente a habilidade enseja maior perfeição técnica e produtividade atestada em avaliação de desempenho.

5.4. Da configuração da equiparação salarial nos casos de aplicação da remuneração por competência

Na remuneração por competências são utilizados critérios menos universalistas, conferindo remuneração individualizada, variável e vinculada ao desempenho

pessoal, como reconhecimento pelo diferencial apresentado por cada trabalhador (MACHADO, 2007). Bitencourt (2001) ensina que a vivência de outras experiências e o desenvolvimento de competências baseadas em um processo contínuo de aprendizado, além do aspecto formal do conhecimento e do relacionamento com outras pessoas, são fatores relevantes para a remuneração por competências. Por conseguinte, neste modelo, a recompensa se pauta em critérios subjetivos que estão relacionados com as competências individuais: experiência, dedicação, confiabilidade, fidelidade e disposição (MACHADO, 2007).

No que tange a experiência e a qualificação profissional do empregado como diferencial para recebimento de salário diferenciado, infere-se que a maioria das decisões foi, no sentido de que estes critérios, não foram levados em consideração pelo legislador e, por isso, não podem ser utilizados como pressupostos para remunerar, de forma diferenciada, empregados que exercem a mesma função. Destacam-se, porém, os seguintes entendimentos, que são contrários à maioria dos julgados: decisão da 3ª Turma, cujo relator foi Milton Vasques Thibau de Almeida, que indeferiu a equiparação salarial, uma vez que a paradigma possuía 18 anos de experiência no mercado e uma carteira de clientes já formada, restando comprovada a maior perfeição técnica; entendimento da relatora Maria Cristina Diniz Caixeta, que, embora vencida, entendeu, em seu voto, que é de notório conhecimento que, no mundo dos esportes, a experiência e o tempo de exercício na função são fatores determinantes para a qualificação técnica dos profissionais que atuam nos clubes esportivos, independentemente do clube ou do empregador que esteja o profissional vinculado. Portanto, não caberia a equiparação.

Em relação à paradigma Adriana, a preposta esclarece em seu depoimento pessoal que **foi admitida na função de gerente exclusiva 2, porque já havia exercido a função no BRADESCO, durante cerca de 18 anos, tinha uma carteira de clientes já formada e experiência de mercado, somente tendo sido promovida desta função após a dispensa da reclamante.**

A reclamante admitiu em seu depoimento pessoal (art. 348 primeira parte, do CPC), que soube por comentários que a paradigma Adriana já trabalhava em outros bancos antes de ter sido admitida pelo reclamado, portanto, **estando provada a maior perfeição técnica desta paradigma, o que impede a equiparação salarial.** (TRT 3ª R. – RO 00567-2009-042-03-00-8 – 3ª T - Rel. Milton Vasques Thibau de Almeida - 20/11/2009. DEJT. Página 50.). (grifo nosso)

No que diz respeito à mesma produtividade e perfeição técnica, o contexto probatório milita a favor da reclamada, vez que restou provado que, embora exercendo idêntica função de preparador técnico, **os paradigmas Elton Paulino, José Antônio Martins e Eliney Silva pelo possuem qualificação profissional e experiência superiores às do reclamante.**

É preciso frisar que é de notório conhecimento (art. 335 do CPC c/c art. 769 da CLT) que no mundo dos esportes, **a experiência e o tempo de exercício na função são fatores determinantes para a qualificação técnica dos profissionais que atuam nos clubes esportivos.**

Assim, a experiência e a qualificação/produtividade se adquire ao longo do exercício da função, independentemente do clube ou do empregador que esteja o profissional vinculado.

É importante destacar que não se trata aqui de análise de tempo superior a dois anos no exercício da função, na forma normatizada, mas sim de exame de produtividade e perfeição técnica aferidas pelo critério da experiência.

Por estas razões entende a Relatora que não restaram implementados todos os requisitos do art. 461 da CLT que ensejariam a manutenção da sentença, no aspecto. Todavia, a doutra maioria da Turma, entende que restaram provados os requisitos do artigo 461 da CLT, na mesma linha de argumentação da r. sentença, razão pela qual nega-se provimento ao apelo no particular. (TRT 3ª R. – RO 01401-2010-025-03-00-7 – 6ª T – Relª. Maria Cristina Diniz Caixeta - 20/05/2011. DEJT. Página 220.). (grifo nosso)

Neste ponto, **não se conforma o reclamado com o entendimento monocrático esboçado de não ser a larga experiência da paradigma no momento da contratação, justificativa para seu maior salário. Assevera que, ao revés, a maior experiência do modelo evidencia o desempenho de trabalho com maior perfeição técnica que a reclamante, o que vem a justificar a sua maior remuneração.** Aduz, ainda, que a paradigma antes de ingressar em seus quadros, exerceu por 12 anos a função de gerente de contas em outro banco, o que inegavelmente lhe confere maior capacitação técnica para o trabalho de gerente de negócios do que à reclamante, vindo a prática a ensinar que tanto a perfeição técnica como a produtividade a que se refere o art. 461, § 1º da CLT estão intimamente ligados à noção de experiência profissional.

A tese defensiva e reafirmada no apelo de que a paradigma contava com tempo de trabalho na função anterior, em outra empresa, não pode ser acolhida, na medida em que o tempo na função deve ser aferido na própria empresa reclamada, onde concomitantemente tenham laborado reclamante e paradigma, não constituindo óbice à equiparação a experiência ou cultura profissional adquirida pelo modelo em seus contratos anteriores com outras empresas.

E, ainda que maior a experiência profissional, o certo é que tal critério não veio a ser considerado pelo legislador para fixação dos requisitos da equiparação salarial, conforme se depreendo do art. 461/ CLT, não tendo qualquer valor, para fins de equiparação, o tempo de serviço dos empregados, em determinada função, antes de seu ingresso na empresa.

Equivale dizer, o que vale é o tempo efetivamente trabalhado após a admissão. Nesse contexto, ainda que os currículos da autora e da paradigma confirme que esta tinha, quando admitida, maior experiência profissional, isto não influencia, em absolutamente nada, a contagem do prazo de que trata o parágrafo primeiro do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho. Vale ressaltar que a produtividade e a perfeição técnica são avaliadas no dia-a-dia da empresa. O simples fato de um profissional possuir um currículo melhor não quer dizer que ele produzirá mais e melhor que outros empregados. **Assim sendo, ficando evidenciada a identidade**

de função, com o desempenho das mesmas tarefas pela reclamante e paradigma, conclui-se que a equiparação se impõe, não restando dúvida de que o pagamento de salário a menor à recorrida ofende o disposto no art. 7º, XXX, da CF/88. Nego provimento. (TRT 3ª R. – RO 00619-2009-035-03-00-8 – Turma Recursal de Juiz de Fora - Rel. Heriberto de Castro - 15/12/2009. DEJT. Página 167.). (grifo nosso)

A reclamada alega que as funções do reclamante e do paradigma eram distintas e que **o desnível advém de uma promoção por mérito do paradigma.**

A promoção por mérito seria mesmo um aspecto que possibilitaria a distinção no tratamento dos empregados.

No entanto, como em todas as hipóteses de promoção em que o mérito é o critério, há a necessidade de aferição de padrões de objetividade e de impessoalidade que propiciem o tratamento igual de todos aqueles que se encontrem na mesma situação jurídica, inclusive no que concerne ao plano de sua história no trabalho. **A mera opção, lastreada em uma falsa discricionariedade, não é suficiente para justificar o tratamento diferenciado dos que são substancialmente iguais.**

Para que a promoção por mérito pudesse ser aceita como um critério de distinção seria necessária, portanto, a prova de critérios, de ampla publicidade, que estabelecessem parâmetros, de modo a que todos, uniformemente, pudessem se habilitar e até mesmo demandar da empresa o cumprimento de um dever. Ainda que não se exija a pré-existência de uma norma escrita, poderia bastar um costume, assentado na empresa, cabalmente conhecido e divulgado, que fosse observado sem qualquer dissonância e que, por sua reiteração no tempo, conformasse uma norma, transmitida oralmente, que se impusesse de forma cogente em relação àqueles que administram a empresa.

Quando o único fator que indica como causa dos aumentos a promoção por mérito é a referência por escrito na ficha funcional, sem a apresentação de qualquer base normativa (escrita ou mesmo oral, nos moldes acima definidos), que possibilitasse o amplo conhecimento dos critérios e a impessoalidade na sua aplicação, não há como assimilar este dado como um ponto a justificar a distinção no tratamento entre a reclamante e a paradigma. (TRT 3ª R. – RO 00185-2009-031-03-00-0 – 8ª T – Relª. Mônica Sette Lopes - 02/10/2009. DEJT. Página 204.).(grifo nosso)

Na hipótese em apreço, a reclamada alegou fato impeditivo ao direito obreiro. Asseverou a ré que o paradigma é mais experiente no exercício da profissão, não havendo se falar em mesma perfeição técnica. Defere-se a equiparação salarial quando comprovada a identidade das funções exercidas pela autora e pelo paradigma, sem evidência da maior produtividade deste último, na forma alegada na defesa. **O maior potencial do modelo, traduzido na sua capacidade de atuar em programas ao vivo, não chegou a constituir elemento capaz de fazer sobressair a sua atuação, pois tal habilidade nunca foi empregada em favor da empresa,** conforme demonstrado na prova oral. Em conseqüência, persiste a igualdade de funções apontada na inicial. (TRT 3ª R. – RO 00598-2008-009-03-00-3 – 7ª T - Rel. Alice Monteiro de Barros – 23/10/2008 - DJMG . Página 9.). (grifo nosso)

Destaca-se, em relação ao acórdão abaixo que deferiu o pedido de equiparação, o entendimento dos desembargadores, no sentido de que os conhecimentos

apresentados pelo paradigma (“maior percepção para detectar a necessidade de correção preventiva, não ensejando a interrupção da produção” e “maior conhecimento, inclusive fez um ajuste na envazadora, que sequer os técnicos conseguiram executar”) são pequenas dissonâncias que não comprometem a identidade de funções.

In casu, embora com pequenas dissonâncias que não comprometem a conclusão final, a prova oral confirma a assertiva inicial relativa à identidade de funções exercidas pelo Autor e pelo modelo indicado na peça de ingresso. Lado outro, não se extrai, dos depoimentos colhidos, subsídios suficientes para embasar a tese empresária de que o paradigma detinha mais perfeição técnica, cumprindo ressaltar que, conforme bem salientado pelo Juízo primevo, situações episódicas não se mostram suficientes para comprovar a qualidade referida. A este respeito, merecem destaque as seguintes transcrições do conjunto da prova oral formalizada nos autos:

“(...) as atribuições do reclamante e do paradigma eram as mesmas; encarregado de produção é mesma coisa que encarregado de turno de produção; posteriormente, a função teve a denominação alterada para encarregado especializado operacional; o reclamante e o paradigma revezavam turnos, de modo que um poderia render o outro; a produtividade do paradigma era superior, no sentido de que ele tinha maior percepção para detectar a necessidade de correção preventiva, que é mais barata para a empresa e não enseja a interrupção da produção; não havia diferença na quantidade de caixas produzidas entre os turnos do reclamante e do paradigma (...)” – depoimento do preposto da Reclamada, sr. Alessandro Silva Araújo, f. 576 – grifos acrescidos.

“(...) as funções do depoente e do reclamante eram as mesmas, mas o depoente tinha maior conhecimento, inclusive fez um ajuste na envazadora, que sequer os técnicos conseguiram executar; tanto o depoente quanto o reclamante faziam manutenções preventivas e corretivas; o depoente e o reclamante não trabalhavam juntos no mesmo horário, porque cada um era encarregado de um turno; (...) não recorda com exatidão, mas fez o ajuste na máquina em 2008; o reclamante mudou de lugar o sensor de acúmulo da envazadora e melhorou um pouco a produção (...)” – depoimento do paradigma, João Batista dos Santos Ribeiro, f. 577.

“(...) as atribuições e responsabilidades do reclamante e do **paradigma eram as mesmas, mas este último tinha maior conhecimento e produzia mais; dificilmente João Batista ligava pedindo informações a técnicos e mecânicos;** o reclamante regulava a máquina de sopro, mas muitas coisas eram feitas por um operador que tinha curso técnico; não sabe se o reclamante fez alguma melhoria ou ajuste na envazadora; não sabe se João Batista deu treinamento ao reclamante” - depoimento da testemunha da Reclamada, Emerson da Silva Siqueira, f. 578.

Enfatize-se, por importante, que se infere do depoimento do paradigma, com meridiana clareza, que ele e o Reclamante exerciam as mesmas funções, em turnos diferentes. Doutra tanto, os argumentos utilizados, in casu, para destacar a melhor perfeição técnica do equiparando se baseiam em situações específicas e insuficientes, como dito alhures, para afastar o direito do Reclamante à equiparação salarial. Ademais, é inconteste que um empregado rendia o outro na execução dos trabalhos, sendo óbvio que a empresa não comprometeria a qualidade da prestação dos seus serviços, mantendo, na mesma função, trabalhador que não detivesse conhecimentos

suficientes para efetuar, com a mesma perfeição técnica, as funções inerentes ao cargo respectivo. (TRT 3ª R. – RO 01600-2009-104-03-00-9 – 8ª T - Rel. Márcio Ribeiro do Valle - 13/08/2010. DEJT. Página 120.). (grifo nosso)

Em relação à confiabilidade, os acórdãos identificados demonstram que os desembargadores entendem que a fiabilidade dos trabalhadores não pode ter impacto sobre a remuneração de cada funcionário, sendo, portanto, possível a equiparação salarial, uma vez que este aspecto subjetivo não se enquadra nos requisitos previstos no art. 461 e seus respectivos incisos.

O reclamado se insurge contra a condenação ao pagamento de diferenças salariais de equiparação salarial, alegando que não havia a identidade de função e que não restaram preenchidos todos os requisitos do artigo 461 da CLT.

[...] salienta o reclamado que, quanto maior o parte da agência, maior é o número de empregados a serem geridos, o que implica maior responsabilidade do cargo, **destacando que não cabe falar em equiparação salarial entre exercentes de cargos de confiança e comissionados**. Aduz, ainda, o reclamado que os antecedentes funcionais da reclamante e da paradigma devem ser levados em conta na equiparação salarial.

[...] **é irrelevante a invocação dos antecedentes funcionais da reclamante e da paradigma, eis que essa atividade se insere nos poderes de comando empresarial**, sendo seu pressuposto exauriente a escolha efetuada pelo empregador quanto ao cometimento das atividades específicas de trabalho por ele procedidas à reclamante e à paradigma. Portanto, **o exame do Poder Judiciário se verifica apenas a posteriori e cinge-se ao exame do acerto ou do desacerto dessas escolhas patronais, limitando-se a aferir se entre elas foi respeitado e aplicado o princípio da igualdade de tratamento contido nos preceitos dos artigos 461 da CLT**. (TRT 3ª R. – RO 00553-2008-108-03-00-0 – 3ª T - Rel. Milton Vasques Thibau de Almeida - 04/12/2009. DEJT. Página 26.). (grifo nosso)

Como bem pontuado pelo MM. Juiz de origem, o cargo e as atribuições de um gerente geral eram os mesmos, bem como o trabalho se desenvolvia na mesma localidade (Belo Horizonte), sendo que os três gerenciavam agências de grande porte, com igual perfeição técnica e produtividade.

No que se refere à alegação do reclamado de que há impedimento para o deferimento de equiparação salarial quanto a exercente de cargo de confiança, não prospera esse argumento como obstáculo ao pleito equiparatório. A partir do momento em que equiparado e equiparando passam a exercer a mesma função, para o mesmo empregador, aí nasce o direito a isonomia salarial, independentemente de exercer ou não cargo de confiança. Não há pois, que se falar em afronta ao inciso II, do art. 5º, da CF. (TRT 3ª R. – RO 00442-2009-013-03-00-2 – 3ª T - Rel. Milton Vasques Thibau de Almeida - 23/07/2010. DEJT. Página 29.) (grifo nosso)

Esclareço que o fato de os modelos exercerem cargo de confiança em nada interfere no desate do pleito, transbordando o Réu os estritos termos do art. 461/CLT e da Súmula 6/TST. Por todo o exposto, não há falar em ofensa ao art. 5º, II, da CF. Portanto, nego provimento ao apelo

do Reclamado e provejo, em parte, o recurso adesivo do Reclamante para acrescer à condenação diferenças salariais pela equiparação salarial com o paradigma ALEXANDRE ANTÔNIO DE SÁ SOARES, desde julho de 2004, observado o maior padrão salarial entre ele e o modelo BERNARDO TEODORO VASCONCELOS. (TRT 3ª R. – RO 00706-2007-137-03-00-4 – 4ª T - Rel. Luiz Otavio Linhares Renault - 10/06/2009. DEJT. Página 144.) (grifo nosso)

Um aspecto interessante pode ser suscitado a partir da análise do acórdão abaixo. Segundo os desembargadores, o empregador pode remunerar um gerente com “perfil mais qualificado” para o atendimento de clientes “especiais”, ou seja, para clientes que são direcionados para filiais de grande porte, que possuem uma complexidade maior no atendimento.

Por seu turno, a testemunha trazida pelo reclamado foi contundente e segura ao dizer que **na agência onde trabalhava o paradigma, em razão do tipo de clientela, exigia-se um perfil mais qualificado do gerente, e tanto nas agências do Barreiro como da Praça Sete haviam (sic) clientes de porte midle e corporate, o que não acontecia na agência onde trabalhava o reclamante, de pequeno porte.** Informa, mais, existir entre elas metas distintas, o que se afina com o que disse a segunda testemunha do autor, ao confirmar a peculiaridade de cada agência, dependendo do número de clientes e do volume de negócios.

O conjunto probatório desfavorece ao autor, pois para que haja a equiparação salarial essencial é o efetivo exercício da mesma função, não pela nomenclatura, mas pela atividade em si, pois é do núcleo do empreendimento a busca constante de maior produtividade, e neste contexto **o empregador, não só pode, como deve remunerar melhor aquele empregado cujo desempenho está a exigir qualificação técnica ou perfil mais adequado aos seus negócios, sem que isto constitua infringência ao princípio da isonomia. Por certo, as instituições financeiras se amoldam ao mercado, disponibilizando aos clientes agências de diversas matizes, que vai do pequeno ao grande porte, e sendo o contrato de trabalho regido pelo princípio da primazia da realidade, não é razoável admitir que um gerente de uma agência de grande porte tenha as mesmas atribuições de um gerente de agência de pequeno porte, até mesmo pela complexidade daquelas.**

Ausente, assim, os supostos fáticos e jurídicos da equiparação salarial, tenho que o autor não se desincumbiu de provar os fatos constitutivos do seu direito, enquanto que o reclamado, mesmo sem precisar, provou, a contento, os fatos modificativos e impeditivos que afastam o referido instituto. (TRT 3ª R. – RO 00987-2009-024-03-00-2 – 5ª T – Rel. Maurílio Brasil - 26/11/2010. DEJT. Página 113.). (grifo nosso)

No mesmo sentido, é a decisão abaixo, pois, no entendimento dos julgadores, a responsabilidade varia a partir do porte da loja, uma vez que este tipo de empreendimento acarreta diversificação das atribuições.

O mero fato de que gerentes, a princípio, tenham as mesmas atribuições não pode levar automaticamente à conclusão de trabalho de igual valor para

fins de equiparação salarial (art. 461, caput e § 1º, da CLT). De fato, **a responsabilidade do gerente geral varia dependendo do porte da loja, uma vez que uma loja de maior porte certamente acarretará acréscimo e diversificação nas atribuições a serem desempenhadas pelo gerente, em razão do maior número de empregados, quantidade de clientes, e demanda de produtos, dentre outros.** (TRT 3ª R. – RO 01726-2010-138-03-00-4 – 9ª T - Rel. João Bosco Pinto Lara - 17/07/2012. DEJT. Página 139.) (grifo nosso)

Porém, em sentido totalmente oposto, a decisão que segue demonstra o entendimento de que o perfil da clientela não é pressuposto para remunerar de forma diferenciada dois gerentes que, supostamente, exercem as mesmas atribuições.

Infere-se do conjunto probatório que a atuação do gerente de relacionamento no setor “Middle” não se diferenciava daquela ordinariamente destacada ao gerente de relacionamento, cuja atribuição, basicamente, é o atendimento, em termos de gerência, dos clientes de suas respectivas carteiras. Observo, ainda, que a pequena diferença na nomenclatura dos cargos é insuficiente para demonstrar a diversidade de tarefas (Súmula 6, III, do TST). **As diferenças no perfil da clientela integrante da carteira do autor e dos paradigmas não são relevantes para o deslinde da controvérsia.** Para o fim de isonomia salarial importa a atividade efetivamente desempenhada pelos equiparandos.

Assinalo, ainda, que a apuração dessas diferenças salariais deve ser feita a partir do salário base e da gratificação de função. A gratificação de função não se inclui dentre verbas de caráter pessoal, pois se relaciona com a função que era exercida, que, segundo acabamos de ver, era a mesma para a reclamante e os modelos determinados. (TRT 3ª R. – 01837-2010-022-03-00-7 – 10ª T – Relª. Deoclecia Amorelli Dias - 29/06/2011. DEJT. Página 211.). (grifo nosso)

Por fim, acerca da adoção de critérios subjetivos, por parte dos empregadores para remunerar os empregados, a decisão que segue apresenta o entendimento de que “indiscutivelmente, a isonomia tem de assentar-se em critérios objetivos, sem entraves de natureza puramente subjetiva, porque, a rigor, pouquíssimos seriam os casos de absoluta e completa igualdade” (TRT 3ª R. – 01211-2007-002-03-00-0 – 4ª T – Rel. Des. Luiz Otavio Linhares Renault – 31/05/2008 - DJMG . Página 15.).

Os desembargadores salientam que, atualmente, os empregados são poliqualificados, por isso, quanto mais capacitado, maior o leque de atribuições, que pode ocorrer em ato ou em potência, devendo-se exigir, para fins isonômicos, que eles ocorram integral ou parcialmente, a fim de que fiquem patentes a disponibilidade e a capacidade em prol da estrutura organizacional da empresa.

Portanto, o que se nota é que capacidade deve ser expressa objetivamente na atividade que está sendo desempenhada.

A Constituição Federal, em reverência aos seus princípios e objetivos, cujo núcleo dos núcleos é a pessoa humana, arts. 1º e 3º, veda qualquer discriminação no tocante ao salário, conforme expresso no art. 7º, inciso XXXII.

Descendo à legislação ordinária, o art. 461, da CLT, estabelece os requisitos para a equiparação remuneratória, sem descaracterizar o espírito do comando magno. Bobbio pontifica que: “os dois valores da liberdade e da igualdade remetem um ao outro no pensamento político da história.

Ambos se enraízam na consideração do homem como pessoa. Ambos pertencem à determinação do conceito de pessoa humana, como ser que se distingue ou pretende se distinguir de todos os outros seres vivos. Liberdade indica um estado; igualdade, uma relação. O homem como pessoa - deve ser, enquanto indivíduo em sua singularidade, livre; enquanto ser social, deve estar com os demais indivíduos numa relação de igualdade”. (Igualdade e Liberdade, 5a. ed., R.J.: Ediouro, 2002, p.7). Assim, a matriz jurídica da isonomia trabalhista é a igualdade salarial para trabalho de igual valor, remida na valorização do homem e em sua dignidade, impondo-se uma interpretação sistemática da legislação sob o comando da tez constitucional e não ordinária.

Indiscutivelmente, a isonomia tem de assentar-se em critérios objetivos, donde haverem a doutrina e a jurisprudência caminhado no sentido de que a avaliação deva ser realizada sobre o valor do trabalho, em si e por si, sem entraves de natureza puramente subjetiva, porque, a rigor, pouquíssimos seriam os casos de absoluta e completa igualdade, uma vez que, sendo uma atividade psico-física, o resultado do labor humano está sempre impregnado pelos traços da personalidade e do modo de ser único e ímpar de cada prestador de serviços. Drummond no poema Igual-Desigual disse: “Contudo, o homem não é igual a nenhum outro homem, bicho ou coisa.

Ninguém é igual a ninguém. Todo ser humano é um estranho ímpar”. Certamente, não foi a intenção do legislador a exigência de uma perfeita clonagem das atividade, porém o valor interior do trabalho. Trabalho e técnica, trabalho e arte, transitam em uma fronteira extremamente tênue, difícil de serem dissociados, ainda que por ficção do Direito do Trabalho, que almeja a dignidade da pessoa humana em todas as dimensões, seja à luz do trabalho técnico, científico, manual, intelectual ou artístico, consoante art. 7º., inciso XXXII. No caso de trabalho marcadamente intelectual, como o do Advogado, importantíssimo para o Estado Democrático de Direito e que, no seu ministério privado, presta serviço público e função social (art. 2º., par. 1º., do Estatuto da Advocacia), o desnível salarial não pode se basear em critérios extrinsecamente relativos e de somenos significância. Todo processo judicial é relevante e possui as suas dificuldades específicas, sendo inconsistente pensar-se que existem processos fáceis. Ademais, a distinção entre a primeira, a segunda e a terceira instâncias é muito sutil, uma vez que pouco adianta um excelente Advogado perante as instâncias superiores, se uma boa defesa não foi produzida e a instrução não foi bem conduzida perante a primeira instância. Por conseguinte, salvo a existência de quadro de pessoal organizado em carreira, em que as promoções obedeçam a rigorosa ordem, democraticamente acessível a todos, segundo critérios de antiguidade e de merecimento, a atuação de profissionais pelas diversas instâncias não estabelece, necessariamente, uma hierarquia valorativa do trabalho colocado à disposição da empregadora.

Logo, a conveniência organizacional administrativa da empresa pode estabelecer níveis de atribuições específicas, mas não pode, data Firmado por assinatura digital em 14/05/2008 pelo Des. Luiz Otavio Linhares Renault (Lei 11.419/2006) venia, sem quadro de pessoal aprovado na forma da lei, instituir disparidade salarial, mormente quando o equiparando exerceu, em algumas oportunidades, atribuições superiores às do seu nível, o que evidencia que, em potência, ele reúne o requisito básico da equiparação. Quando um Advogado, um Médico, um Engenheiro, um Psicólogo, ou qualquer outro profissional é contratado, indiscutivelmente, coloca ele à disposição da empresa, no âmbito de sua força laborativa, toda a capacidade, que não pode ser fracionada, dividida em pedaços, para fins de desnível salarial. Dentro de toda norma jurídica existem, por assim dizer, outras normas jurídicas que vão se despreendendo da matriz inicial, dandolhe, paulatinamente, novas perspectivas, a fim de que o intérprete possa melhor aplicá-la à realidade de sua época, realizando justiça. Por isso e talvez até apesar disso, alguém, que não me recordo, recortou a realidade, afirmando à respeito da lei que a letra mata e o espírito vivifica. A CLT foi concebida, elaborada e seus institutos forjados à luz de um modelo fordista da produção.

Atualmente, embora vários institutos ainda sejam os mesmos, como a equiparação, os seus elementos fáticos sofreram mudanças, que precisam ser levados em consideração.

Antigamente, os empregados eram monoqualificados; atualmente são poliqualificados, de modo que quanto mais capacitado for o empregado, maior o leque de atribuições, que pode se dar em ato ou em potência, devendo-se exigir, para fins isonômicos, que eles ocorram integral ou parcialmente, pelo menos uma vez, a fim de que fiquem patentes a disponibilidade e a capacidade em prol da estrutura organizacional da empresa. A Convenção n. 100 da OIT, embora específica para coibir a discriminação salarial entre os sexos, adotou, nitidamente, o conceito de valor do trabalho para fins isonômicos. Vale, por conseguinte, o valor intrínseco do trabalho, isto é, o trabalho em si mesmo, potencialmente integrado no núcleo da atividade empresarial, e não o trabalho extrínseco, na sua conotação concreta de exame de tarefa por tarefa como se estivéssemos diante de um microscópio a procura de sutis traços distintivos. Identidade do valor trabalho reconhecida e equiparação salarial acolhida, com o deferimento de todas as conseqüências decorrentes da isonomia. (TRT 3ª R. – 01211-2007-002-03-00-0 – 4ª T – Rel. Des. Luiz Otavio Linhares Renault – 31/05/2008 - DJMG . Página 15.). (grifo nosso)

Conclui-se, acerca da configuração da equiparação salarial nos casos de aplicação da remuneração por competências, que o entendimento majoritário é de que a aplicação de critérios subjetivos, como mérito, perfil, confiabilidade e experiência, não são aptos a ensejar a diferença remuneratória, haja vista que, na maioria das decisões analisadas, foi deferida a equiparação salarial solicitada, uma vez que restou configurada a identidade do cargo a partir dos critérios objetivos estabelecidos no art. 461, da CLT. Observou-se, porém, em alguns poucos julgados, ou seja, que excepcionalmente os desembargadores entenderam que a experiência de vários anos ou o perfil mais qualificado, no exercício de uma atividade, pode ser

um diferencial que justifica a diferença remuneratória, o que obsta a equiparação salarial.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo proposto para esta dissertação foi analisar, a partir de decisões proferidas no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – MG, nos últimos cinco anos (2008 a 2012), o entendimento dos desembargadores acerca da implementação da remuneração variável, uma vez que o exercício de funções iguais pelos trabalhadores ensejam a equiparação salarial, nos termos do artigo 461 da CLT.

Os temas apresentados, no referencial teórico, foram divididos em: sistemas de remuneração, em que apontaram-se os conceitos de remuneração, salário e breve introdução sobre os modelos remuneratórios; remuneração tradicional, cujo estudo abordou o modelo tradicional de remuneração, baseado, essencialmente, no salário-base e cargo; remuneração variável, no qual se discutiram as formas de remuneração que atrelam desempenho individual e resultado das organizações; a relação remuneração e direito sob o enfoque da equiparação salarial e demais preceitos legais e doutrinários sobre a temática; e, por fim, apresentou-se o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, ambiente onde foi realizada a pesquisa.

Para atender aos objetivos desta dissertação, realizou-se uma pesquisa qualitativa, uma vez que ela possibilita descrever e decodificar os componentes de um sistema complexo de significados, objetivando traduzir e expressar o sentido dos fenômenos sociais (NEVES, 2006). A pesquisa pautou-se na descrição do fenômeno estudado (VERGARA, 2007), com ênfase no “como” e “o que” (DESLAURIERS; KÉRISIT, 2010), ou seja, como os desembargadores decidem as demandas acerca da equiparação salarial em face da implementação da remuneração variável e o que eles entendem sobre a configuração da equiparação salarial quando as organizações se valem da remuneração variável como estratégia remuneratória. O meio utilizado foi a pesquisa documental, pois buscou-se selecionar, tratar e interpretar a informação bruta (acórdãos/decisões), no intuito de extrair algum sentido e introduzir algum valor (SILVA; GRIGOLO, 2002).

Os dados foram coletados no site do TRT3 (<http://www.mg.trt.gov.br/>), a partir dos seguintes parâmetros: “remuneração”; “equiparação”; “remuneração e equiparação”; “equiparação salarial”, “isonomia”; e “isonomia salarial”. A análise dos dados realizou-se pela análise de conteúdo com os dados primários obtidos através da pesquisa documental.

Das 19.608 decisões proferidas, no período pesquisado (2008 a 2012), 214 referem-se ao tema equiparação salarial ou isonomia salarial. Destas, 35 apresentaram discussão acerca da viabilidade da equiparação salarial em decorrência da aplicação da remuneração variável pelas organizações envolvidas no processo. Chegou-se a este montante de 35, excluindo-se 179 decisões que tratam da remuneração tradicional (pautadas apenas nos cargos ou funções) ou que a análise se pautou em outros aspectos: não comprovação da identidade funcional; existência de plano de cargos e salários; impossibilidade jurídica da aplicação da equiparação salarial aos servidores públicos; simultaneidade no exercício funcional (diferença não superior a dois anos); mesma localidade na prestação do serviço; prestação do serviço ao mesmo empregador e questões processuais.

Ao analisar as 35 decisões que apresentaram a discussão sobre a configuração da equiparação salarial em decorrência da aplicação pelas organizações da remuneração variável, identificou-se que: 02 referem-se à aplicação da isonomia salarial quando da participação nos lucros ou resultados – PLR; 05 referem-se à configuração da equiparação salarial nos casos de aplicação da remuneração por resultados; 15 referem-se à configuração da equiparação salarial nos casos de aplicação da remuneração por habilidades; e 13 referem-se à configuração da equiparação salarial nos casos de aplicação da remuneração por competência.

Cumprido ressaltar que não se encontraram decisões que se referem à forma de remuneração participação acionária. Diante disso, pode-se inferir que a ausência, supostamente, ratifica o entendimento da literatura de que esta modalidade de remuneração variável não é muito utilizada no Brasil (WOOD; PICARELLI, 2004). Há de se levar em consideração também que a inexistência de acordos pode estar

relacionada com o fato da legislação nacional não estipular os critérios para adoção deste modelo (WOOD; PICARELLI, 2004). Neste sentido, outros estudos mais aprofundados são essenciais para avaliar se a participação acionária é usual como forma de remuneração variável no Brasil e, se não o é, quais seriam os motivos.

Em relação à aplicação da isonomia salarial, quando da participação nos lucros, as decisões analisadas demonstram que os desembargadores acompanham o entendimento da literatura no que se refere às características deste modelo de remuneração variável, pois a distribuição de parcela do lucro, auferido pela organização, quando atingido determinado patamar pré-estabelecido, não pode ser enquadrada como parcela salarial. Além do que, para eles não possui caráter personalíssimo. Contudo, os magistrados acompanham o entendimento da literatura de que a possibilidade de equiparação vai além dos salários, abarcando as demais condições decorrentes do contrato de trabalho (ROCHA, 2009). A distribuição dos lucros deve ocorrer de forma equânime aos empregados. Assim, deve ser concedida a equiparação salarial decorrente de tratamento discriminatório na participação nos lucros.

No que tange à configuração da equiparação salarial, nos casos de aplicação da remuneração por resultados, seja por comissão, porcentagem ou prêmios, a análise das decisões proferidas demonstra que os desembargadores pactuam com o entendimento da literatura de que o recebimento se vincula a metas pré-estabelecidas pelo empregador e que possuem um caráter personalíssimo (direito individualmente adquirido) e, por isso, não podem ser pagas aos trabalhadores que não alcançaram as metas ou que não laboram no setor para o qual foram instituídas, haja vista que podem ser fixadas individualmente ou para um grupo de empregados que exercem mesma função. Especificamente, em relação ao pagamento de prêmios, os desembargadores entendem que a instituição dos prêmios decorre de uma liberalidade do empregador, mas a distribuição não pode se pautar em outros critérios que não os pré-determinados. Logo, no entendimento dos magistrados, a solicitação de equiparação salarial, em face da remuneração por resultados, afigura-se inviável, pois este modelo remuneratório possui caráter personalíssimo e

configura diferença de produtividade. Portanto, não restaria comprovada a identidade funcional preconizada como requisito no art. 461, CLT.

Em se tratando da configuração da equiparação salarial, nos casos de aplicação da remuneração por habilidades, notou-se que não é pacífico o entendimento dos desembargadores. A maioria das decisões culminou no indeferimento dos pleitos equiparatórios ao argumento de que as habilidades pesam em favor do pagamento distinto. Tal posicionamento encontra guarida na literatura de Gil (2006), Delgado (2006), entre outros. Porém, alguns poucos acórdãos demonstram que o entendimento dos desembargadores é favorável ao deferimento do pleito equiparatório, pois a habilitação não basta para estabelecer a diferença remuneratória, principalmente se esta não foi revertida em favor do empregador, interferindo no modo de execução da atividade, ou seja, tem de haver uma relação entre o saber e o agir. Isso posto, pode-se concluir que, no entendimento da maioria dos magistrados, é inviável a equiparação salarial em face de empregados que possuem habilidades distintas, pois não estaria configurada a identidade funcional tal como preconiza o art. 461, CLT, em face da diferença de perfeição técnica.

Com relação à configuração da equiparação salarial, nos casos de aplicação da remuneração por competência, a análise das decisões possibilitou perceber que o entendimento majoritário dos desembargadores é de que a aplicação de critérios subjetivos para remunerar, de forma distinta, os empregados não é suficiente para obstar o deferimento da equiparação salarial. Para os magistrados, o mérito, a maior experiência, a confiabilidade e o perfil mais adequado do empregado não foram levados em consideração pelo legislador para desconfigurar a identidade funcional. Assim, caso não possa ser comprovada a diferença de produtividade e de perfeição técnica, não há que se falar em diferença remuneratória. Todavia, excepcionalmente, averiguou-se que 01 decisão e o voto de uma relatora, mesmo que vencida, apontam que a experiência de vários anos ou o perfil mais qualificado no exercício de uma atividade pode ser um diferencial que justifica a diferença remuneratória. Por conseguinte, infere-se que, no entendimento da maioria dos magistrados, é possível a equiparação salarial de empregados que são

remunerados de forma distinta em função de aspectos subjetivos, pois estaria configurada a identidade funcional devido aos aspectos objetivos estipulados no art. 461, da CLT.

De todo exposto, percebeu-se, após a análise das decisões proferidas no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – MG, nos últimos cinco anos (2008 a 2012), que a maioria dos desembargadores entendem que a aplicação de aspectos subjetivos, para determinação de patamares diferenciados de remuneração, não obstam a equiparação salarial. Assim, a aplicação da remuneração variável, pautada em aspectos subjetivos, pode ensejar a equiparação salarial e futuros transtornos judiciais para as organizações, uma vez que o art. 461, da CLT não aborda tais subjetivismos.

No entanto, inferiu-se que é viável a aplicação da remuneração variável, pautada em critérios objetivos, pré-estabelecidos, nos casos de remuneração por resultados (comissões, porcentagens e prêmios), e, também, quando estipuladas habilidades decorrentes de certificações. Nesse último caso, notou-se, mesmo que, de forma incipiente, mesmo que o empregado possua determinada habilidade essa deve refletir sobre o serviço ou atividade realizada para motivar a diferença salarial. Tal posição se pauta no entendimento dos desembargadores de que essas formas de remunerar enquadrariam-se nas exceções da identidade de funções estipuladas no art. 461, da CLT, quais sejam: diferença de produtividade ou de perfeição técnica, respectivamente.

Dentre as limitações desta pesquisa, pode-se citar a dificuldade de adequação da terminologia aplicada na ciência do Direito à ciência da Administração; pois, embora a temática demonstre claramente referir-se a um estudo interdisciplinar, não foram encontrados muitos estudos sobre o tema que relacionam as duas áreas do conhecimento. Vale ressaltar que a pesquisa se limita a Minas Gerais, uma vez que o ambiente pesquisado foi o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais e que este possui a sua competência restrita ao território mineiro.

Diante dos achados e das limitações do estudo, sugere-se ampliar a pesquisa para os demais Tribunais Regionais do Trabalho, possibilitando estender as considerações e identificar aspectos comuns e distintos, conforme o ambiente. Além do que, sugere-se a aplicação de questionários e a realização de entrevistas com os desembargadores, com vistas ao aprofundamento das questões suscitadas nesta pesquisa.

REFERÊNCIAS

- ALVES-MAZZOTTI, A. J; GEWANDSZNAJDER, F. **O método nas ciências naturais e sociais**: pesquisa quantitativa e qualitativa. São Paulo: Thomson, 1999.
- APPEL, Heitor; BITENCOURT, Claudia Cristina. **Gestão de pessoas por competência**: institucionalização, possibilidades e dificuldades implícitas nas relações trabalhistas brasileiras. O&S - v.15 - n.46 - Julho/Setembro – 2008.
- ARAÚJO, Luis C. G. de. **Gestão de Pessoas**: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2006. 428 p.
- BARBOSA, Simone Ribeiro Marques; RODRIGUES, Júnia Marçal. Sistema de Remuneração por Habilidades: Uma Alternativa em Tempos Competitivos: Um Estudo de Caso em Empresa Multinacional Localizada no Brasil. In: **ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS**, 2004, Atibaia. Anais... Atibaia: EnEO, 2004. CD-ROM.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. (Trad.). Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BARROS, Aidil de J.P.; LEHFELD, Neide A. de S. **Projeto de pesquisa**: propostas metodológicas. 12. Ed. Petrópolis, 2001.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. Ver. E ampl. São Paulo: LTr, 2009.
- BITTENCOURT, C. C. **A gestão de competência gerenciais** – a contribuição dos princípios da aprendizagem organizacional. Tese (doutorado). Porto Alegre: PPGA/UFRGS, 2001.
- BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 38. ed. São Paulo: Saraiva, 2012a.
- BRASIL. **Constituição** (1988). 38. ed. São Paulo: Saraiva, 2012c.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Histórico da Justiça do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br/escola/memoria/historico.htm>> Acesso em: 16 jun. 2012b.
- CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 14. ed. Rio de Janeiro: *Lumens Juris*, 2005.
- DESLAURIERS, J.; KÉRISIT, M. O delineamento de pesquisa qualitativa. In: **A pesquisa qualitativa**: enfoques epistemológicos e metodológicos / tradução de Ana Cristina Nasser. Vários autores. 2. ed. – Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Ltr, 2006.

DUTRA, Joel Souza. **Competências**: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2004.

FAVARIM, Flávia Negri. Um estudo sobre remuneração em seus aspectos jurídico-administrativos. Bioenergia em revista: **Diálogos**, v. 1, n. 2, p. 80-92, jul./dez. 2011.

GALLON, Alessandra Vasconcelos; BEUREN, Ilse Maria; FASSINA, Paulo Henrique; SABADIN, Anderson Léo. Análise de conteúdo dos sistemas de remuneração Variável de empregados nos relatórios da administração de companhias abertas. In: CONGRESSO DE CONTROLADORIA E CONTABILIDADE, 5., 2005, São Paulo. **Anais...** São Paulo: USP.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2006.

GÓES, Maurício de Carvalho. A equiparação salarial nos contratos de emprego: um reflexo do princípio isonômico. **Revista Buscalegis**. Santa Catarina: ago, 2009. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/33511-43310-1-PB.pdf>.> Acesso em: 16 mar. 2012.

HANASHIRO, D.M.M. Recompensando pessoas. In D. M. M. Hanashiro, M. L. M. Teixeira, & L. M. Zaccarelli, **Gestão do fator humano**: Uma visão baseada em stakeholders. São Paulo: Saraiva, 2008.

HIPÓLITO, José Antônio Monteiro. Competências níveis de complexidade do trabalho com parâmetro de estruturas salariais. In: Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração, 24., 2000. **Anais**. São Paulo: ENANPAD, 2000.

_____. Tendências no campo da remuneração para o novo milênio. In: Joel Souza Dutra (Org.). **Gestão por competências**. São Paulo: Editora Gente, 2001.

KRAUTER, Elizabeth. A influência da remuneração variável no desempenho das empresas. **XIII SIMPEP**. Bauru, SP, Brasil, 6 a 8 de Novembro de 2006. Disponível em: <http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/107.pdf.> Acesso em: 16 mar. 2012.

LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos**: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.

LOEBLER, Lucia Regina Bolson. A remuneração e os seus reflexos na gestão de pessoas. **CONGREGA URCAMP**. Alegrete: URCAMP, 2010. Disponível em: <<http://ati2.urcamp.tche.br/congrega2010/revista/artigos/601.pdf>.> Acesso em: 10 jul. de 2012.

LUNKES, Rogério João ; VICENTE, E. F. R. ; MARQUART, A. . EVIDENCIAÇÃO DOS SISTEMAS DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL NOS RELATÓRIOS DE COMPANHIAS ABERTAS. In: 8o. Congresso USP de Controladoria, 2008, São Paulo. **8o. Congresso USP de Controladoria e 5o. Congresso de Iniciação**. São Paulo : USP, 2008. v. 1. p. 1-1. Disponível em: <<http://www.congressousp.fipecafi.org/artigos82008/335.pdf>> Acesso em: 10 jul. de 2012.

MACIEL JUNIOR, Vicente de Paula. **Equiparação estrutural**. Site do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, ago. 2011. Disponível em: http://www.trt3.jus.br/download/artigos/pdf/274_equiparacao_estrutural.pdf. Acesso em: 12 jan, 2013.

MACHADO, Lucília Regina de Souza . Usos Sociais do Trabalho e da Noção de Competência. In: Helena Hirata e Liliana Segnini. (Org.). Organização, Trabalho e Gênero. São Paulo: **Senac**, 2007, v. , p. 277-312.

MARTINS. Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARQUES, Lorena de Magalhães Pereira. O Direito do Trabalho na administração pública. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, VIII, n. 21, maio 2005. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=622>. Acesso em: 12 jan 2013.

MAY, Tim. Pesquisa documental: escavações e evidências. In: _____. (Org.) **Pesquisa Social**: questões, métodos e processos. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2002.

MOREIRA, V. S. L. A remuneração variável: alternativa de biopoder na modernidade líquida. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 11, n. 4, 2005. Disponível em: <http://read.adm.ufrgs.br/edicoes/resumo.php?cod_artigo=414&cod_edicao=33> Acesso em: 16 mar. 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Equiparação salarial e o inciso VI da Súmula 6 do C TST. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 31, jul./dez. 2007. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/.../Amauri_Nascimento.pdf> Acesso em: 16 mar. 2012.

NEVES, José Luis. Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades. **Caderno de pesquisas em administração**, São Paulo, v. 1, nº 3, 2º SEM./1996.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A remuneração do trabalhador no Brasil e no direito comparado. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 14, n. 2112, 13 abr. 2009. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/12570>>. Acesso em: 9 jul. 2012.

ROCHA, Andréa Presas. Igualdade salarial e regras de proteção ao salário. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 12, n. 1597, 15 nov. 2007 . Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/10660>>. Acesso em: 12 jan. 2013. Leia mais: <<http://jus.com.br/revista/texto/10660/igualdade-salarial-e-regras-de-protecao-ao-salario#ixzz2HmLLWRmB>>

RODRIGUES, Júnia Marçal. **Remuneração e competências: onde termina a retórica e começa a realidade?: um estudo de caso numa empresa do setor siderúrgico**. 2005. 176f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Minas Gerais, CEPEAD, Belo Horizonte.

SANTOS, Luiz Carlos do; *et al.*, **A remuneração flexível e a competitividade**. Salvador: EdUnab, 2002.

SÁ-SILVA, J. R., ALMEIDA, C. D., GUINDANI, J. F. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. **Revista Brasileira de História & Ciências Sociais**. Ano I, Número I, julho de 2009. Disponível em: <http://www.rbhcs.com>

SILVA, Marise Borba; GRIGOLO, Tânia Maris. **Metodologia para iniciação à prática da pesquisa e da extensão II**. Florianópolis: UDESC/CEAD, 2002.

SILVA, Leila Vaz; LUZ, Talita Ribeiro. Gestão por competências: um estudo dos impactos gerados na avaliação de desempenho e remuneração. GES – **Revista Gestão e Sociedade**. CEPEAD/UFMG. Vol. 4, nº 8, Maio/Agosto 2010.

SOUZA, Maria Zélia de Almeida, *et al.*, **Cargos, Carreiras e remuneração**. Rio de Janeiro: 2005, FGV.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas Editora, 2007.

VIANA, Márcio Túlio. Remuneração e Salário. In **Curso de Direito do Trabalho**. (Org.) Maior, Jorge L. S. e Correia, Marcus O. G. LTr: São Paulo, 2008.

VIEIRA, M. M. F.; ZOUAIN, D. M.. **Pesquisa qualitativa em administração: teoria e prática**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005

WOOD JR., Thomaz ; PICARELLI FILHO, Vicente. **Remuneração estratégica: a nova vantagem competitiva**. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. **Remuneração e carreira por habilidades e por competências**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

ANEXOS

Acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – TRT3 que foram utilizados na pesquisa (2008 a 2012):

a) 2008

REMUNERAÇÃO POR DESEMPENHO INDIVIDUAL PRINCÍPIO DA ISONOMIA -

A instituição de prêmios para os empregados constitui liberalidade do empregador, que, dentro de seu poder diretivo, estabelece os critérios para a aferição dos mesmos. Contudo, não pode o empregador, à revelia de critérios pré-definidos, beneficiar um grupo de empregados, em detrimento de outros, sob pena de ofensa ao princípio da isonomia. Cabe, pois, à empregadora, pagar o referido prêmio a todos os empregados que preencham os requisitos necessários à obtenção do mesmo. Não tendo a Reclamada se desvencilhado do ônus que lhe competia de comprovar os fatos impeditivos do direito do Autor, a teor do art. 333, II, do CPC, c/c art. 818 da CLT, a remuneração por desempenho individual é devida. (TRT 3ª R. – RO 01026-2006-102-03-00-3 RO – 4ª T - Rel. Luiz Otavio Linhares Renault - 23/08/2008. DJMG . Página 18).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. RECLAMANTE E PARADIGMA COM MESMA TÍTULO ACADÊMICA.

O artigo 461 e parágrafos da CLT prevêm quais são os requisitos que devem ser preenchidos para que o empregado tenha direito à equiparação salarial. Desse modo, a identidade de função, de empregador, de localidade e de simultaneidade no exercício de função idêntica são fatos constitutivos do direito do reclamante, cabendo a este a prova dos mesmos, por força do disposto nos artigos 818 da CLT c/c 333, I, do CPC. Ao reclamado, por sua vez, incumbe a prova dos fatos impeditivos, modificativos e extintivos do direito do reclamante (artigo 333, II, do CPC e item VIII da Súmula n. 06 do C. TST), que no pleito por equiparação salarial são: diferença de perfeição técnica e produtividade, diferença de tempo de serviço superior a 2 (dois) anos, existência de quadro de carreira e paradigma investido na função em decorrência de readaptação previdenciária (/S/S4o. do artigo 461 da CLT). Assim, considerando que modelo e reclamante são detentores do mesmo título de Mestre e que a reclamada não logrou êxito em comprovar que o paradigma é possuidor de maior formação teórica, torna-se cabível a equiparação pleiteada. (TRT 3ª R. – RO 01891-2006-147-03-00-0 – 5ª T – Relª. Lucilde D’Ajuda Lyra de Almeida – 15/03/2008. DJMG . Página 17.).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. PROFESSOR UNIVERSITÁRIO. DISCIPLINAS DISTINTAS. POSSIBILIDADE.

O Colendo TST vem se posicionando favoravelmente à possibilidade, em tese, de equiparação salarial no caso de trabalho intelectual e artístico. Nesse sentido foi editada a Orientação Jurisprudencial n. 298 da SDI/TST, convertida no inciso VII da Súmula 6 do col. TST : in verbis

"EQUIPARAÇÃO SALARIAL. TRABALHO INTELECTUAL. POSSIBILIDADE. DJ 11.08.03 Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos." Assim, o posicionamento do Colendo TST é o de possibilitar, considerando os elementos fáticos do caso concreto, a equiparação salarial entre trabalhos artísticos e intelectuais, afastando o entendimento que vigorava nos tribunais, de indeferimento, de plano, da pretensão isonômica, sem se aferir objetivamente a matéria fática envolvida em cada caso. Não se pode mais considerar que as qualidades de cada profissional o fazem um trabalhador único, o que autoriza, uma vez constatado que equiparando e o paradigma desempenham a mesma função para o mesmo empregador, na mesma localidade e com idênticas produtividade e perfeição técnica, desde que não haja diferença na função superior a dois anos, nem quadro de pessoal organizado em carreira, com a chancela do Ministério do Trabalho e Emprego, o reconhecimento da equiparação salarial da forma disposta no art. 461 da CLT. É certo que não se pode negar a dificuldade em proceder à aferição objetiva do trabalho intelectual e do trabalho artístico. No entanto, havendo critérios seguros de ordem objetiva, o julgador não fica impossibilitado de examinar os requisitos da isonomia salarial, tal como dispostos no art. 461 da CLT. A equiparação salarial está disciplinada pelo aludido artigo consolidado que discrimina todos os requisitos para que um empregado tenha o direito de receber o mesmo salário que outro empregado da mesma empresa. Assim, se dois ou mais empregados da mesma empresa desempenham as mesmas funções, pode-se ser que o resultado seja idêntico, isto é, que o trabalho seja realizado com a mesma produtividade, que é a capacidade de produção, e a mesma perfeição técnica. Cabe, nos termos dos artigos 818 da CLT e 333, I e II, o ônus da prova do trabalho igual ao reclamante e à reclamada a prova da desigualdade quanto à produtividade e à perfeição técnica. Assim, no presente caso, comprovado que autor e paradigma exerciam a mesma função, professor universitário, inclusive possuindo autora e modelo titulação de especialista, com regime de contrato em sistema de dedicação integral, caberia à reclamada a prova dos fatos impeditivos da equiparação, por ela alegados, deste ônus não se desincumbindo. Não se discute que pode a reclamada adotar critérios frente aos seus interesses educacionais e econômicos. No presente caso, contudo, conforme alegado por ela, a remuneração de seus professores dava-se não pelo critério da titulação, mas pela especificidade da matéria lecionada, restando incontroverso, lado outro, que as atribuições de ambos os professores, equiparando e paradigma, são as mesmas, isto é, ministrar aulas e assim, a desigualdade salarial empreendida pela recorrente não se enquadra na exceção admitida pelo art. 461 da CLT. Isto porque, no exercício das funções contratuais, reclamante e modelo realizavam, objetivamente, a mesma função, sendo isso o que interessa para o Direito do Trabalho, pouco importando o fato de ministrarem aulas de conteúdos diferentes e possuírem formação acadêmica distintas, porquanto as atividades desempenhadas por uma e outro não se distinguem, objetivamente. Assim, considerando que modelo e reclamante são detentores do mesmo título, ou seja, de Mestre, e que a reclamada não logrou êxito em comprovar que o paradigma é possuidor de maior formação teórica, ou exerce seu mister com maior perfeição ou produtividade, dá-se provimento parcial ao recurso interposto pela reclamante para, reformando a r. sentença, deferir-lhe o pagamento de diferenças salariais pela equiparação salarial

com o modelo Germano José Turrer a partir de 10.04.2003 (observada a prescrição), com reflexos em aviso-prévio, 13º salários, férias + 1/3, FGTS + 40%, adicional extra-classe e repousos semanais remunerados. (TRT 3ª R. – RO 00353-2008-089-03-00-4 – 4ª T – Rel. Júlio Bernardo do Carmo – 15/11/2008. DJMG . Página 22.).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. REQUISITOS. ÔNUS DA PROVA. O deferimento do pleito equiparatório, observando-se as regras do ônus da prova estabelecidas nos artigos 818 da CLT e 333, II, do CPC, e, particularmente, na Súmula 06 do C. TST, depende de o empregado demonstrar a simultaneidade e identidade das funções exercidas, na mesma localidade e para o mesmo empregador, vez que tais fatos são constitutivos de seu direito. Por outro lado, compete à empregadora provar os fatos impeditivos, modificativos e/ou extintivos do direito postulado, quais sejam, diferença de tempo na função superior a dois anos e ausência de mesma produtividade e perfeição técnica. Se, no caso em exame, o conjunto da prova revela que o Reclamante e o paradigma exerciam idêntica função, de forma concomitante, não apresentando a Ré fatos capazes de contrariar o direito à equiparação salarial, impõe-se manter a sentença que acolheu a pretensão equiparatória. (TRT 3ª R. – RO 00529-2008-087-03-00-5 – 8ª T - Relª. Ana Maria Amorim Rebouças – 13/12/2008 - DJMG . Página 37.).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. Defere-se a equiparação salarial quando comprovada a identidade das funções exercidas pela autora e pelo paradigma, sem evidência da maior produtividade deste último, na forma alegada na defesa. O maior potencial do modelo, traduzido na sua capacidade de atuar em programas ao vivo, não chegou a constituir elemento capaz de fazer sobressair a sua atuação, pois tal habilidade nunca foi empregada em favor da empresa, conforme demonstrado na prova oral. Em conseqüência, persiste a igualdade de funções apontada na inicial. (TRT 3ª R. – RO 00598-2008-009-03-00-3 – 7ª T - Rel. Alice Monteiro de Barros – 23/10/2008 - DJMG . Página 9.).

ADVOGADO E EQUIPARAÇÃO SALARIAL TRABALHO INTELECTUAL ALTAMENTE QUALIFICADO ADVOGADO E ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO ATRIBUTOS PERSONALÍSSIMOS POTENCIALIZADOS PELO PRESTADOR DE SERVIÇOS VALORIZAÇÃO E VALORAÇÃO DO PROFISSIONAL TRABALHO DE IGUAL VALOR E A SUA VERDADEIRA DIMENSÃO AXIOLÓGICA POSITIVA CONVENÇÃO N. 100 DA OIT E O VALOR INTRÍNSECO DO TRABALHO - A Constituição Federal, em reverência aos seus princípios e objetivos, cujo núcleo dos núcleos é a pessoa humana, arts. 1o. e 3o., veda qualquer discriminação no tocante ao salário, conforme expresso no art. 7o., inciso XXXII. Descendo à legislação ordinária, o art. 461, da CLT, estabelece os requisitos para a equiparação remuneratória, sem descaracterizar o espírito do comando magno. Bobbio pontifica que: "os dois valores da liberdade e da igualdade remetem um ao outro no pensamento político da história. Ambos se enraízam na consideração do homem como pessoa. Ambos pertencem à determinação do conceito de pessoa humana, como ser que se distingue ou pretende se distinguir de

todos os outros seres vivos. Liberdade indica um estado; igualdade, uma relação. O homem como pessoa -deve ser, enquanto indivíduo em sua singularidade, livre; enquanto ser social, deve estar com os demais indivíduos numa relação de igualdade". (Igualdade e Liberdade, 5a. ed.,R.J.: Ediouro, 2002, p.7). Assim, a matriz jurígena da isonomia trabalhista é a igualdade salarial para trabalho de igual valor, remida na valorização do homem e em sua dignidade, impondo-se uma interpretação sistemática da legislação sob o comando da tez constitucional e não ordinária. Indiscutivelmente, a isonomia tem de assentar-se em critérios objetivos, donde haverem a doutrina e a jurisprudência caminhado no sentido de que a avaliação deva ser realizada sobre o valor do trabalho, em si e por si, sem entraves de natureza puramente subjetiva, porque, a rigor, pouquíssimos seriam os casos de absoluta e completa igualdade, uma vez que, sendo uma atividade psico-física, o resultado do labor humano está sempre impregnado pelos traços da personalidade e do modo de ser único e ímpar de cada prestador de serviços. Drummond no poema Igual-Desigual disse: "Contudo, o homem não é igual a nenhum outro homem, bicho ou coisa. Ninguém é igual a ninguém. Todo ser humano é um estranho ímpar". Certamente, não foi a intenção do legislador a exigência de uma perfeita clonagem das atividade, porém o valor interior do trabalho. Trabalho e técnica, trabalho e arte, transitam em uma fronteira extremamente tênue, difícil de serem dissociados, ainda que por ficção do Direito do Trabalho, que almeja a dignidade da pessoa humana em todas as dimensões, seja à luz do trabalho técnico, científico, manual, intelectual ou artístico, consoante art. 7o., inciso XXXII. No caso de trabalho marcadamente intelectual, como o do Advogado, importantíssimo para o Estado Democrático de Direito e que, no seu ministério privado, presta serviço público e função social (art. 2o., par. 1o., do Estatuto da Advocacia), o desnível salarial não pode se basear em critérios extrinsecamente relativos e de somenos significância. Todo processo judicial é relevante e possui as suas dificuldades específicas, sendo inconsistente pensar-se que existem processos fáceis. Ademais, a distinção entre a primeira, a segunda e a terceira instâncias é muito sutil, uma vez que pouco adianta um excelente Advogado perante as instâncias superiores, se uma boa defesa não foi produzida e a instrução não foi bem conduzida perante a primeira instância. Por conseguinte, salvo a existência de quadro de pessoal organizado em carreira, em que as promoções obedeçam a rigorosa ordem, democraticamente acessível a todos, segundo critérios de antiguidade e de merecimento, a atuação de profissionais pelas diversas instâncias não estabelece, necessariamente, uma hierarquia valorativa do trabalho colocado à disposição da empregadora. Logo, a conveniência organizacional-administrativa da empresa pode estabelecer níveis de atribuições específicas, mas não pode, data venia, sem quadro de pessoal aprovado na forma da lei, instituir disparidade salarial, mormente quando o equiparando exerceu, em algumas oportunidades, atribuições superiores às do seu nível, o que evidencia que, em potência, ele reúne o requisito básico da equiparação. Quando um Advogado, um Médico, um Engenheiro, um Psicólogo, ou qualquer outro profissional é contratado, indiscutivelmente, coloca ele à disposição da empresa, no âmbito de sua força laborativa, toda a capacidade, que não pode ser fracionada, dividida em pedaços, para fins de desnível salarial. Dentro de toda norma jurídica existem, por assim dizer, outras normas jurídicas que vão se despreendendo da matriz inicial, dando-lhe, paulatinamente, novas perspectivas, a fim de que o intérprete possa melhor aplicá-la à realidade de sua época, realizando justiça. Por

isso e talvez até apesar disso, alguém, que não me recorde, recortou a realidade, afirmando à respeito da lei que a letra mata e o espírito vivifica. A CLT foi concebida, elaborada e seus institutos forjados à luz de um modelo fordista da produção. Atualmente, embora vários institutos ainda sejam os mesmos, como a equiparação, os seus elementos fáticos sofreram mudanças, que precisam ser levados em consideração. Antigamente, os empregados eram monoqualificados; atualmente são poliqualificados, de modo que quanto mais capacitado for o empregado, maior o leque de atribuições, que pode se dar em ato ou em potência, devendo-se exigir, para fins isonômicos, que eles ocorram integral ou parcialmente, pelo menos uma vez, a fim de que fiquem patentes a disponibilidade e a capacidade em prol da estrutura organizacional da empresa. A Convenção n. 100 da OIT, embora específica para coibir a discriminação salarial entre os sexos, adotou, nitidamente, o conceito de valor do trabalho para fins isonômicos. Vale, por conseguinte, o valor intrínseco do trabalho, isto é, o trabalho em si mesmo, potencialmente integrado no núcleo da atividade empresarial, e não o trabalho extrínseco, na sua conotação concreta de exame de tarefa por tarefa como se estivessemos diante de um microscópio a procura de sutis traços distintivos. Identidade do valor trabalho reconhecida e equiparação salarial acolhida, com o deferimento de todas as consequências decorrentes da isonomia. (TRT 3ª R. – 01211-2007-002-03-00-0 – 4ª T – Rel. Des. Luiz Otavio Linhares Renault – 31/05/2008 - DJMG . Página 15.).

b) 2009

EQUIPARAÇÃO SALARIAL - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL - ÓBICE. Não procede o pleito de equiparação salarial, quando provado que o acréscimo da remuneração do paradigma decorreu da percepção de salário mensal variável, afigurando-se, na espécie, hipótese de trabalho por produção e/ou número de horas trabalhadas, ou seja, a vantagem salarial incorporada à remuneração do comparado, na realidade, caracteriza direito individualmente adquirido, pelo que inegável a sua condição personalíssima. Assim, a maior produção do paradigma não pode ser considerada para elevar a remuneração da equiparanda. Nesse sentido, a ressalva contida na segunda parte do item VI, da súmula 06 do c. TST. (TRT 3ª R. – RO 00686-2008-009-03-00-5 – 8ª T - Relª. Denise Alves Horta - 07/08/2009. DEJT. p. 166.).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL - DIVERSIDADE DE LOCALIDADES, DE PERFEIÇÃO TÉCNICA E DE PRODUTIVIDADE. As partes não produziram provas sobre os fatos relativos à equiparação salarial e se contentaram com os depoimentos pessoais prestados, dos quais se extraem os fatos tidos como provados. Destacou a r. sentença recorrida que os depoimentos pessoais socorrem a tese da defesa. A reclamante e o paradigma Z trabalharam em localidades distintas até março de 2003, a reclamante em Brasília e o paradigma Z em Uberaba, descabendo, portanto, equiparação salarial entre eles até essa época, e exerceram a mesma função de gerente adjunto de contas até junho de 2003, quando a reclamante foi promovida a gerente exclusiva de contas 1. O paradigma Z só foi promovido a gerente exclusivo de contas 1 em abril de 2004, mas foi novamente promovido a gerente exclusivo de

contas 2 em julho de 2005, o que corrobora o esclarecimento da preposta quanto a ter sido promovido devido à sua maior produtividade, porque a reclamante foi promovida primeiro para essa função, mas o paradigma a ultrapassou a seguir. Em relação à paradigma A, a preposta esclarece em seu depoimento pessoal que foi admitida na função de gerente exclusiva 2, porque já havia exercido a função no BRADESCO, durante cerca de 18 anos, tinha uma carteira de clientes já formada e experiência de mercado. A reclamante admitiu em seu depoimento pessoal (art. 348, primeira parte, do CPC), que soube por comentários que a paradigma A já trabalhava em outros bancos antes de ter sido admitida pelo reclamado, portanto, estando provada a maior perfeição técnica desta paradigma, o que impede a equiparação salarial. (TRT 3ª R. – RO 00567-2009-042-03-00-8 – 1ª T - Rel. Milton Vasques Thibau de Almeida - 20/11/2009. DEJT. Página 50.).

REMUNERAÇÃO POR DESEMPENHO INDIVIDUAL - PRINCÍPIO DA ISONOMIA -

A instituição de prêmios para os empregados constitui liberalidade do empregador, que, dentro de seu poder diretivo, estabelece os critérios para a aferição dos mesmos. Contudo, não pode o empregador, à revelia de critérios pré-definidos, beneficiar um grupo de empregados, em detrimento de outros, sob pena de ofensa ao princípio da isonomia. Cabe, pois, à empregadora, pagar o referido prêmio a todos os empregados que preencham os requisitos necessários à obtenção do mesmo. Não tendo a Reclamada se desvencilhado do ônus que lhe competia de comprovar os fatos impeditivos e/ou obstativos do direito, a teor do art. 333, II, do CPC, c/c art. 818, da CLT, a remuneração por desempenho individual é devida. (TRT 3ª R. – RO 0123200-96.2007.5.03.0064 – 4ª T - Rel. Luiz Otavio Linhares Renault - 16/10/2009. DEJT. Página 78.).

PROFESSOR. ADICIONAL DE TITULAÇÃO. COMPROVAÇÃO DE PAGAMENTO A OUTROS PROFESSORES. ISONOMIA RECONHECIDA.

Comprovado nos autos que a reclamada, sponte sua, pagava a alguns professores o adicional de titulação e demonstrado que o reclamante detinha o título de mestre, deve a ele ser garantido o pagamento de tal adicional, por aplicação do princípio isonômico garantido constitucionalmente. (TRT 3ª R. – RO 02567-2006-147-03-00-0 – 2ª T – Relª. Maristela Íris da Silva Malheiros - 03/12/2009. DEJT. Página 92).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. PROFESSOR. DIFERENÇA DE TITULAÇÃO.

A autora foi contratada como professora, possuindo grau de instrução de Especialista, enquanto o paradigma, também professor, possuía grau de instrução de Doutor. E a titulação constitui um aspecto determinante para aferir melhor produção e perfeição técnica. Nesse passo, se o paradigma possuía maior qualificação, justifica-se o tratamento diferenciado no tocante a superioridade de salários. (TRT 3ª R. – RO 00098-2008-013-03-00-0 – 1ª T – Rel. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto - 07/05/2009. DEJT. Página 62.).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. REQUISITOS DO ART. 461, DA CLT. A equiparação salarial impõe-se como justa medida da isonomia correspondente consagrada em nosso ordenamento jurídico e que visa a remunerar com igual salário os empregados que executam um conjunto de tarefas e misteres inerentes a uma mesma função, desempenhada em benefício do mesmo empregador, na mesma localidade. Se no exercício das funções contratuais reclamante e modelo realizavam, objetivamente, as mesmas funções, é isso o que interessa de perto para o Direito do Trabalho, sendo irrelevante o fato de um ou de outro executar seus serviços em um setor ou outro de trabalho, na mesma localidade, se as atividades desempenhadas não se distinguem, objetivamente. No caso, a distinção do conteúdo das matérias lecionadas, a maior pressão por resultados objetivos no ensino médio, bem como a distinção na qualificação profissional do paradigma (formado em matemática, com especialização em psicopedagogia) não são fatores significativos para o exercício do cargo de "supervisor de turma", função direcionada, especialmente, à coordenação de questões disciplinares afetas à rotina escolar. (TRT 3ª R. – RO 00508-2009-007-03-00-2 – 6ª T – Rel. Emerson José Alves Lage - 04/12/2009. DEJT. Página 143.).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. IMPROCEDÊNCIA. PROFESSORES. AULAS COM CONTEÚDO DISTINTO. FORMAÇÃO DIFERENCIADA. A jurisprudência trabalhista já se pacificou em torno da possibilidade de equiparação salarial de trabalho intelectual, inobstante a patente dificuldade para aferir a identidade funcional nessa hipótese, em especial a igualdade qualitativa. Nesse contexto, visando afastar subjetivismos discriminatórios, o TST editou a Súmula 06, VII, dispondo que a perfeição técnica, no caso de trabalho intelectual, será aferida por critérios objetivos. Não se revela viável deferir a equiparação salarial entre professores que, embora ministrem aulas de anatomia em curso de medicina, o fazem com conteúdo diverso, sendo o autor odontólogo, professor de anatomia da cabeça e pescoço, e o modelo, médico, professor de anatomia de partes do corpo humano, o que exige formação específica para tal, formação esta que, no caso da carreira médica, é muito mais complexa e exige mais anos de dedicação do profissional. Recurso ordinário provido, para excluir a condenação imposta nos autos. (TRT 3ª R. – RO 00527-2008-051-03-00-6 – Turma descentralizada - Rel. Paulo Maurício R. Pires - 06/07/2009. DEJT. Página 158.).

ADICIONAL DE MEDICINA. EXTENSÃO AOS PROFESSORES DOS DEMAIS CURSOS SUPERIORES. IMPOSSIBILIDADE. Tendo em vista a subjetividade inerente aos critérios de avaliação do desempenho de trabalhos intelectuais, sedimentou-se o entendimento de que a equiparação salarial de funções dessa natureza está condicionada à efetiva demonstração de igualdade de perfeição técnica mediante critérios objetivos (Súmula 6, VII, do TST). Assim, não se podem equiparar os professores universitários pela mera presunção de trabalho de igual valor na docência dos diversos ramos do ensino superior, sendo insuscetível de extensão ampla e irrestrita o adicional de medicina, fixado em razão da notória complexidade da formação profissional do médico, que se projeta na perfeição técnica da atividade docente, justificando o acréscimo na remuneração, sem configurar discriminação salarial dos professores dos demais cursos de graduação

da área biológica. (TRT 3ª R. – RO 00775-2008-051-03-00-7 – 5ª T - Rel. Jose Murilo de Moraes - 17/04/2009. DEJT. Página 85.).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. IDENTIDADE DE FUNÇÃO. MAIOR FORMAÇÃO TEÓRICA DO PARADIGMA. A maior formação teórica do paradigma é irrelevante no exame da equiparação salarial, quando a prova dos autos demonstra que ela não sobressaiu em sua atividade, tampouco foi revertida em favor do credor do trabalho. (TRT 3ª R. – RO 01544-2008-145-03-00-7 – 7ª T - Relª. Alice Monteiro de Barros - 18/05/2009. DEJT. Página 159.).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. IDENTIDADE FUNCIONAL. A equiparação salarial, nos moldes em que a consagra o diploma consolidado, pressupõe identidade funcional e não mera analogia de funções ou cargos da mesma natureza. Ocorre que essa identidade é relativa e não se descaracteriza se houver no exercício da função, ou seja, no conjunto de atos e operações realizadas, pluralidade de atribuições afins entre os empregados, o que, aliás, traduz imposição do sistema racional de trabalho na empresa moderna. O importante é que as operações substanciais sejam idênticas. Os elementos de uma função compreendem o seu objeto e os meios de realização; esses sim devem ser idênticos. Comprovada a prestação de serviços como operador de máquina rotuladora, com a mesma produtividade e perfeição técnica alcançadas pelo paradigma, fica mantida a equiparação salarial deferida. (TRT 3ª R. – RO 00576-2008-142-03-00-6 – 7ª T - Relª. Alice Monteiro de Barros - 27/04/2009. DEJT. Página 178.).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. NÃO CARACTERIZAÇÃO. A equiparação salarial impõe-se como justa medida da isonomia salarial consagrada em nosso ordenamento jurídico e visa a remunerar com igual salário os empregados que executam um conjunto de tarefas e misteres, inerentes a uma mesma função, desempenhadas em benefício do mesmo empregador. O direito à equiparação salarial se dá quando presentes os seguintes requisitos: identidade de função; trabalho prestado ao mesmo empregador e na mesma localidade; de igual produtividade e mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos; inexistência de quadro de carreira; e que o paradigma apontado não esteja em readaptação funcional (art. 461 da CLT). Cabe ao empregado, em pleito de isonomia salarial, fazer prova da identidade funcional em simultaneidade com o paradigma - fato constitutivo de seu direito e pressuposto básico de sua pretensão (art. 818 da CLT). Já o empregador, nos termos do art. 333, II, do CPC e considerando a Súmula n. 06, VIII, do TST, tem o encargo de provar fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. Assim, incontroversa a identidade funcional com o paradigma indicado pelo autor, mas provada a maior produtividade e perfeição técnica do paradigma, não restam configurados os requisitos para o deferimento da equiparação salarial. Recurso obreiro, a que se nega provimento. (TRT 3ª R. – RO 00584-2008-093-03-00-7 – 4ª T - Rel. Bernardo do Carmo - 22/05/2009. DEJT. Página 94.).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL - DIVERSIDADE DE LOCALIDADES, DE PERFEIÇÃO TÉCNICA E DE PRODUTIVIDADE. As partes não produziram provas sobre os fatos relativos à equiparação salarial e se contentaram com os depoimentos pessoais prestados, dos quais se extraem os fatos tidos como provados. Destacou a r. sentença recorrida que os depoimentos pessoais socorrem a tese da defesa. A reclamante e o paradigma Z trabalharam em localidades distintas até março de 2003, a reclamante em Brasília e o paradigma Z em Uberaba, descabendo, portanto, equiparação salarial entre eles até essa época, e exerceram a mesma função de gerente adjunto de contas até junho de 2003, quando a reclamante foi promovida a gerente exclusiva de contas 1. O paradigma Z só foi promovido a gerente exclusivo de contas 1 em abril de 2004, mas foi novamente promovido a gerente exclusivo de contas 2 em julho de 2005, o que corrobora o esclarecimento da preposta quanto a ter sido promovido devido à sua maior produtividade, porque a reclamante foi promovida primeiro para essa função, mas o paradigma a ultrapassou a seguir. Em relação à paradigma A, a preposta esclarece em seu depoimento pessoal que foi admitida na função de gerente exclusiva 2, porque já havia exercido a função no BRADESCO, durante cerca de 18 anos, tinha uma carteira de clientes já formada e experiência de mercado. A reclamante admitiu em seu depoimento pessoal (art. 348, primeira parte, do CPC), que soube por comentários que a paradigma A já trabalhava em outros bancos antes de ter sido admitida pelo reclamado, portanto, estando provada a maior perfeição técnica desta paradigma, o que impede a equiparação salarial. . (TRT 3ª R. – RO 00567-2009-042-03-00-8 – 3ª T - Rel. Milton Vasques Thibau de Almeida - 20/11/2009. DEJT. Página 50.).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. TRABALHO DE IGUAL VALOR. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL ANTERIOR ADQUIRIDA EM OUTRA EMPRESA. IRREVELÂNCIA. A maior experiência profissional anterior do paradigma não é fator que autoriza a distinção salarial nem a quebra do princípio trabalho igual-salário igual. Os fatores impeditivos são apenas aqueles exaustivamente enumerados na lei, não constituindo óbice à equiparação salarial a maior experiência e cultura profissional adquirida pelo paradigma em contrato anterior com outra empresa, vez que para os efeitos do art. 461 da CLT, o tempo na função, não superior a dois anos, deve ser aferido na mesma localidade e por óbvio, para a mesma empresa, onde concomitantemente tenham laborado reclamante e modelo, ativando-se nos mesmos misteres, sem distinção quantitativa ou qualificativa. Apelo empresarial desprovido. (TRT 3ª R. – RO 00619-2009-035-03-00-8 – Turma Recursal de Juiz de Fora - Rel. Heriberto de Castro - 15/12/2009. DEJT. Página 167.).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ALEGAÇÃO DE PROMOÇÃO POR MÉRITO DA PARADIGMA. Impertinência da justificação. A promoção por mérito parte, em tese, de um ponto de distinção entre os empregados, que justificaria a diferença no patamar salarial. No entanto, como em todas as hipóteses de promoção em que o mérito é o critério, há a necessidade de aferição de padrões de objetividade e de impessoalidade que configurem tratamento igual de todos aqueles que se encontrem na mesma situação jurídica, inclusive no que concerne ao plano de sua história no trabalho. A mera opção, lastreada em uma falsa discricionariedade, não é suficiente

para justificar o tratamento diferenciado dos que são substancialmente iguais. Quando o único fator que indica como causa dos aumentos a promoção por mérito do paradigma é a referência por escrito na ficha funcional, mantém-se a sentença que deferiu à autora diferenças salariais. (TRT 3ª R. – RO 00185-2009-031-03-00-0 – 8ª T – Relª. Mônica Sette Lopes - 02/10/2009. DEJT. Página 204.).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL - BASE DE CÁLCULO - DEFINIÇÃO DAS PARCELAS DE NATUREZA PERSONALÍSSIMAS. Não prospera o argumento recursal da reclamante no sentido de que somente os anuênios constituem parcelas personalíssimas, pois pediu e obteve o esclarecimento judicial que desejava, e que aperfeiçoou a integral prestação jurisdicional, tendo se pronunciado o MM. Juízo "a quo" na decisão de embargos declaratórios no sentido de que "a menção a 'anuênios' nos fundamentos da sentença (...) teve caráter meramente exemplificativo, o que torna despicienda sua repetição na parte conclusiva". É exato esse entendimento judicial, eis que por sentença não se altera a natureza jurídica das coisas, posto caber tal definição à lei trabalhista, ao contrato de trabalho ou aos acordos ou convenções coletivas de trabalho, e quanto a fatos não transita em julgado a sentença, da mesma forma que não transitam em julgado os argumentos expostos na parte da fundamentação da sentença. (TRT 3ª R. – RO 00553-2008-108-03-00-0 – 3ª T - Rel. Milton Vasques Thibau de Almeida - 04/12/2009. DEJT. Página 26.).

TRABALHO DE IGUAL VALOR - IDENTIDADE DE SALÁRIO - NORMA CONSTITUCIONAL E NORMA INFRACONSTITUCIONAL - ILUMINAÇÃO E SOMBREAMENTO DO ORDENAMENTO JURÍDICO - A Constituição é como o "abecedário maiúsculo" do sistema jurídico. Sem a sua permissão nada pode subsistir no mundo jurídico. Tudo nasce dela, passa por ela e nela encontra o seu fundamento existencial. Logo é a Constituição que ilumina e, se for o caso, sombreia a legislação inferior, preservados, obviamente, os princípios especiais de Direito do Trabalho, notadamente o da norma mais favorável, cuja estrutura tem origem na própria Constituição Federal, art. 7º, caput, que estabelece que as normas jurídicas estatais constituem o mínimo e não o máximo existencial da pessoa humana trabalhadora. O mesmo art. 7º., inciso XXX, da Carta Magna, proíbe a diferença de salário para o trabalho de igual valor. Toda regra, por ser um ideal de conduta, justifica-se por si e em si, considerada a sua plena coerência interior com todo o ordenamento jurídico na qual se articula e na qual está inserida, ao passo que toda exceção necessita, no primeiro momento, de justificativa e de prova, para ser aceita. Sem essa verificação, sem essa ponderação, qualquer interpretação padece de equívoco básico: ausência de respaldo na realidade social, de onde parte e para onde se volta a norma jurídica, por isso duplamente positiva. Mas isso não é suficiente: ainda que prova segura seja produzida e uma justificativa seja apresentada, precisa também a exceção, num segundo momento, de passar pelo crivo da razoabilidade/proporcionalidade, a fim de que se possa avaliar a validade dos critérios, o sacrifício e o resultado da distinção almejada. Sem o preenchimento destes requisitos, que margeiam o art. 461 da CLT, a distinção salarial torna-se injustificável e injusta, devendo, pois, ser coibida. A isonomia salarial é o avesso da

discriminação salarial. Pensar o contrário, às vezes, traz à tona de maneira mais clara a vontade do legislador. A equiparação salarial só existe porque houve uma discriminação concreta e real com relação a determinado empregado, em face de outro ou de outros, pelo que a igualdade na lei é medida que corrige a distorção imposta pela empregadora, que abusa do seu poder empregatício quando contraprestaciona diferentemente o trabalho igual. (TRT 3ª R. – RO 00706-2007-137-03-00-4 – 4ª T - Rel. Luiz Otavio Linhares Renault - 10/06/2009. DEJT. Página 144.).

c) 2010

EQUIPARAÇÃO SALARIAL - CÔMPUTO DOS PERÍODOS DE TRABALHO DESCONTÍNUOS. De acordo com os requisitos estipulados pelo art. 461 da CLT, a equiparação salarial somente pode ser deferida se constatada situação funcional idêntica, de igual valor e cuja diferença de tempo de serviço com o paradigma não seja superior a dois anos na função. Para tanto, deve integrar a contagem do tempo de serviço na função todo o período de trabalho na empresa, ainda que descontínuo. Assim sendo, constitui óbice à equiparação salarial o fato de o paradigma ter atuado, por mais de dois anos, na mesma função, em período descontínuo do lapso posterior, em que ele o autor laboraram em funções idênticas. O que se prestigia aqui, pois, é o fator "tempo na função" que, além de presumivelmente conferir ao mais antigo uma experiência aprofundada, acarreta também, para ele, reajustes e benefícios salariais que não devem ser comunicados aos mais novos, inclusive para que estes não percam o estímulo de perseverar na carreira para, no futuro, também se beneficiarem do mesmo fator ("tempo na função"). Vislumbra-se, assim, nesse tratamento diferenciado a empregados que vivenciam diversas condições laborais, uma perfeita observância ao princípio isonômico, em toda a sua inteireza. (TRT 3ª R. – 00495-2009-029-03-00-9 -1 – 10ª T - Rel. Márcio Flávio Salem Vidigal - 02/02/2010. DEJT. Página 263.).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. REQUISITOS. O artigo 461 da CLT assegura o pagamento de salário igual a todos os empregados que, prestando serviços ao mesmo empregador e na mesma localidade, desempenhem funções idênticas, com a mesma produtividade e perfeição técnica, desde que a diferença de tempo de serviço na função entre eles não ultrapasse dois anos. A teor do estipulado no item VIII da Súmula 6 do C. TST, em matéria de equiparação salarial, cabe ao empregado a prova do fato constitutivo de seu direito, qual seja, a identidade de funções exercidas entre ele e o paradigma citado e, ao empregador, a prova da existência da diferença de produtividade e perfeição técnica, assim como da diferença superior a dois anos no exercício da função pelo paradigma, ou seja, os fatos impeditivos, modificativos ou extintivos da pretensão. Se, no caso em exame, o conjunto da prova revelou que o Reclamante e o paradigma apontado na inicial exerciam idêntica função, de forma concomitante, não apresentando a Ré fatos capazes de contrariar o direito à equiparação salarial, o Autor faz jus ao recebimento das diferenças salariais em razão da pretensão isonômica reconhecida. (TRT 3ª R. –

RO 01600-2009-104-03-00-9 – 8ª T - Rel. Márcio Ribeiro do Valle - 13/08/2010. DEJT. Página 120.).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL ENTRE GERENTES GERAL DE AGÊNCIAS - CARGO DE CONFIANÇA - POSSIBILIDADE DE HAVER IDENTIDADE DE FUNÇÕES - Não há impedimento para o deferimento de equiparação salarial quanto a exercente de cargo de confiança, não prosperando esse argumento como obstáculo ao pleito equiparatório. A partir do momento em que equiparados e equiparando passam a exercer a mesma função, para o mesmo empregador, aí nasce o direito à isonomia salarial, independentemente de exercer ou não cargo de confiança. (TRT 3ª R. – RO 00442-2009-013-03-00-2 – 3ª T - Rel. Milton Vasques Thibau de Almeida - 23/07/2010. DEJT. Página 29.).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. GERENTE BANCÁRIO MAIS QUALIFICADO. DIFERENÇA DE ATIVIDADE ENTRE AGÊNCIAS CUJAS ATIVIDADES SÃO MAIS COMPLEXAS. DESCABIMENTO. -O conjunto probatório desfavorece ao autor, pois para que haja a equiparação salarial essencial é o efetivo exercício da mesma função, não pela nomenclatura, mas pela atividade em si, pois é do núcleo do empreendimento a busca constante de maior produtividade, e neste contexto o empregador, não só pode, como deve remunerar melhor aquele empregado cujo desempenho está a exigir qualificação técnica ou perfil mais adequado aos seus negócios, sem que isto constitua infringência ao princípio da isonomia. Por certo, as instituições financeiras se amoldam ao mercado, disponibilizando aos clientes agências de diversas matizes, que vai do pequeno ao grande porte, e sendo o contrato de trabalho regido pelo princípio da primazia da realidade, não é razoável admitir que um gerente de uma agência de grande porte tenha as mesmas atribuições de um gerente de agência de pequeno porte, até mesmo pela complexidade daquelas. (TRT 3ª R. – RO 00987-2009-024-03-00-2 – 5ª T – Rel. Maurílio Brasil - 26/11/2010. DEJT. Página 113.).

d) 2011

EQUITATIVO. EMPREGADO CEDIDO. A circunstância de o autor ter sido cedido para laborar diretamente para outra empresa do mesmo grupo econômico, sob o comando desta e desempenhando atividades idênticas a de seus empregados, atrai a interpretação analógica do art. 12 da Lei nº 6.019/74 e da jurisprudência cristalizada na OJ nº 383 da SDI-1 do TST. Embora o autor não faça jus à equiparação salarial, porque ausente a identidade de empregador, tem direito aos salários previstos pela tomadora de seus serviços para o cargo cujas funções eram desempenhadas por ele concomitantemente com os modelos indicados. (TRT 3ª R. – 00783-2010-137-03-00-0 – 9ª T - Rel. Olívia Figueiredo Pinto Coelho - 07/06/2011. DEJT. Página 95.).

REVELIA. EFEITOS. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. Uma vez constituída a relação processual, impõe-se às partes o ônus da colaboração. Aquele que se mantém inerte na prática de atos processuais arcará com os prejuízos resultantes da própria omissão. A inércia processual das partes é denominada contumácia e a revelia constitui uma de suas espécies. (Carlos Alberto Reis de Paula, Revelia, in *Compêndio de Direito Processual do Trabalho*, Obra em Memória de Celso Agrícola Barbi, 3ª ed, São Paulo: LTr, 2002, p. 320). A revelia, no processo do trabalho, ocorre quando o reclamado, regularmente citado, deixa de comparecer à audiência, sem apresentar justificativa de tal omissão (artigo 844 da CLT) e o seu principal efeito é a confissão quanto à matéria de fato. Trata-se, por certo, de presunção relativa, que pode ser elidida por prova em contrário. Inexistindo, porém, quaisquer outros elementos de convicção nos autos, não de ser acatados os fatos narrados pelo autor, no tocante ao pedido de equiparação salarial, presumindo-se verdadeira a identidade de funções com os paradigmas indicados na peça de ingresso. (TRT 3ª R. – 01798-2010-113-03-00-5 – 7ª T – Relª. Alice Monteiro de Barros - 18/05/2011. DEJT. Página 165.).

GRUPO ECONÔMICO. EMPREGADA QUE ATUAVA EM PROL DE DIVERSOS INTEGRANTES DO GRUPO. DIREITO DE RECEBER PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS PREVISTA EM INSTRUMENTO NORMATIVO NÃO PACTUADO PELA EMPREGADORA. ESPECIFICIDADE DO CASO. Não é o fato, por si só, de que as rés constituem grupo econômico, que confere à reclamante o direito de perceber a PLR de valor mais vantajoso, dentre as previstas nos instrumentos normativos pactuados pelas integrantes do grupo. No caso vertente, a reclamante teve inegável contribuição para o lucro de todas as rés, visto que - e aí reside a especificidade do caso concreto -, atuou na concretização dos objetos sociais de todas as demandadas, ora vendendo veículo, ora consórcios, ora seguros de veículos. A PLR representa, como sugere sua denominação, a parcela de lucro que, por assim dizer, atribui-se ao empregado, em considerável inovação na destinação da lucratividade que, originariamente, cabia tão-somente ao empregador, enquanto ao laborista somente se reconhecia direito aos salários. Neste diapasão, contribuindo o empregado para um incremento nos lucros, nos moldes da previsão coletiva, a ele se reconhece uma "fatia" deste. A verba, portanto, embora de inegável cunho não-salarial, traduz uma quota-parte que é "contraprestação" pelo labor em contribuição ao atingimento de certo patamar de lucro. Com efeito, entender-se diversamente constituiria até mesmo afronta ao princípio isonômico pois, tendo a reclamante - repita-se - laborado para as diversas integrantes do grupo (tanto que delas percebeu contrapartida remuneratória), deve delas perceber, por questão de justiça e isonomia com os respectivos empregados, a participação nos lucros que, com seu trabalho, ajudou a gerar. (TRT 3ª R. – RO 01432-2008-109-03-00-2 – 10ª T - Relª. Marcio Flavio Salem Vidigal - 14/12/2011. DEJT. p. 60.).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. DIFERENÇAS SALARIAIS. A prova da identidade funcional (que pressupõe igualdade de atribuições, e não apenas semelhança) cabe ao demandante, por se tratar de fato constitutivo do seu direito. Ao empregador compete evidenciar os fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito, como

diferença de produtividade ou perfeição técnica, ou ainda, diferença de tempo na função superior a 2 anos. Esta distribuição do ônus da prova encontra-se respaldada nos arts. 818 da CLT e 333, I e II, do CPC. Logo, incumbe ao empregado comprovar a identidade funcional em relação aos modelos apontados na inicial. Irrelevante o fato de os cargos ocupados entre os equiparandos serem distintos, porquanto pacífico o entendimento, consubstanciado na Súmula 06, item III, do C. TST, no sentido de que “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” (negritei). Evidenciando-se pelo conjunto probatório carreado aos autos que autora e modelo exerciam as mesmas funções e desenvolviam as mesmas tarefas e misteres, não tendo o empregador ré logrado demonstrar a existência de nenhum fato impeditivo ao direito ora vindicado, deve ser deferida a pretendida equiparação salarial. (TRT 3ª R. – RO 01741-20 09-107-03-00-0 – 7ª T - Rel. Marcelo Lamego Pertence - 03/08/2011. DEJT. Página 101.).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. PROFESSOR DOUTOR. PROFESSOR MESTRE. A distinção de titulação entre o professor mestre (situação da autora) e o professor doutor (situação do paradigma) autoriza o tratamento salarial diferenciado porque significa não apenas a consumação de aprofundamento na seara da pesquisa, como uma posição específica dentro das expectativas institucionais, até pela valorização do status do professor-doutor sob o prisma das avaliações de curso realizadas pelo MEC. O critério diferenciador é adotado nas instituições públicas de ensino superior e pode, logicamente, ser transposto para as particulares. (TRT 3ª R. – RO 01542-2009-103-03-00-7 – 8ª T – Relª. Mônica Sette Lopes - 23/02/2011. DEJT. Página 76.).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL - PROFESSOR UNIVERSITÁRIO. "A equiparação salarial só tem espaço quando há igualdade de funções, consoante nos ensina a doutrina: "O empregado só pode reivindicar o mesmo salário do seu colega se ambos exercerem a mesma função, isto é, quando desempenharem os mesmos misteres ou tarefas, com igual responsabilidade na estrutura e funcionamento da empresa. Por isto, cumpre não confundir cargo e função: dois empregados podem ter o mesmo cargo e exercerem, de fato, tarefas dessemelhantes ou de níveis de responsabilidade diferentes; ou, inversamente, executarem a mesma função, sem que os respectivos cargos possuam a mesma designação. Como pondera Catharino, "a nomenclatura comum emprestada a cargos dos quais são titulares dois empregados gera, quando muito, uma presunção de identidade de funções; mas, se estas, na realidade, são as mesmas pouco importa que sejam desempenhadas por ocupantes de cargos distintos". Por isto mesmo, tem sido negada a equiparação aos chefes de seção, aos assistentes técnicos, aos secretários de diretores, que, não obstante a identidade de títulos executam serviços diversos; ou, ainda, a contínuos e serventes que trabalham de acordo com as circunstâncias. Também, "se os empregados possuem o mesmo cargo (escriturários), mas integram seções diferentes com funções diversas, indevida é a isonomia", o mesmo ocorrendo com professores de diferentes especialidades, da mesma Universidade, "ainda que todos

tenham a mesma denominação e outras condições gerais de nivelamento". O relevante, portanto, como primeiro requisito para a equiparação salarial, é a identidade de funções em relação à natureza dos serviços prestados" - Arnaldo Süssekind, Instituições de Direito do Trabalho, LTr, 17a. edição, vol. 1, p. 437/438 (g.n.)." (TRT 3ª R. – RO 00713-2010-009-03-00-8 – 10ª T – Relª. Sueli Teixeira - 05/10/2011. DEJT. Página 142.).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL - PROFESSOR UNIVERSITÁRIO. "A equiparação salarial só tem espaço quando há igualdade de funções, consoante nos ensina a doutrina: "O empregado só pode reivindicar o mesmo salário do seu colega se ambos exercerem a mesma função, isto é, quando desempenharem os mesmos misteres ou tarefas, com igual responsabilidade na estrutura e funcionamento da empresa. Por isto, cumpre não confundir cargo e função: dois empregados podem ter o mesmo cargo e exercerem, de fato, tarefas dessemelhantes ou de níveis de responsabilidade diferentes; ou, inversamente, executarem a mesma função, sem que os respectivos cargos possuam a mesma designação. Como pondera Catharino, "a nomenclatura comum emprestada a cargos dos quais são titulares dois empregados gera, quando muito, uma presunção de identidade de funções; mas, se estas, na realidade, são as mesmas pouco importa que sejam desempenhadas por ocupantes de cargos distintos". Por isto mesmo, tem sido negada a equiparação aos chefes de seção, aos assistentes técnicos, aos secretários de diretores, que, não obstante a identidade de títulos executam serviços diversos; ou, ainda, a contínuos e serventes que trabalham de acordo com as circunstâncias. Também, "se os empregados possuem o mesmo cargo (escriturários), mas integram seções diferentes com funções diversas, indevida é a isonomia", o mesmo ocorrendo com professores de diferentes especialidades, da mesma Universidade, "ainda que todos tenham a mesma denominação e outras condições gerais de nivelamento". O relevante, portanto, como primeiro requisito para a equiparação salarial, é a identidade de funções em relação à natureza dos serviços prestados" - Arnaldo Süssekind, Instituições de Direito do Trabalho, LTr, 17a. edição, vol. 1, p. 437/438 (g.n.)." (TRT 3ª R. – RO 00713-2010-009-03-00-8 – 10ª T – Relª. Sueli Teixeira - 05/10/2011. DEJT. Página 142.).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL - GERENTE BANCÁRIO - ATIVIDADES DE MAIOR COMPLEXIDADE E RESPONSABILIDADE EXERCIDAS PELOS PARADIGMAS APONTADOS - TRABALHO DE IGUAL VALOR - NÃO CONFIGURAÇÃO. Ainda que os gerentes bancários tenham, a princípio, as mesmas atribuições no tocante à captação e administração da carteira de clientes, bem como na venda de produtos e serviços oferecidos pelo Banco, tal fato não pode levar automaticamente à idéia de trabalho de igual valor na forma do artigo 461 da CLT, para fins de equiparação salarial. Diante desta premissa, não se revela cabível a equiparação pretendida quando revelado nos autos que os paradigmas apontados pela reclamante trabalhavam em setores privados que envolviam operações específicas que demandavam conhecimento técnico superior e de maior complexidade ou em agências bancárias de maior porte que envolviam não apenas as atividades típicas dos gerentes, mas também a coordenação de equipes e outras atribuições que

demandavam maior responsabilidade, como a administração de carteiras de clientes com numerário expressivo, além da participação em comitê criado para o Banco para deliberar sobre autorização de operações bancárias de maior monta. Destarte, evidenciada a diferença entre a produtividade e a perfeição técnica nas atividades exercidas pela reclamante e os paradigmas apontados, não há como atribuir o trabalho de igual valor nos termos do artigo 461, caput e § 1º, da CLT. . (TRT 3ª R. – RO - 01085-2010-031-03-00-5 – 2ª T – Relª. Maria Cristina Diniz Caixeta - 02/08/2011. DEJT. Página 94.).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL - DIFERENÇAS SALARIAIS - PREPARADOR FÍSICO DE CLUBE ASSOCIATIVO. Em sede de equiparação salarial, devem ser observados os requisitos do art. 461 da CLT e a Súmula 06 do TST, notadamente quanto à divisão do ônus de prova. Nessa esteira, para efeito do disposto no art. 461 da CLT, faz-se necessária a análise distinta de cada requisito, objetivando aferir a identidade de função, a mesma produtividade e a perfeição técnica, aspectos controvertidos nos autos. "In casu", a identidade de função entre os comparandos restou provada, assim como a produtividade e perfeição técnica, impondo-se o pagamento das diferenças salariais vindicada. Note-se que o contexto probatório milita a favor do reclamante, vez que restou provado que exercia idêntica função de preparador técnico tal como os paradigmas apontados na exordial. (TRT 3ª R. – RO 01401-2010-025-03-00-7 – 6ª T – Relª. Maria Cristina Diniz Caixeta - 20/05/2011. DEJT. Página 220.).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. GERENTE DE SETORES DIFERENTES. Infere-se do conjunto probatório que a atuação do gerente de relacionamento no setor "Middle" não se diferenciava daquela ordinariamente destacada ao gerente de relacionamento, cuja atribuição, basicamente, é o atendimento, em termos de gerência, dos clientes de suas respectivas carteiras. As diferenças no perfil da clientela integrante da carteira do autor e dos paradigmas não são relevantes para o deslinde da controvérsia. Para o fim de isonomia salarial importa a atividade efetivamente desempenhada pelos equiparandos. E não se comprovando diferença no tocante à técnica e produtividade entre o autor e os paradigmas, impõe-se acolher o pleito de equiparação salarial. (TRT 3ª R. – 01837-2010-022-03-00-7 – 10ª T – Relª. Deoclecia Amorelli Dias - 29/06/2011. DEJT. Página 211.).

e) 2012

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ÔNUS DA PROVA . A equiparação salarial visa remunerar com igual salário os empregados que executam um conjunto de tarefas e misteres inerentes a uma mesma função, desempenhada em benefício do mesmo empregador, na mesma localidade. De acordo com os requisitos legais da isonomia salarial (identidade funcional, de empregador, de localidade e simultaneidade no exercício das funções - artigo 461 da CLT) e a distribuição do ônus da prova, compete ao autor a prova da identidade da função (fato constitutivo do direito) e, ao

rêu, dos fatos modificativos, impeditivos ou extintivos do pleito equiparatório, quais sejam, diferença de produtividade e perfeição técnica, diferença de tempo no exercício na função superior a dois anos, trabalho em localidades diferentes e existência na empresa de quadro de carreira. Esta distribuição do ônus da prova encontra-se respaldada nos artigos 818 da CLT e 333, I e II, do CPC, bem como na Súmula 06, item VIII, do TST. No caso dos autos, cabia ao autor a comprovação de que suas funções eram idênticas às exercidas pela paradigma indicado. E, deste ônus não se desvencilhou a contento. Recurso que se nega provimento. (TRT 3ª R. – 02013-2011-023-03-00-1 – 3ª T - Rel. Danilo Faria - 17/08/2012. DEJT. Página 78.).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL - EXISTÊNCIA DE QUADRO DE CARREIRA HOMOLOGADO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO. Em se tratando de equiparação salarial compete ao reclamante a prova do fato constitutivo de seu direito, ou seja, a identidade de funções com o paradigma apontado. À empregadora incumbe o ônus da prova sobre a existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial postulada, tais como, a existência de diferença de produtividade, de perfeição técnica, de tempo de serviço do paradigma superior a dois anos na função e, ainda, a existência de quadro de carreira homologado no Ministério do Trabalho, em conformidade com a disposição do artigo 461, parágrafos 1º e 2º, da CLT e entendimento sedimentado na Súmula n. 6 do TST. Declarado pelas partes, de forma consensual, que a empresa possui quadro de carreira homologado pelo Ministério do Trabalho, inclusive com a participação do sindicato obreiro na homologação junto ao órgão competente, declaração corroborada pela prova documental coligida aos autos, mormente, o Acordo Coletivo celebrado especificamente para implantação de Plano de Cargos e Remuneração - PCR-Cemig, no qual consta a participação das entidades sindicais representativas dos trabalhadores na elaboração de documento referente aos critérios de movimentação dos empregados (promoções vertical e horizontal), bem como, a participação dos entes sindicais em reuniões no Ministério do Trabalho para fins de homologação do PCR, além do próprio Plano de Cargos e Remuneração, no qual consta previsão de promoções, tem-se por demonstrado o fato obstativo à equiparação salarial, justificando a manutenção da r. sentença de origem, que julgou improcedente o pedido de equiparação salarial e reflexos. (TRT 3ª R. – 01777-2010-005-03-00-7 – 4ª T - Rel. Júlio Bernardo do Carmo - 25/05/2012. DEJT. Página 103.).

ISONOMIA SALARIAL. TERCEIRIZAÇÃO. CELETISTA E FUNCIONÁRIO PÚBLICO. IMPOSSIBILIDADE. Não obstante a igualdade de funções, não há como se assegurar a isonomia salarial diante da desigualdade de condições que a assegurem, bem como a existência de contratos distintos. Vale ressaltar que o contrato, de natureza administrativa - em que o empregador é órgão público -, deve ser cumprido o seu quadro de carreira, submetido ao regime estatutário e à Lei 8.112/90. Repise-se que, por outro lado, o contrato de trabalho firmado com o particular encontra-se regido pela CLT. No aspecto, cabe mencionar o teor da OJ nº 297 da SDI-1 do TST: "O art. 37, inciso XIII, da CF/88 veda a equiparação de qualquer natureza para o efeito de remuneração do pessoal do serviço público,

sendo juridicamente impossível a aplicação da norma infraconstitucional prevista no art. 461 da CLT quando se pleiteia equiparação salarial entre servidores públicos, independentemente de terem sido contratados pela CLT". (TRT 3ª R. – 01760-2011-104-03-00-2 – 9ª T - Rel. Oswaldo Tadeu Barbosa Guedes - 11/09/2012. DEJT. Página 99.).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. LOCALIDADES DISTINTAS. Segundo o item X da Súmula 6 do C. TST, mesma localidade constitui o mesmo município, ou municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana. A jurisprudência firmou-se nesse sentido levando em consideração que a diferença salarial ocorre em razão dos variados índices de custo de vida na localidade. Assim, mesma localidade equivale a mesmo município, mesma cidade, não podendo ser entendida como mesmo estado ou região geoeconômica em que podem existir condições diversas de vida. Em sua sabedoria, a lei determinou a diferença salarial quanto à localidade justamente pela consciência de diversidade de situações sociais e econômicas com outras localidades. Desse modo, se autor e paradigma exerciam suas funções em localidades distintas, não pertencentes à mesma região metropolitana, não há que se falar em equiparação salarial, nos exatos termos do art. 461/CLT e da citada Súmula 6 do TST. (TRT 3ª R. – 01037-2011-098-03-00-6-1 – 5ª T - Rel. Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida - 23/03/2012. DEJT. Página 194.).

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. PARCELA CRIADA SEM A OBSERVÂNCIA DOS PRECEITOS DA LEI 10.101/00. Segundo o art. 2º da Lei 10.101/00, a participação nos lucros e resultados será objeto de negociação entre empresa e empregados por meio de 2 procedimentos, assim entendidos por meio de uma comissão escolhida pelas partes, que deverá ser integrada por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria ou por meio de convenção ou acordo coletivo, além de observar os requisitos na lei especificados. Nesse sentido, verificando-se que a parcela instituída pela reclamada, por meio de regulamento próprio e sem a observância dos ditames do referido diploma legal, tem por objetivo o atendimento de metas da área de vendas, não se vislumbra a ofensa ao princípio da isonomia se o seu pagamento não é dirigido aos empregados que não trabalham nessa específica área. (TRT 3ª R. – RO 0001975-08.2011.5.03.0020 – 3ª T - Rel. Oswaldo Tadeu B.Guedes - 18/05/2012. DEJT. Página 61.).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. GERENTE BANCÁRIO DE AGÊNCIA COMUM/GERENTE DE PLATAFORMA QUE TRABALHA NOS SEGMENTOS "PRIVATE" E "CORPORATE" ATENDENDO A CLIENTES QUALIFICADOS/ IMPOSSIBILIDADE DE EQUIPARAÇÃO SALARIAL. Os gerentes bancários que desempenham atividades de comercialização e distribuição de produtos de investimento em centrais de atendimento ou plataformas nos segmentos "private" ou "corporate", atendendo a clientes qualificados, com altos faturamentos não podem ser equiparados a gerentes de agência comum. Isto porque Conselho Monetário Nacional exige dos gerentes que atendem a clientes qualificados nos segmentos "private" e "corporate" a certificação de participação em cursos voltados para o

mercado financeiro e aprovação em tais cursos, sendo que dentre os certificados exigidos está o CPA-20 fornecido pela ANBIMA. Ademais, há produtos comercializados nas plataformas ou centrais de atendimento a clientes qualificados que não são vendidos nas agências comuns, o que demonstra a diferença de algumas atividades. Comprovado nos autos que o autor trabalhava em agência comum e que os paradigmas exerciam a função de gerentes em Plataforma, atendendo a clientes qualificados, não se pode equiparar o obreiro aos referidos modelos. . (TRT 3ª R. – RO 00506-2011-010-03-00-0 – 2ª T - Rel. Maristela Íris da Silva Malheiros - 03/07/2012. DEJT. Página 57.).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL - GERENTE DE LOJA. A equiparação salarial é cabível quando preenchidos todos os requisitos previstos no art. 461 da CLT, ou seja, o equiparando deve desempenhar as mesmas atividades do paradigma, com igual produtividade e mesma perfeição técnica, com tempo de serviço na função não superior a dois anos e identidade de local de trabalho, sendo que a identidade de funções não se confunde com a nomenclatura ou designação do cargo, nos termos do item III da Súmula 06 do TST. O mero fato de que gerentes, a princípio, tenham as mesmas atribuições não pode levar automaticamente à conclusão de trabalho de igual valor para fins de equiparação salarial (art. 461, caput e § 1º, da CLT). De fato, a responsabilidade do gerente geral varia dependendo do porte da loja, uma vez que uma loja de maior porte certamente acarretará acréscimo e diversificação nas atribuições a serem desempenhadas pelo gerente, em razão do maior número de empregados, quantidade de clientes, e demanda de produtos, dentre outros. (TRT 3ª R. – RO 01726-2010-138-03-00-4 – 9ª T - Rel. João Bosco Pinto Lara - 17/07/2012. DEJT. Página 139.).