

**A C Ó R D ã O**

**7ª Turma**

**CMB/ge/brq**

**AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA PARTE RÉ. LEI Nº 13.467/2017. AGENTE DE PROTEÇÃO DA AVIAÇÃO CIVIL (APAC). AEROPORTO DE CONFINS. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. JORNADAS DE TRABALHO DIVERSAS ENTRE EMPREGADOS DA MESMA EMPRESA QUE EXERCEM FUNÇÕES IDÊNTICAS E POSSUEM SALÁRIOS SEMELHANTES. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.** Constatado possível equívoco na decisão agravada, dá-se provimento ao agravo para determinar o processamento do agravo de instrumento.

**AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. AGENTE DE PROTEÇÃO DA AVIAÇÃO CIVIL (APAC). AEROPORTO DE CONFINS. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. JORNADAS DE TRABALHO DIVERSAS ENTRE EMPREGADOS DA MESMA EMPRESA QUE EXERCEM FUNÇÕES IDÊNTICAS E POSSUEM SALÁRIOS SEMELHANTES. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.** Agravo de instrumento a que se dá provimento para determinar o processamento do recurso de revista, em face de haver sido demonstrada eventual afronta ao artigo 5º da CLT.

**RECURSO DE REVISTA DA PARTE RÉ. LEI Nº 13.467/2017. AGENTE DE PROTEÇÃO DA AVIAÇÃO CIVIL (APAC). AEROPORTO DE CONFINS. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. JORNADAS DE TRABALHO DIVERSAS ENTRE EMPREGADOS DA MESMA EMPRESA QUE EXERCEM FUNÇÕES IDÊNTICAS. PREVISÃO DE CARGA DE TRABALHO MENOR PARA OS QUE LABORAM NO AEROPORTO DE PAMPULHA. ESTABELECIMENTOS LOCALIZADOS NA MESMA REGIÃO METROPOLITANA. NÃO DEMONSTRAÇÃO DA EXISTÊNCIA DE CONDIÇÕES OBJETIVAS RELACIONADAS AO CARGO, ÀS ATRIBUIÇÕES EXERCIDAS OU A DIREITO INDIVIDUAL INCORPORADO QUE JUSTIFIQUEM A**

**DISTINÇÃO. DISCRIMINAÇÃO CONFIGURADA, TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.** O artigo 5º da CLT é claro ao dispor que: *"a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo"*. Trata-se da materialização do princípio da isonomia salarial, o qual se alicerça no aspecto material da igualdade, consistente no tratamento concedido de forma igual aos iguais e de modo desigual aos desiguais. A própria Constituição Federal garante, também, em seu artigo 7º, XXX, a impossibilidade de distinções arbitrárias (art. 5º, *caput*) no âmbito do Direito do Trabalho, ao prever a *"proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil"*. Por isso, a concessão de eventual benefício pelo empregador em razão do contrato de trabalho, ainda que por mera liberalidade, deve observar o tratamento isonômico em relação a todos os empregados. Em outras palavras, não é viável conferir vantagens apenas a um determinado grupo de trabalhadores, sem que haja, previamente, a fixação de parâmetros objetivos, diretamente relacionados ao cargo, às atribuições exercidas ou a direito individual incorporado, a justificar o tratamento desigual. **Na hipótese**, consta no acórdão regional que o reclamante foi contratado pela ré para atuar na função de APAC no Aeroporto Internacional de Confins/MG, com jornada de trabalho de 7 horas, e que os agentes de proteção, lotados pela empresa no Aeroporto da Pampulha/MG, laboravam por 6 horas diárias, sem a existência do pagamento proporcional da remuneração. Há o registro, ainda, da existência de previsão expressa em convenção coletiva da duração máxima da carga semanal dos aeroviários de 42

horas “‘respeitando-se as menores cargas horárias’ (ID a7c75c3, p. 5)”, o que não foi observado pela ré, tendo em vista que criou situação vantajosa para parte de seus empregados, sem estendê-la aos demais. Não há informação acerca da estruturação de condições objetivas, prévias, que validem tal discriminação. Ora, consoante se extrai do julgado, os empregados exerciam as mesmas funções, com atribuições e salários semelhantes, mas possuíam jornadas diferentes, o que acarretava ao autor, no labor de sete horas, uma discrepância salarial (valor/hora contratado), frente àqueles que trabalhavam em Pampulha/MG. Ainda que não se trate, aqui, de pleito de equiparação salarial fundamentado no artigo 461 da CLT, mas sim no princípio geral da isonomia, é válido esclarecer que os estabelecimentos em exame se encontram na mesma região metropolitana (fato público e notório-<http://www.rmbh.org.br/rmbh.php>). Há que se destacar, portanto, o entendimento prevalecente, à época, nesta Corte sobre o tema: “O conceito de ‘mesma localidade’ de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana” (g.n). Saliente-se, por fim, que a alegação do menor fluxo de passageiros e horários de funcionamento do aeroporto de Pampulha, como fator preponderante para diferenciação entre jornadas, não obstante a similaridade de salários, não se sustenta, por se tratar de circunstância que, por si só, não representa critério objetivo relacionado com as atribuições exercidas, capaz de modular o valor do trabalho desempenhado pelos empregados na função e, assim, fundamentar a

imposição do *discrímen* em face do autor. Em verdade, tais fatores (horários e fluxo de pessoas) estão intimamente ligados à atividade econômica, enquanto álea do negócio, de modo que sua utilização como argumento para criação de maior ou menor jornada a alguns empregados - frise-se, sem a estipulação de uma remuneração proporcional -, implica transferência indevida dos riscos do empregador, a violar a norma do artigo 2º da CLT. Por todo o exposto, mantém-se a decisão regional que reconheceu a prática anti-isonômica e reconheceu o direito à jornada de seis horas ao autor, com o deferimento das horas extras. Recurso de revista não conhecido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista** nº TST-RR - 10777-93.2020.5.03.0144, em que é Recorrente **SECURITY SERVICOS AUXILIARES DE TRANSPORTE AEREO LTDA.** e é Recorrida -----.

Adoto o voto do eminente Relator sorteado, na parte que passo a transcrever:

*"Trata-se agravo interno interposto pela ré em face de decisão unipessoal proferida pelo relator, que negou seguimento ao seu agravo de instrumento.*

*Na sessão de 26/3/2025, esta Eg. Sétima Turma do TST aprovou o relatório do eminente relator, Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, e, à unanimidade, negou provimento ao agravo interno da parte ré apenas quanto ao tema "HORAS EXTRAS. TRABALHO EM FERIADOS" com fundamento no óbice da Súmula nº 126 do TST.*

**Não obstante, em relação ao tema "AEROVIÁRIO. AGENTE DE PROTEÇÃO EM AEROPORTO INTERNACIONAL. HORAS EXTRAS. ISONOMIA", prevaleceu o voto divergente apresentado pelo Min. Evandro Pereira Valadão no sentido do provimento do agravo, incumbindo-lhe, assim, a redatoria do acórdão.**

*Peço vênica para transcrever o conteúdo do voto do eminente relator na fração do quanto acolhido à unanimidade pela Sétima*

*Turma do TST, conforme texto entre aspas e itálico.*

*É o relatório.*

## **V O T O**

### **I – AGRAVO INTERNO**

#### **1. CONHECIMENTO**

*Atendidos os pressupostos de admissibilidade do agravo interno, dele **conheço**.*

#### **2. MÉRITO**

**2.1. HORAS EXTRAS. TRABALHO EM FERIADOS. DECISÃO REGIONAL AMPARADA NA AVALIAÇÃO DA PROVA PRODUZIDA NOS AUTOS. TESES RECURSAIS QUE DEMANDAM O REEXAME DE FATOS E PROVAS. SÚMULA Nº 126 DO TST. INCIDÊNCIA. TRANSCENDÊNCIA NÃO EXAMINADA.**

***A parte ré interpõe agravo interno em face de decisão unipessoal do Relator, Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, que denegou seguimento ao agravo de instrumento quanto ao tema "HORAS EXTRAS. PARTICIPAÇÃO EM CURSO E REUNIÕES" com base nos seguintes fundamentos:***

*No que tange ao trabalho em feriados assentou o Tribunal Regional que: “o exame dos cartões de ponto e recibos dos autos confirma a existência de irregularidades no pagamento dos feriados trabalhados. Veja, por exemplo, que a reclamante trabalhou no feriado de 15/11/2017 e não usufruiu folga compensatória, além das folgas regulamentares (ID d7584e2, p. 3) e o recibo do referido mês acusa o pagamento de um feriado de forma simples (ID 66c691c, p. 3).”*

*Com efeito, registrada a premissa fática quanto à caracterização das horas extras e do trabalho em feriados, consoante restou consignado, conclui-se que a matéria, tal como tratada no v. acórdão recorrido e posta nas razões recursais, reveste-se de contornos nitidamente fático-probatórios, cuja reapreciação, em sede extraordinária, é diligência que encontra óbice na Súmula n.º 126 do TST.*

*Nesse ensejo, as matérias não se revestem de transcendência, sob quaisquer dos vetores legais aplicáveis à espécie.*

*Em relação à **transcendência econômica**, esta Turma estabeleceu como referência, para o recurso da empresa, os valores fixados no artigo 496, § 3º, do CPC, conforme seu âmbito de atuação. No caso, o Tribunal Regional manteve o valor de R\$ 50.000,00, arbitrado à condenação pela sentença o, e, assim, não foi alcançado o patamar da transcendência.*

*Também não se verifica aparente contrariedade à súmula, orientação*

*jurisprudencial, jurisprudência atual, iterativa e notória, precedentes de observância obrigatória, tampouco matéria em que haja divergência atual entre as Turmas do TST. Ausente, portanto, a transcendência política.*

*A transcendência social aplica-se apenas aos recursos do empregado.*

*A transcendência jurídica diz respeito à interpretação e aplicação de novas leis ou alterações de lei já existente e, no entendimento consagrado por esta Turma, também à provável violação de direitos e garantias constitucionais de especial relevância, com a possibilidade de reconhecimento de afronta direta a dispositivo da Lei Maior. Não é o que se verifica na hipótese dos autos.*

*Ressalte-se que a necessidade de reavaliar as provas produzidas também afasta a transcendência, sob qualquer viés.*

*Assim, inviável o processamento do recurso de revista, por ausência de transcendência da causa. Nego seguimento ao agravo de instrumento.*

*Nego seguimento ao agravo de instrumento.*

**A agravante pugna pelo provimento ao agravo de instrumento sob a alegação de que a matéria não atrai a incidência da Súmula nº 126 do TST.**

**Não obstante, conforme decisão agravada confirmada, no particular, à unanimidade, pela 7ª Turma, nos termos do voto do eminente relator, Cláudio Mascarenhas Brandão, "registrada a premissa fática quanto à caracterização das horas extras e do trabalho em feriados, consoante restou consignado, conclui-se que a matéria, tal como tratada no v. acórdão recorrido e posta nas razões recursais, reveste-se de contornos nitidamente fático-probatórios, cuja reapreciação, em sede extraordinária, é diligência que encontra óbice na Súmula nº 126 do TST". Portanto, resta prejudicado o exame da transcendência.**

**Pelo exposto, nego provimento ao agravo.**

**2.2. AEROVIÁRIO. AGENTE DE PROTEÇÃO EM AEROPORTO INTERNACIONAL. HORAS EXTRAS. JORNADA CONTRATUAL DE 7 HORAS. PRETENSÃO DE HORAS EXTRAS ACIMA DA 6ª HORA DIÁRIA. INVOCAÇÃO DE ISONOMIA DE TRATAMENTO COM EMPREGADOS DA RECLAMADA QUE TRABALHAM EM AEROPORTO DOMÉSTICO CUJA JORNADA DE TRABALHO FOI REDUZIDA PARA 6 HORAS POR MERA LIBERALIDADE DO EMPREGADOR. CONDIÇÕES DE TRABALHO DISTINTAS. AUSÊNCIA DE AFRONTA AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA. HORAS EXTRAS INDEVIDAS. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. RECONHECIMENTO.**

**A parte ré interpõe agravo interno em face de decisão unipessoal do Relator, Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, que denegou seguimento ao agravo de instrumento quanto ao tema "AEROVIÁRIO. AGENTE**

DE PROTEÇÃO EM AEROPORTO INTERNACIONAL. HORAS EXTRAS. ISONOMIA”.

*Insiste na tese de que o acórdão do TRT, ao deferir o pagamento como extras da 6ª hora diária amparado no princípio da isonomia com empregados que laboram em aeroporto distinto e situado em outro Município, incorreu em violação do art. 5º da CLT, por má-aplicação.*

*Sustenta que “o Regional violou os artigos 5º e 461 da CLT, revelando, assim, a transcendência jurídica do debate, pois equiparou a jornada de trabalho de estabelecimentos empresariais distintos. E mais, o regional não delimitou que o trabalho dos empregados lotados no aeroporto de Pampulha era de igual valor ao trabalho dos empregados lotados no aeroporto de Confins, o que afasta, portanto, requisito previsto no caput e § 1º do artigo 461 da CLT”.*

***À análise.***

***Eis o teor do acórdão do TRT, na fração de interesse:***

***HORAS EXTRAS EXCEDENTES DA 6ª DIÁRIA***

*A juíza de origem reconheceu o direito da reclamante à jornada de trabalho de 6 horas, uma vez admitido, pela reclamada, que os empregados que exerciam a função de APAC no aeroporto da Pampulha trabalhavam 6 horas por dia e aqueles que desempenhavam a mesma função no aeroporto de Confins (caso da reclamante), trabalhavam 7 horas por dia, embora todos eles tivessem sido contratados para a jornada de 42 horas semanais. Em consequência, determinou o pagamento de diferenças de horas extras, assim consideradas aquelas trabalhadas além “da 6ª diária ou 36ª hora semanal, que não foram pagas ou compensadas, acrescidas do adicional convencional”, e reflexos legais.*

*A reclamada não se conforma com a condenação imposta. Aduz que a jornada de trabalho de 7 horas e 42 horas semanais praticada no aeroporto de Confins está prevista nas CCT da categoria profissional dos aeroviários. Acrescenta que, no aeroporto da Pampulha, o fluxo de passageiros é menor do que no aeroporto de Confins, assim como o horário de funcionamento, destacando que este último funciona 24 horas. A ré sustenta que “não preenchidos os pressupostos contidos no artigo 5º e 461 da CLT, capazes de atrair a equiparação de jornada de trabalho, impõe-se a reforma da sentença recorrida para excluir a condenação (...) ao pagamento das horas extras acima da 6ª diária ou 36ª hora semanal”.*

*A decisão não merece reforma.*

*A reclamante trabalhou para a reclamada, como agente de proteção, no período de 12/3/2016 a 24/6/2019, quando foi dispensada sem justa causa com aviso prévio indenizado. Ao longo do contrato de trabalho, ela prestou serviços no aeroporto de Confins, em escala de 6x2, cumprindo diversas jornadas de trabalho, entre elas: das 5h00 às 13h00; das 13h00 às 21h00; das 21h00 às 5h00 e das 23h00 às 7h00, sempre com 1 hora de*

*intervalo intrajornada.*

*É incontroverso, contudo, que os empregados da reclamada que exerciam a mesma função de agente de proteção, no aeroporto da Pampulha, cumpriam jornada de trabalho de 6 horas.*

*Veja que as CCT dos aeroviários preveem que a duração máxima do trabalho normal, efetivo, do aeroviário, será de 42 horas por semana, "respeitando-se as menores cargas horárias" (ID a7c75c3, p. 5) e, no caso, é certo que a reclamada criou uma condição mais vantajosa, que deve ser estendida a todos os agentes de proteção, por aplicação do princípio geral da isonomia. Cumpre notar, nesse ponto, que os aeroportos da Pampulha e de Confins estão situados na mesma base geoeconômica, não se justificando a adoção de jornadas de trabalho, com distintas durações, para a mesma função. O procedimento resulta, em última análise, em diferença de salário, pois não há notícia de que os agentes de proteção que trabalham no aeroporto da Pampulha recebessem salário proporcional à jornada de 6 horas.*

*Essa distorção mais se agrava, se considerado o turno das 21h00 às 5h00, em que o empregado trabalha 8 horas, considerada a redução da hora noturna. Assim sendo, deve ser mantido o deferimento das horas extras trabalhadas além da 6ª diária e da 36ª semanal e correspondentes reflexos legais.*

*Não cabe cogitar de validade do regime de compensação adotado, por que pautado em jornada de trabalho superior a 6 horas. Pelo mesmo motivo, deve ser rejeitada a pretensão da recorrente de limitação da condenação ao pagamento do adicional de horas extras.*

*Nada a prover. [grifei]*

*A controvérsia consiste em definir se fere o princípio da isonomia a conduta do empregador que, por mera liberalidade, reduz a jornada de trabalho contratual de empregados que laboram como agente proteção na aviação civil em aeroporto doméstico para 6 horas, mas mantém a jornada contratual de 7 horas para os empregados que se ativam na mesma função em aeroporto internacional.*

*A matéria, portanto, revela transcendência jurídica, porquanto encerra questão jurídica nova acerca da interpretação do art. 5º da CLT, segundo o qual "a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo". (grifei)*

*Como já informado, enquanto relator inicial do processo, conclui por negar provimento ao agravo interno da parte, inclusive no tema em particular.*

*Contudo, em sessão do dia 26/3/2025 (fl. 2472), fiquei vencido nesse posicionamento e, por maioria (ficando como redator designado, na ocasião, o Exmo. Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes), foi estabelecido o provimento do agravo, em razão da possível violação*



do artigo 5º da CLT, para, reformando a decisão às fls. 2417/2424, determinar o processamento do agravo de instrumento.

#### **AGRAVO DE INSTRUMENTO**

#### **CONHECIMENTO**

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, conheço do agravo de instrumento.

#### **MÉRITO**

**AGENTE DE PROTEÇÃO DA AVIAÇÃO CIVIL (APAC) - AEROPORTO DE CONFINS - PRINCÍPIO DA ISONOMIA - JORNADAS DE TRABALHO DIVERSAS ENTRE EMPREGADOS DA MESMA EMPRESA QUE EXERCEM FUNÇÕES IDÊNTICAS E POSSUEM SALÁRIOS SEMELHANTES - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA**

Pelos motivos acima expostos, constata-se possível violação do artigo 5º da CLT, o que autoriza o seguimento do recurso de revista.

Diante do exposto, dou provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista, apenas no particular.

#### **RECURSO DE REVISTA**

Satisfeitos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, passo à análise dos pressupostos recursais intrínsecos.

**AGENTE DE PROTEÇÃO DA AVIAÇÃO CIVIL (APAC) - AEROPORTO DE CONFINS - PRINCÍPIO DA ISONOMIA - JORNADAS DE TRABALHO DIVERSAS ENTRE EMPREGADOS DA MESMA EMPRESA QUE EXERCEM FUNÇÕES IDÊNTICAS - PREVISÃO DE CARGA DE TRABALHO MENOR PARA OS QUE LABORAM NO AEROPORTO DE PAMPULHA - ESTABELECIMENTOS LOCALIZADOS NA MESMA REGIÃO METROPOLITANA - NÃO DEMONSTRAÇÃO DA EXISTÊNCIA DE CONDIÇÕES OBJETIVAS RELACIONADAS AO CARGO, ÀS ATRIBUIÇÕES EXERCIDAS OU À OU A DIREITO INDIVIDUAL INCORPORADO QUE JUSTIFIQUEM A DISTINÇÃO - DISCRIMINAÇÃO CONFIGURADA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA**

#### **CONHECIMENTO**

O cerne da discussão gira em torno da possibilidade de a empresa instituir jornadas diversas para empregados que possuem cargos idênticos, com as mesmas atribuições e o mesmo salário, ainda que atuem em localidades diferentes.

No recurso de revista, **S. Exa. votou pelo conhecimento e provimento do apelo. Nesse ponto, divergi e fui acompanhado pela maioria do Colegiado. Seguem os fundamentos.**

Pois bem.

O artigo 5º da CLT é claro ao dispor que: *"a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo"*.

Trata-se da materialização do princípio da isonomia salarial, o qual se alicerça no aspecto material da igualdade, consistente no tratamento concedido de forma igual aos iguais e de modo desigual aos desiguais.

A própria Constituição Federal garante, também, em seu artigo 7º, XXX, a impossibilidade de distinções arbitrárias (art. 5º, *caput*) no âmbito do Direito do Trabalho, ao prever a *"proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil"*.

Por isso, a concessão de eventual benefício pelo empregador em razão do contrato de trabalho, ainda que por mera liberalidade, deve observar o tratamento isonômico em relação a todos os empregados.

Em outras palavras, não é viável conferir vantagens apenas a um determinado grupo de trabalhadores, sem que haja, previamente, a fixação de parâmetros objetivos, diretamente relacionados ao cargo, às atribuições exercidas ou a direito individual incorporado, a justificar o tratamento desigual.

Nessa linha, cito, por oportuno, julgados desta Corte Superior que, embora não tratem, especificamente, sobre a situação dos autos, exemplificam a incidência do princípio da isonomia na seara laboral:

**"A) AGRAVO DOS RECLAMADOS. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. HORAS EXTRAS E INTERVALO INTRAJORNADA. APELO DESFUNDAMENTADO. AUSÊNCIA DE ATAQUE AOS FUNDAMENTOS DA DECISÃO RECORRIDA. SÚMULA 422, I/TST. 2. COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS COM GRATIFICAÇÃO. MULTA POR EMBARGOS PROTETÓRIOS.**

AUSÊNCIA DE INTERESSE. 3. BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. NÃO CONFIGURAÇÃO. SÚMULA 102/I, TST E SÚMULA 126/TST. 4. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ARMAZENAMENTO DE LÍQUIDO INFLAMÁVEL. CONSTRUÇÃO VERTICAL. SÚMULA 126/TST. 5. UNICIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. 6. BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA. REQUISITOS. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA. SÚMULA 463, I/TST. 7. GRATIFICAÇÃO ESPECIAL. PAGAMENTO REALIZADO POR LIBERALIDADE APENAS A ALGUNS EMPREGADOS. AFRONTA AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA. ART. 5ª, CAPUT, DA CF. A jurisprudência desta Corte, em situações análogas à dos autos e nas quais o mesmo Reclamado figura no polo passivo (Banco Santander), tem manifestado entendimento de que o pagamento de gratificação especial apenas para alguns empregados, em detrimento de outros, por ocasião da rescisão contratual, sem a definição de critérios objetivos previamente ajustados, importa em ofensa ao princípio da isonomia. Nesse sentido, decisões desta Corte. **Mesmo se tratando de uma verba concedida por mera liberalidade, sem especificação em norma ou regulamento interno, o tratamento deve ser isonômico para todos os empregados, conforme estabelecido no art. 5º, "caput", da CF.** Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido. (...)” (Ag-RRAg-1001425-09.2019.5.02.0710, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 18/10/2024 - grifei);

RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA. VALIDADE DA CLÁUSULA 3ª, PARÁGRAFO ÚNICO, DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO REFERENTE AO PERÍODO 2015/2016. MUDANÇA DE FAIXA. PROGRESSÃO DE FUNÇÃO. PAGAMENTO DE SALÁRIO DA FUNÇÃO ANTERIOR POR UM PERÍODO MÁXIMO DE SEIS MESES. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO. IMPOSSIBILIDADE. NÃO PROVIMENTO. Discute-se a validade da cláusula 3ª, parágrafo único, do ACT, segundo a qual o empregado é selecionado pela direção da sociedade empresária a progredir de função, mas não recebe aumento salarial durante o período de avaliação de desempenho. Segundo os critérios definidos pelo empregador, o trabalhador poderá auferir a remuneração correspondente a sua nova função após o intervalo máximo de 6 (seis) meses. Consoante estabelece o artigo 461, *caput*, da CLT, os empregados terão salários equivalentes quando exercerem idêntica função em prol do mesmo empregador e esteja configurada a igualdade do valor do trabalho no mesmo estabelecimento empresarial. **Dessa forma, o aludido dispositivo trata do princípio da equidade salarial, segundo o qual deve haver justiça na remuneração dos trabalhadores ao desempenharem atividades laborais análogas. Impende salientar, ademais, que o artigo 5º, caput, da**

**Constituição Federal versa sobre o princípio da isonomia, cuja diretriz substancial é o tratamento dos iguais na medida de sua igualdade e dos desiguais de acordo com a sua desigualdade. Desse modo, ao serem submetidas a condições afins, as pessoas devem ser tratadas de maneira congruente, sob pena de configuração de discriminação. No presente caso, o egrégio Tribunal Regional entendeu pela nulidade da cláusula ora impugnada, pois, conquanto preveja a progressão do empregado para uma função considerada superior em relação àquela ocupada anteriormente, a permanência no novo ofício está condicionada a uma avaliação de desempenho, durante um intervalo máximo de seis meses, sem aumento salarial nesse período, o que evidencia discriminação remuneratória. É indubitável que somente o empregador é beneficiado pelas condições previstas na cláusula em exame, pois usufruirá das atividades laborais do empregado na progressão de função, sem qualquer acréscimo de suas despesas por um período de até seis meses. Assim, há um tratamento desigual entre os trabalhadores que exercem a mesma função, porquanto aqueles que estão submetidos ao prazo avaliativo recebem uma remuneração inferior em comparação aos outros. Ressalte-se, ainda, que, uma vez selecionado para promoção, o empregado deve auferir remuneração correspondente a sua nova função, independentemente da apreciação de seu rendimento laboral por um determinado período. Na hipótese de seu desempenho ser considerado insuficiente, ele poderá retornar a sua função pretérita e receber seu antigo salário, conforme os critérios estabelecidos pelo empregador. Irretocável, portanto, o v. acórdão regional, no sentido de reconhecer a nulidade da cláusula ora impugnada, visto que viola o princípio da equidade salarial ao propiciar tratamento discriminatório de trabalhadores que exercem a mesma função e recebem remuneração distinta, com base exclusivamente no período de avaliação de desempenho. Recurso ordinário de que se conhece e ao qual se nega provimento. (...)” (RO-804-62.2016.5.08.0000, **Seção Especializada em Dissídios Coletivos**, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 26/09/2025).**

Na hipótese, consta no acórdão regional que o reclamante foi contratado pela ré para atuar na função de APAC no Aeroporto Internacional de Confins/MG, com jornada de trabalho de 7 horas, e que os agentes de proteção, lotados pela empresa no Aeroporto da Pampulha/MG, laboravam por 6 horas diárias, sem a existência do pagamento proporcional da remuneração.

Há o registro, ainda, da existência de previsão expressa em convenção coletiva da duração máxima da carga semanal dos aeroviários de 42 horas “*respeitando-se as menores cargas horárias*” (ID a7c75c3, p. 5)”, o que não foi observado pela ré, tendo em vista que criou situação vantajosa para parte de seus empregados, sem estendê-la aos

demais.

Não há informação acerca da estruturação de condições objetivas, prévias, que validem tal discriminação.

Ora, consoante se extrai do julgado, os empregados exerciam as mesmas funções, com atribuições e salários semelhantes, mas possuíam jornadas diferentes, o que acarretava ao autor, no labor de sete horas, uma discrepância salarial (valor/hora contratado), frente àqueles que trabalhavam em Pampulha/MG.

Ainda que não se trate, aqui, de pleito de equiparação salarial fundamentado no artigo 461 da CLT, mas sim no princípio geral da isonomia, é válido esclarecer que os estabelecimentos em exame se encontram na mesma região metropolitana (fato público e notório - <http://www.rmbh.org.br/rmbh.php>).

Há que se destacar, portanto, o entendimento prevalecente, à época, nesta Corte sobre o tema: *"O conceito de 'mesma localidade' de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana"* (grifei).

Saliente-se, por fim, que a alegação do menor fluxo de passageiros e horários de funcionamento do aeroporto de Pampulha, como fator preponderante para diferenciação entre jornadas, não obstante a similaridade de salários, não se sustenta, por se tratar de circunstância que, por si só, não representa critério objetivo relacionado com as atribuições exercidas, capaz de modular o valor do trabalho desempenhado pelos empregados na função e, assim, fundamentar a imposição do *discrímen* em face do autor.

Em verdade, tais fatores (horários e fluxo de pessoas) estão intimamente ligados à atividade econômica, enquanto álea do negócio, de modo que sua utilização como argumento para criação de maior ou menor jornada a alguns empregados - frise-se, sem a estipulação de uma remuneração proporcional -, implica transferência indevida dos riscos do empregador, a violar a norma do artigo 2º da CLT.

Por todo o exposto, entendo por manter a decisão regional que reconheceu a prática anti-isonômica e reconheceu o direito à jornada de seis horas ao autor, com o deferimento das horas extras.

Incólumes os art. 59-B, *caput*, da CLT e itens III e IV da Súmula 85/TST, pois as horas extras aqui deferidas não se relacionam com aquelas destinadas à eventual acordo de compensação, como registrado no acórdão regional. Além disso, houve a determinação de eventuais deduções de valores já pagos, ou compensados, na sentença.

Pelo exposto, não conheço do recurso de revista.

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, **DAR PROVIMENTO** ao agravo interno para, reformando a decisão às fls. 2417/2424, determinar o processamento do agravo de instrumento quanto ao tema "**AGENTE DE PROTEÇÃO DA AVIAÇÃO CIVIL (APAC) - AEROPORTO DE CONFINES - PRINCÍPIO DA ISONOMIA - JORNADAS DE TRABALHO DIVERSAS ENTRE EMPREGADOS DA MESMA EMPRESA QUE EXERCEM FUNÇÕES IDÊNTICAS - LOCALIDADE - MUNICÍPIOS PERTENCENTES À MESMA REGIÃO METROPOLITANA - NÃO DEMONSTRAÇÃO DA EXISTÊNCIA DE CONDIÇÕES OBJETIVAS RELACIONADAS AO CARGO, ÀS ATRIBUIÇÕES EXERCIDAS OU A DIREITO INDIVIDUAL INCORPORADO QUE JUSTIFIQUEM A DISTINÇÃO - DISCRIMINAÇÃO CONFIGURADA**". Também por unanimidade, **DAR PROVIMENTO** ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista quanto ao tema "**AGENTE DE PROTEÇÃO DA AVIAÇÃO CIVIL (APAC) - AEROPORTO DE CONFINES - PRINCÍPIO DA ISONOMIA - JORNADAS DE TRABALHO DIVERSAS ENTRE EMPREGADOS DA MESMA EMPRESA QUE EXERCEM FUNÇÕES IDÊNTICAS - LOCALIDADE - MUNICÍPIOS PERTENCENTES À MESMA REGIÃO METROPOLITANA - NÃO DEMONSTRAÇÃO DA EXISTÊNCIA DE CONDIÇÕES OBJETIVAS RELACIONADAS AO CARGO, ÀS ATRIBUIÇÕES EXERCIDAS OU A DIREITO INDIVIDUAL INCORPORADO QUE JUSTIFIQUEM A DISTINÇÃO - DISCRIMINAÇÃO CONFIGURADA**". Ainda, por maioria, **NÃO CONHECER** do recurso de revista.

Brasília, 11 de março de 2026.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

CLÁUDIO BRANDÃO  
Ministro Redator