

Gustavo Garcia: Disciplinas não justificam diferenças salariais de professores

A equiparação salarial concretiza o princípio fundamental da *igualdade* no plano do Direito do Trabalho, mais especificamente quanto à matéria salarial (art. 5º, *caput*, e inciso I, da Constituição Federal de 1988).

No Estado Democrático de Direito, que tem como um de seus objetivos “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais” (art. 3º, inciso III, da CRFB/1988), a mencionada igualdade não pode ser meramente formal, mas também em seu aspecto material e mesmo social.

Logo, deve-se conferir tratamento igual àqueles em iguais condições e desigual àqueles em condições desiguais.

Ademais, cabe concretizar o ideal de verdadeira justiça social, pondo fim às desigualdades verificadas na sociedade.

A equiparação salarial também concretiza o princípio fundamental que veda a discriminação, o qual figura como objetivo da República Federativa do Brasil (art. 3º, inciso IV, da CRFB/1988).

O art. 7º, nos incisos XXX, XXXI e XXXII, da Constituição Federal de 1988 apresenta disposições pertinentes ao Direito do Trabalho fundadas na vedação de discriminação.

No plano internacional, a Convenção 100 da OIT, ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto 41.721/1957, prevê a igualdade de remuneração entre homens e mulheres.

A Convenção 111 da OIT, também ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto 62.150/1968, veda a discriminação no emprego e qualquer distinção, exclusão ou preferência, baseada em sexo.

Por sua vez, a Convenção 117 da OIT, promulgada pelo Decreto 66.496/1970, prevê que um dos fins da política social deve ser o de suprimir qualquer discriminação entre trabalhadores por motivo de raça, cor, sexo, crença, filiação sindical, no que se refere ao contrato de trabalho, inclusive quanto à remuneração.

O art. 461 da CLT estabelece os requisitos do direito à equiparação salarial.

Pode-se entender que são os critérios estabelecidos pelo sistema jurídico, para que se possa concluir pelo direito do empregado de receber o mesmo valor salarial de outro empregado.

O tratamento igual exige a igualdade de condições, que se verifica quando presentes os requisitos legais da equiparação salarial.

Nesse sentido, o art. 5º da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que a “todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”.

De acordo com o art. 461 da CLT: “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”.

Assim, o critério fundamental para o direito à equiparação salarial é que a função exercida pelos empregados seja a mesma.

Faz-se necessária a efetiva identidade de funções, independentemente da denominação formal atribuída aos cargos, pois prevalece a realidade no âmbito das relações trabalhistas.

Além disso, não basta a mera semelhança de atribuições, sendo exigida a identidade nas tarefas e atividades desempenhadas entre os empregados, para que façam jus ao mesmo salário.

A respeito do tema, cabe destacar a Súmula 6, inciso III, do TST:

“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”.

Questão difícil refere-se à equiparação salarial entre empregados que exercem funções intelectuais. Como a lei não veda a equiparação nesse caso, o TST adotou o seguinte entendimento na Súmula 6, inciso VII:

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

Mesmo assim, há evidente dificuldade em saber quais podem ser efetivamente os mencionados “critérios objetivos”, tornando a prova da identidade de funções certamente mais difícil no caso de trabalho intelectual.

Cabe fazer menção à hipótese de equiparação salarial entre empregados que exerçam a mesma função de professor, do mesmo nível, ainda que lecionem disciplinas ou matérias diversas, uma vez presentes os requisitos para a equiparação.

Apreciando caso envolvendo essa interessante questão, com fundamento no princípio da não discriminação, assim decidiu o Tribunal Superior do Trabalho:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL ENTRE PROFESSORES DE NÍVEL MÉDIO QUE LECIONAM MATÉRIAS DISTINTAS. Tendo o agravo de instrumento logrado demonstrar que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, quanto ao tema relativo à equiparação salarial, ante a constatação de violação dos arts. 5º, *caput* e I, e 7º, XXX e XXXII, da CF, merece provimento. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL ENTRE PROFESSORES DE NÍVEL MÉDIO QUE

LECIONAM MATÉRIAS DISTINTAS. DISCRIMINAÇÃO LEGAL E CONSTITUCIONAL.

Configura manifesta discriminação, não tolerada pela ordem jurídica, inclusive constitucional, tratamento remuneratório diferenciado em vista de fator injustamente desqualificante, tal como a mera circunstância de os professores de ensino médio lecionarem matérias distintas. Violação direta e frontal dos arts. 5º, *caput* e I, e 7º, XXX e XXXII, da CF. Recurso de revista parcialmente provido.” (TST, 6ª T., RR-95.049/2003-900-01-00.1, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, DJ 20.06.2008).

Entretanto, em sentido divergente e de forma mais recente, cabe fazer referência às seguintes decisões:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. Impõe-se dar provimento ao agravo quando satisfeitos os pressupostos de cabimento do recurso que se pretende destrancar. Agravo de instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. PROFESSORES. DISCIPLINAS DIVERSAS. O art. 461 da CLT prevê a igualdade de salário na hipótese de ser idêntica a função exercida pelos empregados. É assim que, apesar de a aparente identidade de funções repousar no fato de autor e paradigma serem ambos professores do mesmo curso e das mesmas turmas, não há como reconhecer a identidade funcional se as disciplinas por eles ministradas são distintas. Se é certo, por um lado, que não cabe estabelecer juízo de valor quanto à importância de cada disciplina para a formação do aluno de determinado curso, por outro lado também não se pode concluir que sejam idênticas as funções dos professores cujas atividades laborais apresentam objetos diversos. Recurso de revista conhecido e provido.” (TST, 2ª T., RR – 100-39.2011.5.02.0017, Rel. Des. Conv. Gilmar Cavalieri, DEJT 05.09.2014).

“RECURSO DE REVISTA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. PROFESSOR UNIVERSITÁRIO. PERFEIÇÃO TÉCNICA. A valoração do trabalho intelectual é de complicada confrontação, dificultando a definição dos marcos fáticos e jurídicos necessários à qualificação da identidade de funções e do trabalho de igual valor. Com efeito, o labor dos docentes envolve fatores subjetivos, como dedicação, criatividade e capacidade didática, restando evidente a impossibilidade de avaliação dos critérios específicos previstos em lei relativamente à igualdade do trabalho, mormente porque modelo e equiparando lecionam matérias distintas. Apesar de os cargos de professor serem idênticos, não há como admitir identidade funcional se as disciplinas por eles ministradas forem diferentes, restando indevida a equiparação salarial. Recurso de revista conhecido e provido.” (TST, 2ª T., RR – 33600-09.2007.5.04.0332, Rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, DEJT 01.02.2013).

Na realidade, defende-se o entendimento de que a simples diversidade de disciplinas ministradas não caracteriza, por si, fundamento para se afastar o direito à equiparação salarial, justamente porque, em termos objetivos, a identidade de funções está presente.

Autorizar o pagamento de salário diferenciado entre professores de mesmo curso, apenas em razão da diversidade de disciplinas lecionadas, pode significar discriminação entre empregados que se encontram na mesma situação de fato, especificamente para fins remuneratórios, não havendo diversidade lógica ou razoável que autorize o tratamento desigual.

Por ser a igualdade um direito de ordem fundamental, integrando os direitos humanos de segunda

dimensão, e por ser o direito à equiparação salarial uma concretização da igualdade na esfera dos direitos sociais (no caso, trabalhistas), conclui-se que a equiparação salarial representa uma aplicação dos direitos humanos fundamentais no plano da relação jurídica de emprego.

Como se pode notar, o tema é de nítida relevância, pois está inserido na chamada *eficácia horizontal* dos direitos fundamentais, ou seja, na sua aplicação entre particulares, no caso, empregador e empregado, que figuram como sujeitos da relação jurídica de natureza de direito privado.

Date Created

24/01/2015