

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

FACULDADE DE DIREITO

DOUGLAS ANTONIO DA SILVA

**EQUIPARAÇÃO SALARIAL EM CADEIA: uma análise dos novos conteúdos
interpretativos da redação do item VI da súmula nº 6 do TST.**

JUIZ DE FORA - MG

2014

DOUGLAS ANTONIO DA SILVA

EQUIPARAÇÃO SALARIAL EM CADEIA: uma análise dos novos conteúdos interpretativos redação do item VI da súmula nº 6 do TST.

Monografia de conclusão de curso apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora pelo acadêmico Douglas Antonio da Silva, na área de Direito Material e Processual do Trabalho, sob a orientação do Prof. Fernando Guilhon, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

JUIZ DE FORA - MG

2014

DOUGLAS ANTONIO DA SILVA

EQUIPARAÇÃO SALARIAL EM CADEIA: uma análise dos novos conteúdos interpretativos redação do item VI da súmula nº 6 do TST.

Monografia apresentada à faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito, na área de Direito Material e Processual do Trabalho submetida à Banca Examinadora composta pelos membros:

PARECER DA BANCA:

() Aprovado

() Reprovado

Juiz de Fora, de de 2014

Prof. Fernando Guilhon de Castro

Prof. Flávio Bellini de Oliveira Sales

Prof. Dorival Cirne

Dedico este trabalho à minha querida e amada família, por não medir esforços e por me dar suporte necessário durante toda a minha formação acadêmica.

RESUMO

O presente trabalho propõe, por meio do método dedutivo, novos conteúdos interpretativos ao instituto da equiparação salarial em cadeia, a fim de que não haja estagnação na interpretação do item VI da Súmula n. 6 do Superior Tribunal do Trabalho, mas sim uma evolução compatível com as mudanças sociais e organizacionais operadas na sociedade, encontrando novas perspectivas para o referido dispositivo sumular.

Palavras-chave: Equiparação Salarial em Cadeia. Princípio da Não Discriminação. Isonomia Salarial. Jurisprudência. Interpretação à Luz do Valor Trabalho.

ABSTRACT

The present work proposes, through the deductive method, new interpretative content of successive salary equiparation, so that there is no stagnation in the interpretation of item's VI, the precedent No. 6 of the Superior Labor Court, but compatible with the social and organizational changes operated in society evolution, finding new prospects for referid device.

Keywords: Successive Salary Equiparation. Nondiscrimination Principle. Salaries Isonomy. Jurisprudence. Interpretation According to the Labor Value.

LISTA DE ABREVIATURAS:

Ac. = Acórdão

Art. = Artigo

CF/88 = Constituição Federal de 1988

CLT = Consolidação das Leis do Trabalho

CPC = Código de Processo Civil

Desig. = Designado

Min. = Ministro

MTE = Ministério do Trabalho e Emprego

OIT = Organização Internacional do Trabalho

Proc. = Processo

Reg. = Regimento

Rel. = Relator

Res. = Resolução

RO = Recurso Ordinário

RR = Recurso de Revista

STF = Supremo Tribunal Federal

TRT = Tribunal Regional do Trabalho

TST = Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1. CAPÍTULO I: O PRINCÍPIO DA ISONOMIA SALARIAL	10
2. CAPÍTULO II: A EQUIPARAÇÃO SALARIAL	13
2.1 Conceito e Natureza Jurídica	13
2.2 Requisitos da Equiparação Salarial	14
2.2.1 Identidade de Funções	14
2.2.2 Trabalho de Igual Valor	16
2.2.3 Identidade do Local de Trabalho	19
2.2.4 Identidade de Empregador.....	20
2.2.5 Excludentes da Equiparação Salarial	22
2.2.6 Equiparação Salarial em Cadeia.....	23
3. CAPÍTULO III: EQUIPARAÇÃO SALARIAL EM CADEIA NA JURISPRUDÊNCIA DO TST	25
3.1 Introdução Histórica	25
3.2 Aspectos doutrinários e jurisprudenciais da redação do item VI da Súmula n.6 do TST até a Resolução n. 172/2010.	27
3.3 Aspectos doutrinários e jurisprudenciais da redação do item VI da súmula n. 6 do TST com advento da resolução n. 185/2012	34
4. CAPÍTULO IV: NOVAS PERSPECTIVAS PARA A EQUIPARAÇÃO SALARIAL EM CADEIA	37
5. CONCLUSÃO	42
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	45

INTRODUÇÃO

A equiparação salarial em cadeia mostrou ser importante mecanismo de proteção antidiscriminatória na seara trabalhista ao evitar tratamento diferenciado decorrente de desnível salarial originado de decisão judicial que beneficiou o paradigma imediato. Tamanha é a sua relevância, que nos últimos anos, por diversas vezes, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) alterou a redação do item VI da súmula nº 6 da sua jurisprudência. Dessa maneira, após a publicação da Resolução n. 185/2012, o item passou a ter a seguinte redação:

VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se decorrente de vantagem pessoal, de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior ou, na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto. (BRASIL, 2012)

Conquanto a nova redação tenha trazido a melhor interpretação, dentre as propostas, do supracitado instituto, a complexidade das alterações fáticas fazem a norma, em correlação com o sistema, adquirir conteúdo que originalmente não portava. O presente trabalho tem por objetivo buscar novos conteúdos interpretativos ao instituto da equiparação salarial e, por consequência, ao instituto da equiparação salarial em cadeia a fim de modular os vazios da norma, encontrando novas perspectivas para o referido dispositivo sumular.

Para alcançar tal finalidade foi feita uma pesquisa em legislação, jurisprudência e doutrina com intuito de obter panorama sobre as diversas facetas de tal figura jurídica, a saber, a origem, o desenvolvimento, os questionamentos, as alterações, os avanços e os retrocessos, sem querer esgotar o tema.

Quanto à metodologia empregada, registra-se que será utilizado o método dedutivo, pois partindo de princípios reconhecidamente verdadeiros na teoria geral trabalhista, estabeleceremos relação com o fenômeno jurídico da equiparação salarial para, a partir de construção lógica, chegar à verdade daquilo que se propõe.

Com efeito, a técnica utilizada é a documentação indireta, por meio de pesquisas bibliográficas e legislativas sobre o tema; também se utilizará a pesquisa documental direta, por meio da análise de jurisprudências e artigos referentes ao assunto.

Para melhor desenvolvimento a monografia estrutura-se em quatro capítulos:

O primeiro aborda o princípio da isonomia, ou também chamado princípio da igualdade, em todos os seus aspectos históricos e substanciais, como meio de evitar qualquer tipo de discriminação na relação juslaboral e como forma de reestabelecer o equilíbrio.

No segundo capítulo, discorrer-se-à sobre o conceito de equiparação salarial, expondo os requisitos legais ensejadores da isonomia salarial e suas causas excludentes.

Ato contínuo, o terceiro capítulo analisa o fenômeno da equiparação salarial em cadeia na jurisprudência do TST, fazendo exegese jurisprudencial acerca do tema e demonstrando as redações, os argumentos, os problemas, as soluções, bem como os julgados.

Por fim, o quarto e último capítulo proporão, por meio da análise de convenções da OIT e Direito Comparado, novas perspectivas para a equiparação salarial e para a equiparação salarial em cadeia.

Enfim, pretende-se com a presente pesquisa, alcançar novos horizontes interpretativos para o fenômeno da equiparação salarial em cadeia, de modo que não haja estagnação na interpretação do item VI, da Súmula n. 6 do TST, mas sim evolução compatível com as mudanças sociais e organizacionais operadas na sociedade.

CAPÍTULO I: O PRINCÍPIO DA ISONOMIA SALARIAL

O princípio da isonomia ou também chamado princípio da igualdade é uma das vigas mestras de sustentação de qualquer Estado Democrático de Direito. “Remonta às mais antigas civilizações e esteve sempre embutido, dentro das mais diversas acepções de justiça mesmo que com interpretações diferentes, umas mais abrangentes outras nem tanto, ao longo da história” (D’ OLIVEIRA, 2012, p. 1).

O dicionário Aurélio define igualdade como “princípio pelo qual todos os cidadãos podem invocar os mesmos direitos”.

Já Constituição Federal de 1988, no art. 5º, caput, estatui que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” (BRASIL, 1988). Observa-se que aludido dispositivo consagra em nosso ordenamento a proibição de se atribuir diferenças arbitrárias, discriminações absurdas, haja vista que o tratamento igualitário é exigência do conceito de justiça, podendo ser excepcionado, apenas, quando o elemento discriminador se encontra a serviço de uma finalidade acolhida pelo direito.

Ademais, o princípio em comento tem como objetivo fundamental a proibição aos privilégios e os tratamentos desproporcionais. Todavia, ciente de que os homens são desiguais sob múltiplos aspectos, Uadi Lammêgo Bulos (2009, p. 420), citando Ruy Barbosa, enuncia que “a regra da igualdade não consiste senão em tratar desigualmente os desiguais na medida em que se desigalam”.

Neste sentido, conforme ensinamentos de Gilmar Mendes, Inocêncio Mártires Coelho e Paulo Gustavo Gonet Branco (2009, p. 179), o princípio da igualdade se dirige a dois destinatários: ao legislador a quem seria proibido tratar de maneira discriminatória aqueles que merecem idêntico tratamento (igualdade na lei) e aos operadores do direito que estão impedidos de aplicar, ao caso concreto, normas jurídicas que dão tratamento diferenciado a quem a lei deu tratamento igual (igualdade diante da lei).

No Direito do Trabalho o princípio da isonomia é inserido por meio do princípio da proteção, base principiológica deste ramo jurídico. Representa forma de estabelecer o equilíbrio à relação laboral garantindo ao pólo mais fraco mecanismos de tutela dos seus

direitos mínimos e funcionando com instrumento de redução das desigualdades sociais. Neste sentido, ensina Fabíola Marques (2002, p. 15):

Esse imperativo constitucional projeta corolários negativos e positivos, já que serve de fundamento a comandos de índole proibitiva de um lado, e gera normas que criam aos destinatários deveres de agir em certos moldes. Assim, a idéia de não-discriminação, decorrente do princípio da igualdade, caracteriza-se como um princípio proibitivo, por intermédio do qual se procura impedir o tratamento desigual e desvantajoso para grupos particulares de trabalhadores, como as mulheres, por exemplo. Por outro lado, as regras relativas à igualdade material das relações de trabalho, como o princípio *pro operário* (na interpretação das normas) e o da “norma mais favorável” quanto ao conflito positivo de normas no espaço e no tempo), caracterizam-se como regras positivas, já que obrigam ao intérprete a uma certa atitude.

Nesses termos, há que se ressaltar que o jurista uruguaio Américo Plá Rodriguez (2000, p. 442), em sua clássica obra, *Princípios do Direito do Trabalho*, apontou a diferença existente entre o princípio da igualdade e o princípio da não-discriminação. De acordo com ele, o princípio da não-discriminação é a “versão mais modesta” do princípio da igualdade, que é “mais amplo e ambicioso” e recebe, às vezes, o nome de “princípio de equiparação”. Aduz também que pelo primeiro “proíbe-se introduzir diferenciações por razões não admissíveis”. Já pelo segundo, excluem-se “todas aquelas diferenciações que põem o trabalhador numa situação de inferioridade ou demais favorável que o conjunto, e sem razão válida e nem legítima”.

No mais, a equiparação salarial é um instituto do direito do trabalho que derivou do princípio da igualdade salarial, que tem como objetivo evitar tratamento salarial discriminatório.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no art. 7º, incisos XXX e XXXI veda distinção de qualquer natureza proibindo diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor, estado civil ou deficiência física. Todavia, em tempos remotos, mulheres e menores eram preferencialmente contratados, visto que era mão-de-obra mais barata. (NASCIMENTO, 2011, P. 38).

No âmbito mundial, no que tange à idéia de salário igual em relação à função, a Constituição Mexicana de 1917 foi pioneira. Seguindo o exemplo mexicano a Constituição de Weimar de 1919 também trouxe em seu texto tal princípio, que ao final se consagrou com o

Tratado de Versalhes (1919), restando declarado que ao trabalho de igual valor corresponde salário igual, sem distinção de sexo.

Em 1948, a Declaração Universal dos Direitos do Homem também aderiu este princípio de equidade salarial. Ademais, em 1951 a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), através da Convenção nº 100, tratou de igualar a remuneração para mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina.

No Brasil, o princípio da isonomia salarial foi introduzido pelo Decreto nº 20.261 de 1931, com objetivo de proteger o trabalhador nacional, vedando que o mesmo recebesse salário inferior aos dos estrangeiros, caso realizasse trabalho análogo. (GOÉS, 2009).

Em 1934, o princípio em comento foi inserido como princípio constitucional – art. 121, §1º - porém na Constituição de 1937 foi ignorado. Isso permitiu que o legislador infraconstitucional, ao editar o decreto-lei nº 2.548 de 1948, autorizasse uma redução de dez por cento sobre os salários pagos às mulheres. (MARQUES, 2002).

Nessa esteira evolutiva, a igualdade salarial foi acatada pela Constituição de 1946 (art. 157, inciso III) enquanto a Constituição de 1967 deu-lhe pequena variação em seu conteúdo, ao omitir a discriminação em razão da idade e da nacionalidade.

Já a Constituição Federal de 1988 assegurou a igualdade salarial de forma ampla, tendo em vista que vedou a discriminação entre trabalhadores urbanos e rurais, proibiu a discriminação no que concerne a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência

No plano infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) inseriu originalmente a idéia de que a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo. Ademais, o art. 3º, parágrafo único do mesmo dispositivo legal, disciplina que “não haverá distinção relativas as espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.” (BRASIL, 1943).

Nessa linha de princípio, a CLT dispôs também no seu art. 5º que “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo” (BRASIL, 1943). Posteriormente, regulou no seu art. 461 o sistema de equiparação salarial tendo por finalidade vedar a discriminação salarial para trabalho de idênticas funções.

Pelo exposto, o Princípio da Isonomia, norte da equiparação salarial, configura direito fundamental constitucionalmente previsto e nos dizeres de Fabíola Marques (2002, p.18), traduz-se como “expressão característica da justiça social” visando um tratamento igualitário aos indivíduos situados em posições jurídicas iguais e tratamento desigual aos indivíduos situados em posição jurídica desigual, na medida da sua desigualdade, de modo a evitar injustiças e discriminações na relação de emprego, segundo o qual a todo trabalho igual deve corresponder salário igual.

CAPÍTULO II: A EQUIPARAÇÃO SALARIAL

2.1 – Conceito e Natureza Jurídica

A equiparação salarial encontra amparo no princípio da isonomia ou da igualdade (CF/88, art. 5º, *caput*). Posto que o dispositivo faça alusão à igualdade formal, deve ser analisado sob a ótica Aristotélica, de modo a “*tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades*”.

Já os tratados e convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) proíbem distinções em razão do sexo (art. 427, 7º do Tratado de Versalhes e Convenção nº 100) ou em decorrência da nacionalidade (art. 427, 8º do Tratado de Versalhes). Da mesma maneira, a Declaração Universal dos Direitos Humanos preconiza que “toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho”. Entretanto as normas internacionais não vedam o pagamento de diferentes salários por motivos de desempenho ou qualificação.

O termo “equiparação”, de origem latina (*aequiparare*), possui sentido de igualação, isto é, em consonância com o ensinamento de Magalhães e Malta (1980, p. 383), trata-se do “ato de colocar em igualdade e dar tratamento idêntico”. De acordo com Fabíola Marques (2002, p. 30), a “equiparação procura imprimir em situações distintas efeitos jurídicos perfeitamente idênticos, como se fossem de mesma espécie e natureza”.

Não se confunde com a expressão “equivalência”, de derivação latina (*aequivaler*), que traduz como ato de valorar igualmente fatos distintos, que não possuem a mesma natureza ou espécie. (MAGALHÃES E MALTA, 1980).

Em termos conceituais equiparação salarial é a figura jurídica mediante a qual se assegura ao trabalhador (equiparando) idêntico salário ao do colega (paradigma ou espelho) perante o qual tenha exercido, simultaneamente, função idêntica, na mesma localidade e para o mesmo empregador, ou seja, constitui aplicação do princípio da não- discriminação no campo específico da remuneração. (DELGADO, 2012, p. 816)

Quanto à natureza jurídica, trata de “norma de ordem pública, cuja aplicabilidade é direta e imediata, independentemente da observância concreta pelas partes, na relação empregatícia” (JUNIOR, 2012).

Portanto, podemos concluir que a equiparação salarial prevista no art. 461 da CLT denominada pela doutrina brasileira como “equiparação por identidade” impede as distinções salariais existentes em trabalhos de igual valor, vedando qualquer forma de desigualdade, salvo exceções.

Resta então determinar os critérios pelos quais se considera de igual valor o trabalho realizado por diferentes empregados, o que será feito a seguir.

2.2 – Requisitos da equiparação salarial

Segundo o art. 461 da CLT, juntamente com a súmula nº 6 do TST, são requisitos para configuração da equiparação salarial: a) identidade de funções; b) trabalho de igual valor; c) mesma localidade; d) mesmo empregador.

2.2.1 – Identidade de funções

A identidade funcional é o principal requisito exigido pelo art. 461 da CLT para ocorrência da equiparação salarial. Em outras palavras é o “verdadeiro fundamento para equiparação”. (MARQUES, 2002, P. 56).

De acordo com esse pressuposto os empregados devem ter as mesmas atribuições e as mesmas responsabilidades, pouco importando se o cargo tem igual ou diferente denominação, pois nem sempre funções idênticas correspondem a cargos idênticos. Prevalece o princípio da primazia da realidade, previsto no item III da súmula nº 6 do TST.

Para Delgado (2012, p. 817) quando a lei se vale da palavra identidade, quer afastar com isso a noção mais aberta da simples analogia, proximidade ou similitude de funções, exigindo, a *contrário sensu*, efetiva identidade funcional.

Todavia, segundo Alice Monteiro de Barros (2012, p. 656), essa “identidade é relativa e descaracterizada se houver no exercício da função, ou seja, no conjunto de atos e operações realizadas, pluralidade de atribuições afins entre empregados”.

Além disso, para a jurisprudência, basta que “substancialmente as funções se identifiquem para que haja atração”¹.

Nesse ponto, importante salientar que a função não se confunde com a tarefa. Essa é uma atribuição, ao passo que aquela é um “feixe unitário de tarefas”. Nesses termos, uma “mesma tarefa pode comparecer à composição de mais de uma função, sem que isso venha necessariamente propiciar o pleito equiparatório”. (DELGADO, 2012, P. 817).

Uma vez sendo idêntica as funções realizadas para configuração do instituto em comento, torna-se irrelevante o fato de os empregados comparados estarem sujeitos hierarquicamente aos mesmos chefes ou trabalharem no mesmo turno, bastando idêntica execução. (MARQUES, 2002.)

Irrelevante também o fato de paradigma e equiparando possuírem diferentes graus de escolaridade, haja vista não se analisar a potencialidade para o exercício da função, mas sim o que efetivamente se verifica na prática. (MARTINS, 2000, P. 67).

¹ (TRT, 3ª Reg. 3ªT. RO n.6.103/94. Rel. Juiz Antônio Álvares da Silva. DJMG 11.10.94, P.95)

Por derradeiro, urge salientar que essa disposição - identidade de funções – é aplicável aos trabalhadores nacionais, haja vista que, em se tratando de equiparação salarial de brasileiro com trabalhador estrangeiro, basta o desempenho de *função análoga* (CLT, art. 358).

Em suma, a identidade de funções ocorrerá quando dois trabalhadores comparados realizarem o mesmo trabalho, com as mesmas atribuições, iguais poderes e idênticos atos materiais concretos.

2.2.2 – Trabalho de igual valor

Trabalho de igual valor para fins de equiparação salarial é aquele que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço na função não seja superior a dois anos.

Percebe-se que o conceito é formado pela junção de dois elementos. O elemento quantitativo, medido pela produtividade e o elemento qualitativo, medido pela perfeição técnica.

No que tange à produtividade, haverá identidade quantitativa quando for possível verificar entre os empregados equiparados o mesmo índice de intensidade laborativa em certo período determinado, desde que em tal comparação ambos detenham os mesmos equipamentos e as mesmas condições de trabalho. Assim, “a existência de uma diferença de produtividade traduz-se como fator justificante da desigualdade salarial, e, na contramão, a existência de discrepantes condições de labor anula a possibilidade se de considerar a desigualdade de produtividade”. (JUNIOR, 2012).

Noutro giro, a isonomia na perfeição técnica dos serviços prestados diz respeito à boa realização da obra ou do serviço. Fabíola Marques salienta que a “perfeição técnica é aferida com base no cuidado e capricho com que o serviço é executado” (2002, p. 72). Dessa maneira, a equiparação será inviabilizada se houver qualidade superior na concretização da atividade laborativa.

A exigência dos trabalhadores apresentarem igual produtividade e perfeição técnica decorre da evidencia de que não merecem tratamento isonômico aqueles que produzem diferentes quantidades no mesmo espaço de tempo (desigual produtividade) ou com qualidade distinta (desigual perfeição técnica). (MACHADO, 2009, P. 343).

Contudo, na prática, o caráter valorativo dessa diferenciação é difícil de ser provado. O ideal é que essa avaliação não fique adstrita a exame subjetivo do empregador. Não obstante, havendo a demonstração de superior qualificação técnico-profissional do paradigma, obstado ficará o pleito equiparatório.

Além disso, se houver diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos em favor do paradigma, obstada ficará a equiparação salarial. Nessa esteira, José Martins Catharino (1997, p. 362) entende “que o empregado com mais de dois anos na empresa trabalhe com mais eficiência que outro empregado recém-empregado, ainda mais se estiver sujeito a período de experiência”.

Apesar de no passado doutrina e jurisprudência terem discutido muito a respeito do significado da expressão “tempo de serviço”, prevaleceu – conforme Súmula n. 202 do Supremo Tribunal Federal (STF) e Súmula n. 6, II do TST - a interpretação que consagrava a idéia de que o tempo de serviço deve ser aferido na função, haja vista que a antiguidade traz maior prática e maior domínio das atividades, o que pode justificar salários discrepantes.

Isto posto, conforme ensinamentos de Alice Monteiro de Barros (2012, p. 663) e Fabíola Marques (2002, p.113), para efeitos da referida contagem de tempo, é possível o somatório de períodos descontínuos, tanto em favor da equiparação, quanto em favor da extinção do direito, sendo irrelevante o fato do exercício naquela função ser contínuo.

Dessa maneira, dispôs a jurisprudência:

RECURSO DE REVISTA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SOMA DOS PERÍODOS DESCONTÍNUOS. O §1º do art. 461 da CLT é expresso ao estabelecer que a diferença de tempo de serviço na função entre o paradigma e o equiparando não pode ser superior a dois anos. Não faz, contudo, menção à necessidade da continuidade do contrato, inclinando-se a jurisprudência desta Corte pelo computo dos períodos descontínuos. Recurso de revista a que se nega provimento. (TST Decisão 8.1.2000.RR-410237/1997. 4ª Turma. Rel. Min. Antônio José de Barros Levenhgen. DJ 1.12.2000, p. 798).

A jurisprudência sustenta também que o fato de o peticionário e o paradigma preencherem os requisitos do art. 461 da CLT, mas laborarem em horários diversos, não constitui obstáculo à equiparação salarial, porque o elemento da simultaneidade na prestação de serviço continua presente².

Há que se ressaltar também que a capacitação técnica de um empregado não é suficiente para que se conclua, *prima facie*, que o trabalhador sem essas aptidões tem desempenho inferior ao trabalhador mais qualificado.

Ademais, o art. 461 da CLT não excluiu da equiparação salarial as pessoas ocupantes de cargos de confiança ou que executem trabalhos intelectuais, apesar de ser mais difícil a avaliação da igualdade qualitativa dos trabalhos. Inclusive sobre o tema de equiparação de trabalho intelectual a súmula nº 6, item VII do TST reconheceu a sua possibilidade desde que preenchidos os requisitos do art. 461 da CLT e seja verificada a perfeição técnica com base em critérios objetivos.

A esse respeito, Sérgio Pinto Martins (2003, p. 408), embora reconheça tal possibilidade, sustenta que a equiparação salarial em atividade intelectual é muito difícil de ser aplicada em face da trabalhosa tarefa de estabelecer a diferença de produtividade e perfeição técnica.

Por último, importante demonstrar que a exigência dos requisitos acima elencados pressupõe a simultaneidade no exercício de funções idênticas, haja vista que a aferição de trabalho de igual valor se tornaria impraticável. Por simultaneidade compreende-se a idéia de coincidência temporal no exercício das mesmas funções pelos empregados comparados. Logo, não haverá isonomia se o peticionário só passou a executar a função inerente ao cargo do paradigma quando de sua destituição – *sucessividade*.

Nesses termos, em consonância com o item II da súmula 159 do TST, “vago o cargo definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor” (BRASIL, 1993).

² (TRT, 12ª Reg. 2ª T, RO 1140/96, Rel. Juiz João Cardoso, BJ jan. 1997)

2.2.3 – Identidade do local de trabalho

Para que se autorize a equiparação salarial o art. 461 da CLT exige, ainda, que o reclamante e paradigma trabalhem na mesma localidade. Tal requisito decorre do fato de que em cada localidade há mercados diferentes, com distintos custos de vida e oferta de mão-de-obra.

A identidade de localidade, segundo Maurício Godinho Delgado (2012, p. 818), “é a circunstância de os trabalhadores comparados realizarem o trabalho para o empregador em um mesmo espaço, um mesmo lugar, uma mesma circunscrição geográfica.” Trata-se de um conceito amplo, que permitiu uma série de divergências doutrinárias ao longo dos tempos, tendo em vista a omissão celetista em especificar a extensão do termo.

Alguns autores sustentam o “critério geofísico” (Roberto Barreto Prado, *Direito do Trabalho*, 1962, p.222); enquanto outros adotam o critério econômico, em razão do custo de vida (José Martins Catharino – *Contrato de emprego*, 1962, p. 171); outra corrente adere ao critério “político-administrativo”, e entende o termo como referente ao mesmo Município (Amaro Barreto – *Tutela Geral do Trabalho*, 1965, p. 34; Arnaldo Sussekind – *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho e à legislação complementar*, 1964, p. 390); já a última corrente entende que deva ser aplicada a interpretação restritiva, limitando-se o conceito de localidade, espaço físico da cidade em que for desenvolvida a prestação de serviços (Amauri Mascaro Nascimento. *O salário*. São Paulo: LTR, p. 222).

Ante a longa divergência, o TST, por meio da Súmula de sua jurisprudência de n. 6, item X, pacificou a polêmica existente no tema e adotou o critério “político-administrativo”, segundo o qual considera-se o conceito de “mesma localidade” o mesmo município ou municípios distintos que pertençam a mesma região metropolitana. (BRASIL, 2012).

Por derradeiro, conforme ensinamentos de Alice Monteiro de Barros (2012, p. 660), deixa de ser relevante o conceito de mesma localidade quando os empregados comparados

trabalham percorrendo várias regiões, como ocorre com os motoristas e vendedores, praticistas, maquinistas, entre outros.³

2.2.4 - Identidade de empregador

O *caput* do art. 461 da CLT exige, por último, para fins de equiparação salarial, que o serviço seja prestado ao mesmo empregador, assim considerada a empresa, individual ou coletiva, que contrata, assalaria e dirige a prestação do serviço, assumindo os riscos do empreendimento econômico (CLT, art. 2º). Dessa forma, o fato dos empregados laborarem em estabelecimento distinto, desde que pertencente à mesma empresa, em princípio, não inviabilizaria a equiparação salarial.

O presente requisito, conforme leciona Fabíola Marques (2002, p. 82), parte do pressuposto que seria impraticável garantir a equiparação salarial na esfera interempresarial, considerando a grande diversificação econômica das empresas.

Ademais, “cada empregador tem sua própria capacidade econômica, não podendo se pretender que aquele, em pior situação, pague salários iguais a outro em melhor condição”. (MACAHADO, 2009, p. 342).

Questão tormentosa diz respeito à possibilidade de equiparação salarial entre empresas de mesmo grupo econômico. Para determinada corrente, formada por doutrinadores como Maurício Godinho Delgado (2102, p. 818) e Alice Monteiro de Barros (2012, p. 657/658) não existem óbices legais, vez que o parágrafo segundo do art. 2º da CLT estabelece dupla responsabilidade solidária (responsabilidade dual) às empresas integrantes do mesmo grupo econômico. Dessa maneira, as referidas empresas responderiam pelos créditos laborais umas das outras (solidariedade passiva) e também possuiriam o poder de gestão sobre os empregados de qualquer das empresas (solidariedade ativa). Portanto, é possível considerar a incidência da figura da equiparação envolvendo empregados vinculados a empresas distintas do mesmo grupo.

³ Equiparação salarial. Conceito de “mesma localidade”. Maquinista. No pleito de equiparação salarial, deixa de ser relevante, como aspecto de diferenciação entre postulante e paradigma, o conceito de “mesma localidade” na prestação de serviços, restrito apenas ao aspecto geográfico, quando verificado que ambos os obreiros, exercendo a função de maquinista, prestam serviço ao longo da mesma linha férrea, passando, em certos trechos, pelos mesmos município. TRT – 3ª Região – Ac. 7ª Turma. Rel: Juíza Alice Monteiro de Barros. Julgado em 16.3.2006.

Além disso, a Súmula n. 129 do TST, consignou o entendimento de que, “a prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário” (BRASIL, 2003).

Entretanto, há de se ressaltar, de modo contrário e minoritário, que existe posicionamento na corte superior trabalhista. De acordo com esse entendimento não seria possível a equiparação salarial entre empregados de empresas distintas, ainda que pertencentes ao mesmo grupo econômico, pois a ampliação do instituto poderia provocar uma anarquia nos quadros das empresas, com manifesta violência à liberdade contratual.⁴ Ademais, tal corrente aduz que na medida em que os empregadores são distintos, impossibilitado ficará a comparação entre empregados.

Nesse sentido, julgados do TST:

Recurso de Revista. Equiparação salarial. Grupo econômico. Nos termos da reiterada jurisprudência dessa Corte, inviável a equiparação salarial entre empregados que laboram em empresas diferentes, ainda que pertencentes ao mesmo grupo econômico, porquanto não trata de prestação de serviço ao mesmo empregador. Precedentes deste Tribunal. Recurso de revista não conhecido. (...) (TST-RR n. 51.300-09.2001.5.02.0382, 6ª Turma, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho DEJT 30.3.2010).

(...)

Recurso ordinário. Ação rescisória. Equiparação salarial. Empregadores distintos. Integrantes do mesmo grupo econômico. Violação do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho. O fato de o reclamante e o empregado paradigma prestarem serviços a empresas distintas, ainda que integrantes do mesmo grupo econômico, impede o deferimento da equiparação salarial, pois ausente um dos requisitos exigidos pelo art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho. Neste contexto, a decisão rescindenda, ao deferir as diferenças salariais e reflexos, decorrentes da equiparação salarial, violou o mencionado dispositivo legal. Recurso ordinário a que se dá provimento (TST-RO N.43.600-53.2009.5.03.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Rel. Min. Pedro Paulo Manus, DEJT 18.6.2010).

No mais o TST já se posicionou no sentido de ser desnecessário que ao tempo da reclamação envolvendo pedido de equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione a situação pretérita. O elemento

⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista n. 120140-81.2207.5.15.0129. Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Julgado em 8.9.2010. Publicado no DEJT em 17.9.2010.

essencial aqui é a *simultaneidade* na prestação de serviços, mesmo que os equiparandos já não mais trabalhem juntos.

Em síntese, não é possível haver discriminação entre trabalhadores, no que tange ao aspecto salarial, se não houve prestação de serviço de forma simultânea entre eles. “É óbvio que a coincidência temporal tem de assumir, inda que por curto período, o caráter de permanência, não podendo ser meramente eventual – sob pena de não caracterizar a simultaneidade” (DELGADO, 2012, P. 820).⁵

2.2.5 – Excludentes da Equiparação Salarial

Como todo princípio, o princípio da igualdade salarial, segundo o qual *todo trabalho de igual valor corresponde igual salário*, sofre algumas exceções. Assim, de acordo com a lei, ainda que preenchidos os requisitos anteriormente apontados haverá óbice à equiparação salarial quando: a empresa possuir quadro organizado em forma de carreira e o paradigma indicado for trabalhador readaptado em nova função.

No que diz respeito à existência de quadro de carreira na empresa, o § 3º do art. 461 da CLT exige que tal quadro garanta aos empregados critérios de promoção alternada, ora por merecimento, ora por antiguidade. Porém, reclama a jurisprudência que ele seja homologado pelo Ministério de Trabalho e Emprego (MTE), conforme Súmula n. 6, item I do TST.

A doutrina entende que a homologação administrativa do quadro de carreira das empresas privadas e a submissão pelo órgão administrativo próprio, no caso de entes de direito público, na verdade, tem a finalidade de evitar abusos pelos empregadores.

Somado a isso, é importante lembrar, que o referido item, para a finalidade prevista no § 2º do art. 461 da CLT, exclui dessa exigência “o quadro de carreira das entidades de direito

⁵ Aprofundando a questão o ministro afirma que “embora não se tenha parâmetro muito preciso acerca dessa fronteira (caráter permanente versus caráter eventual), pode-se dizer que a coincidência inferior a 30 dias não tem, de fato, aptidão para ensejar a concretização do requisito da simultaneidade. É que esse lapso temporal mínimo (30 dias) já tem sido comumente exigido pela jurisprudência para diferenciar substituições provisórias de substituições meramente eventuais (art. 450, CLT; Enunciado n. 159, TST), podendo, desse modo, ser também aplicado à análise da presente situação. (DELGADO, 2004, P. 792).

público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo de autoridade competente” (BRASIL, 2000).

Nesse ponto, urge salientar que o quadro de carreira não se confunde com simples plano de cargos e salários elaborados pela empresa, sem o crivo do Estado.

Tal requisito é eficiente mecanismo de evolução funcional do trabalhador na empresa⁶, além de proporcionar isonomia aos empregados impedindo discriminações injustificadas por parte do empregador e facilitando a igualdade para fins de ascensão profissional. Por outro lado, conforme defende Fabíola Marques (2002, p. 126), o critério para promoção do empregado deve ser adotado de forma objetiva, “pois essa promoção não deve estar condicionada ao livre arbítrio do empregado, já que não se trata de cargo de confiança”.

Portanto, não há obrigatoriedade na adoção do quadro de carreira na empresa. Todavia, se o mesmo for instituído deverá ocorrer a sua estrita observância as regras legais e jurisprudenciais.

Por fim o § 4º do art. 461 da CLT afasta o direito à isonomia com o paradigma readaptado em nova função, por motivo de deficiência física devidamente atestada pelo órgão previdenciário. É que, em se tratando de empregado readaptado, sua remuneração está vinculada à função anterior e não aquela que passa exercer. Além disso, constitui meio de proteção ao empregado readaptado, a quem é garantido o direito de integrar-se novamente à vida social e econômica.

2.2.6 – A equiparação salarial em cadeia

A jurisprudência ao longo da história sempre considerou irrelevante o fato de o paradigma ter nível salarial maior em face de decisão judicial que o beneficiou, desde que presentes os requisitos equiparatórios e não verificados óbices legais. Entretanto, em tempos mais modernos a prática processual criou algumas ressalvas. Nessa esteira, a atual redação do inciso VI da Súmula n. 6 do TST esclarece que presentes os pressupostos do art. 461 da CLT,

⁶ (DELGADO, 2012, p. 822)

“é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, *exceto se decorrente de vantagem pessoal, de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior ou, na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto*”. (BRASIL, 2012).

Mas no que consiste a denominada equiparação salarial em cadeia?

Tal figura jurídica decorre do desnível salarial originado de decisão judicial em que se beneficiou o paradigma imediato – equiparado a outro empregado em outra reclamatória, denominado paradigma original ou matriz – indicado pelo reclamante para obter isonomia salarial. Assim, têm-se três figuras essenciais na equiparação salarial em cadeia: o reclamante, o paradigma imediato e o paradigma original ou remoto.

Até chegarmos à interpretação atual, grande debate se travou em torno de assunto.

No primeiro momento, ou seja, no surgimento de tal figura jurídica, o judiciário trabalhista era pouco rigoroso quanto ao pleito equiparatório. Sendo assim, o trabalhador não tinha muitas dificuldades para obter a majoração salarial almejada, visto que bastava apenas este juntar a decisão judicial que equiparou o paradigma apontado na petição inicial com outro trabalhador, e, num processo em cadeia, obtinha quase automaticamente a isonomia de salários almejada.

Apesar disso, muitos empregadores lutavam contra tal prática sob o argumento que dificultava o contraditório e ampla defesa, ainda mais que alguns juízes entendiam ser desnecessária a comprovação dos requisitos do art. 461 da CLT, diante da decisão judicial colacionada.

No entanto, o Tribunal Superior do Trabalho houve por bem pacificar o entendimento no sentido de que não basta a juntada de decisão que beneficiou o modelo apontado, mas sim, da efetiva comprovação dos requisitos do art. 461 da CLT com o paradigma apontado, a fim de se tenha êxito na isonomia salarial postulada, tendo por base o argumento de que o princípio da isonomia não pode ser generalizado ou banalizado.⁷

⁷

E-RR n. 40.840-66.2007.5.03.0109, Min. Maria de Assis Calsing. DEJT 13.8.2010. Decisão unânime

Contudo, em acórdão proferido pela corte superior trabalhista referente ao assunto, o Min. Antônio José de Barros Levenhagen asseverou que se faz necessária a efetiva comprovação dos requisitos do art. 461 da CLT com o paradigma que iniciou o pleito equiparatório:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. DESNÍVEL SALARIAL COM ORIGEM EM DECISÃO JUDICIAL QUE BENEFICIOU O PARADIGMA. SÚMULA Nº6, IV, DO TST.

I - Extraí-se da decisão ter o Regional sufragado a tese de que, no caso de sucessivas equiparações obtidas por via judicial, pretensão de nova equiparação salarial há de se reportar ao paradigma matriz ou aos paradigmas que integraram a cadeia equiparatória. (RR-318/2007-109-03-00.4, 4ª Turma, Rel. Min. Antônio José de Barros Levenhagen, DEJT - 13/03/2009).

A questão é tormentosa e merece maior destaque. Ante tal situação, no próximo capítulo analisaremos a equiparação salarial em cadeia na jurisprudência do TST, por meio de exegese jurisprudencial, na qual apresentaremos as inúmeras controvérsias acerca do assunto.

CAPÍTULO 3: A EQUIPARAÇÃO SALARIAL EM CADEIA NA JURISPRUDÊNCIA DO TST

3.1 – Introdução histórica

Conforme exposto no capítulo anterior, a equiparação salarial em cadeia prevista na Súmula n. 6, item VI do TST, decorre do desnível salarial originado de decisão judicial que beneficiou o paradigma imediato, indicado pelo reclamante para obter isonomia salarial.

Originalmente a Súmula n. 6 foi editada pela Resolução Administrativa n. 28/1969, com publicação no Diário Oficial em 21 de agosto de 1969. Nessa redação original, o texto apenas fazia referência à existência de quadro organizado em carreira na empresa que deveria ser homologada pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social. Dessa maneira, dispunha: *para os fins previstos no § 2º do art. 461 da C. L. T., só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social.*

Tal redação foi alterada pela Resolução n. 104/2000, publicada no Diário da Justiça em 18 de dezembro de 2000. Na verdade, não houve alteração no texto sumular, mas apenas a inclusão de exceção à regra. Até então todos os quadros de carreira deveriam ser homologados pelo atual Ministério de Trabalho e Emprego. Todavia, ela exclui dessa exigência os quadros de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente, redação essa mantida pela Resolução 121/2003, publicada no Diário da Justiça em 19, 20 e 21 de novembro de 2003.

Posteriormente, por meio da Resolução n. 129/2005, a súmula teve a redação alterada ao incorporar as disposições contidas nas Súmulas ns. 22, 68, 111, 120, 135 e 274, e ainda, aquelas constantes das Orientações Jurisprudenciais ns. 252, 298 e 328 da Seção de Dissídios Individuais I do Tribunal Superior do Trabalho.

Importante ressaltar, que com a reorganização dos enunciados sumulares operada pelo TST, a redação da Súmula n. 120 – que respaldava a aplicação da equiparação salarial em cadeia na jurisprudência da Corte Trabalhista – foi incorporada ao item VI da Súmula n. 6, enunciado este responsável pelo tratamento de todas as questões afetas ao tema “equiparação salarial”. Mediante tal alteração, o item VI da Súmula n. 6 adotou a seguinte redação:

VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, **exceto se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior.** (ex-Súmula nº 120 - alterada pela Res. 100/2000, DJ 20.09.2000 – grifo nosso).

Com a Resolução n. 172/2010, publicada no Diário da Justiça em 19, 22 e 23 de novembro de 2010, a súmula adotou o seguinte texto:

VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, **exceto se decorrente de vantagem pessoal, de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior ou, na hipótese de equiparação salarial em cadeia, se não demonstrada a presença dos requisitos da equiparação em relação ao paradigma que deu origem à pretensão, caso arguida a objeção pelo reclamado.** (item alterado na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.11.2010 – grifo nosso).

Conforme se observa acima, até o advento da Resolução n. 172/2010 do TST, a redação contida no item VI da Súmula n. 6 da Corte Superior Trabalhista permitia que um empregado pleiteasse judicialmente equiparação salarial em relação a paradigma que havia anteriormente conquistado salário superior, por meio de ação própria, bastando apenas que aquele

empregado demonstrasse o preenchimento dos requisitos previstos no art. 461 da CLT em relação ao paradigma imediato.

Entretanto, a doutrina, atendendo os reclames da classe patronal, começou a rebater o fenômeno da equiparação salarial em cadeia.

Ante a tal situação, por meio da resolução n. 172/2010 o TST manteve a possibilidade de ocorrência da equiparação salarial em cadeia, mas criou novo requisito a sua concretização, qual seja, a demonstração da presença dos requisitos da equiparação salarial em relação ao paradigma que deu origem a cadeia equiparatória, ou seja, o paradigma remoto.

Porém, tal redação foi contrária à sistemática protetiva do Direito do Trabalho e ampliou de forma excessiva o ônus probatório do empregado. Por isso, o TST, por meio da Resolução n. 185/2012 alterou, novamente, a redação do item VI da Súmula n. 6 da sua jurisprudência, que passou a ter a seguinte redação:

VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, **exceto se decorrente de vantagem pessoal, de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior ou, na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto.** (BRASIL, 2012, grifo nosso).

3.2 – Aspectos doutrinários e jurisprudenciais da redação do item VI da Súmula n.6 do TST até a Resolução n. 172/2010.

Conforme demonstrado no tópico anterior, até o advento da Resolução n. 172/2010 o TST assentia que o reclamante demandasse judicialmente equiparação salarial em relação a paradigma que havia, anteriormente, conquistado salário superior, por meio de reclamação equiparatória, bastando ele comprovasse o preenchimento dos requisitos previstos no art. 461 da CLT em relação ao paradigma imediato.

“Analisando do ponto de vista protetivo, a referida súmula veio a propiciar que o empregado se desincumbisse mais facilmente do ônus probatório, combatendo as práticas discriminatórias das empresas infratoras da ordem jurídica juslaboral”. (JÚNIOR, 2012).

Todavia, grande celeuma se formou ao redor do entendimento consubstanciado.

Dessa forma, para possamos entender os motivos que levaram as alterações de redação da Súmula n. 6 do TST, principalmente o item VI, analisaremos abaixo todos os argumentos apresentados.

O primeiro argumento contrário ao antigo enunciado constante do item VI da Súmula n. 6 do TST, aduzia que o fato de o reclamante demandar judicialmente equiparação salarial em relação ao paradigma que anteriormente havia conquistado salário superior, bastando comprovar os requisitos do art. 461 da CLT, poderia gerar verdadeira inviabilização da atividade empresarial por impor ao empregador os patamares salariais mínimos a serem pagos aos seus empregados.

Ora, o art. 2º Consolidação Trabalhista é claro ao imputar, exclusivamente, ao empregador os ônus e riscos decorrentes de sua atividade empresarial, até mesmo do contrato empregatício celebrado, inclusive os custos e resultados do trabalho prestado. Tal característica é conhecida pela denominação *alteridade*.

Embora o texto da CLT pareça limitar a alteridade apenas aos riscos tipicamente legais, excetuando os riscos decorrentes da própria existência do contrato de trabalho e de seu cumprimento, a interpretação lógico-sistemática e teleológica da ordem justabalhista indica que se impõem, juridicamente, ao empregador também os riscos do trabalho prestado. (DELGADO, 2012, p. 403.)

A regra acima exposta leva, à conseqüência de não autorizar a distribuição de prejuízos ou perdas aos empregados, ainda que constatados reais prejuízos no âmbito de empreendimento dirigido pelo empregador, conduzindo também à proibição de descontos nos salários dos obreiros.

Como segundo argumento a doutrina apontava a possibilidade de empregado conseguir equiparação salarial com paradigma que obteve majoração salarial tão somente em razão do exercício de funções anteriormente ao ingresso do reclamante, e que já foram, inclusive, extintas no âmbito empresarial.

Todavia, conforme visto alhures, a Resolução n. 172/2010 trouxe de modo explícito, no item VI da Súmula n. 6 do TST, que “presentes os pressupostos do art. 416 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se decorrente de vantagem pessoal (...)”.

Logo, se o paradigma adquiriu a majoração salarial por antiga função exercida, excluída do âmbito empresarial, estaríamos diante de caso de vantagem pessoal que deve ser argüida pelo empregador como fato impeditivo do pleito equiparatório, visto que pelo princípio da irredutibilidade salarial o empregador jamais poderia reduzir o salário do empregado paradigma que não mais exerce a função motivadora do desnível salarial.

O terceiro argumento utilizado é superior aos demais elencados e parte do pressuposto que a redação do item VI da Súmula n. 6 do TST permitiria a equiparação salarial entre empregados cuja diferença de tempo de serviço fosse superior a dois anos, partindo da premissa de que o reclamante estaria requerendo a equiparação salarial em relação ao paradigma remoto.

Logo, por meio desse entendimento, “Z”, contratado em junho de 2013 para exercer as funções de mecânico, ao solicitar equiparação com “Y”, contratado em dezembro de 2011 também para atuar nas funções de mecânico, na verdade, objetiva ter o salário de “x”, contratado em março de 2011 que desempenhava a mesma função. Logo, “Z” estaria burlando, de maneira transversa ou indireta, a norma contida no §1º do art. 461 da CLT.

Tal doutrina rechaçava a idéia de que os pressupostos do art. 461 da Consolidação Trabalhista fossem perquiridos apenas com relação ao autor e ao paradigma por ele indicado, não se estendendo aos paradigmas daquele, interpretação essa utilizada pelos tribunais:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. DESNÍVEL SALARIAL DECORRENTE DE DECISÃO JUDICIAL. Contempla o artigo 461 da CLT que, ‘sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade’. Por seu turno, esta Corte Superior, mediante a edição da Súmula 06, em seu item VI, pacificou o entendimento no sentido de que, ‘presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma exceto se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior. (ex-Súmula nº 120 - alterada pela Res. 100/2000, DJ 20.09.2000)’. Não tendo o condão de obstar a equiparação o fato da diferença salarial decorrer de comando judicial, pleiteado o reconhecimento da isonomia remuneratória com determinado modelo - inócuentes as exceções de que trata o verbete sumular acima transcrito (vantagem pessoal ou tese jurídica superada) -, cumpra ao Estado Juiz aferir o preenchimento dos requisitos contidos no art. 461 da CLT, à luz do confronto entre reclamante e paradigma indicado. Recurso de revista conhecido e provido, no tópico” (TST-RR-602/2007-007-03-00.0, Ac. 3ª Turma, Relatora Ministra Rosa Maria Weber, DEJT 14.8.2009 – grifo nosso).

Entretanto, o argumento supra mencionado é suscetível de premiar o empregador desidioso que esperou o Poder Judiciário determinar que o mesmo dê tratamento isonômico aos seus empregados, ou seja, determinar que fizesse aquilo que deveria fazer espontaneamente.

Nesse sentido, mister elucidar os ensinamentos de Francisco Antonio de Oliveira (2007, p. 58):

Vale dizer, presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, será irrelevante o fato de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o

paradigma. Do que poderá ocorrer que, beneficiado um empregado por decisão judicial, os demais poderão nele fazer suporte para buscar a mesma equiparação, transformando o antigo equiparando agora em paradigma. Embora à primeira vista isso pareça estranho, a decisão judicial nada mais fez do que corrigir uma situação que cabia ao empregador: dar aos seus empregados o mesmo tratamento, desde que, exercendo funções idênticas, desenvolvam os mesmos serviços”.

(...)

“Se o paradigma percebesse salário que ora recebe, por conta e obra do empregador, sem necessidade de haver recorrido ao Poder Judiciário, não haveria como não aceitá-lo na condição de atual paradigma.

Por derradeiro, o art. 461 da CLT “trata-se de norma de ordem pública, indisponível, cuja aplicabilidade é imediata. Assim, uma vez constatado, no plano fático, o preenchimento de todos os requisitos ali estabelecidos, a isonomia salarial é consequência jurídica básica.” (JÚNIOR, 2012, p. 1326).

Então, se todos os trabalhadores exercem a mesma função, cumprindo todos os requisitos legais, todos fazem jus ao recebimento de salário equânime.

Por último, porém não menos relevante, a doutrina aponta mais um argumento contrário ao antigo enunciado constante do item VI da Súmula n. 6 do TST, chamando atenção para a extensão dos limites subjetivos da coisa julgada.

De acordo com ela, o magistrado que julga procedente pedido de equiparação salarial em relação a paradigma que havia anteriormente conquistado o salário superior, com base, apenas, na demonstração dos requisitos previstos no art. 461 da CLT em relação ao paradigma imediato, estaria estendendo os efeitos da coisa julgada para beneficiar terceiro, visto que o juiz confere, a outro processo com pólo passivo distinto, presunção *iuri et de iuri* (absoluta) à sentença prolatada em ação equiparatória.

A título de exemplo, apresentaremos dois casos citados por dois grandes defensores dessa corrente doutrinária.

O primeiro deles foi citado por Amauri Mascaro Nascimento.⁸

⁸ Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 71-80, jul/dez. 2007.

Suponhamos que Joaquim, contínuo que prestava serviços a instituição financeira mediante salário de R\$ 500, 00, obteve, em razão de revelia, equiparação salarial a Jordano, único gerente regional daquela empresa e detentor de salário de R\$ 8.000,00. É notório que Joaquim não exercia as mesmas atividades que Jordano. No entanto, para aquele processo, em razão da revelia, ficou declarado que ambos deveriam receber o mesmo salário.

Imaginemos agora que Manuel, também contínuo, ajuíze demanda pleiteando equiparação salarial com Joaquim e a aplicação dos efeitos do item VI da Súmula n. 6 do TST. Com efeito, se partimos da atual redação da súmula em comento, bastará Manuel fazer prova de seu direito com Joaquim para alcançar os elevados ganhos de Jordano, sem ter que, a qualquer tempo, fazer prova de identidade de funções em relação a este último, topo da cadeia equiparatória.

Com devida vênia, considerando que a revelia é instituto conceituado no Direito Processual do Trabalho como sendo a ausência do reclamado, regularmente notificado, à audiência que poderia apresentar resposta e conquanto o artigo 844 da CLT diga que importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato, o não comparecimento do reclamado à audiência, é consenso na doutrina que essa presunção de veracidade da matéria fática é relativa⁹ e não absoluta, cabendo ao juiz apreciar a extensão dos seus efeitos.

Como bem adverte José Augusto Rodrigues Pinto (2005, p. 400) dois atributos devem ser considerados na confissão resultante da revelia declarada. O primeiro deles é que a confissão presumida se limita a fatos, não podendo alcançar direitos. Já o segundo é que por sua natureza, a confissão reconhecida contra o revel é presumida, ficta ou fantasia. Sendo assim, sujeita-se à confrontação com outros elementos comprobatórios do fato confessado e é capaz de ceder diante da melhor prova deles .

⁹ Para Jorge Luiz Souto Maior: “Essa presunção, no entanto, na ausência de qualquer elemento probatório em sentido contrário, não pode ser levada a extremos, fazendo com que ‘a revelia faça preto do branco ou do falso verdadeiro’. Por isso, o autor deverá provar os fatos que alega na inicial, mesmo no caso de revelia, quando constar inverossimilhança dos fatos narrados ou a incompatibilidade de tais fatos com os termos da demanda. Além disso, não se operará esses efeitos da revelia: caso se saiba, notoriamente que o fato alegado pelo autor não é verdadeiro; quando o fato alegado for impossível de ter ocorrido; quando na inicial faltar o instrumento público que a lei considere essencial para a prova do autor; quando se tratar de direitos indisponíveis; e quando houver pluralidade de réus e a revelia for de apenas um deles”. (MAIOR, 1998, p. 250).

Portanto, embora o magistrado esteja autorizado a dispensar a fase probatória e julgar imediatamente a lide contra o revel, “é importante, antes de fazê-lo, examinar a articulação dos fatos na postulação do autor, a fim de estabelecer, através de interrogatório deste, uma verificação mais firme de sua existência, permitindo uma comparação entre a confissão real e a presumida”. (SCHIAVI, p. 836).

Ou seja, cabe ao juiz garantir a dignidade da justiça, da aplicação justa e equânime da lei, zelar pela dignidade do processo, zelar pela busca da verdade real e por uma ordem jurídica justa.

Nesse sentido, dispõe a Súmula n. 74 do TST:

I – Aplica-se a confissão à parte que, expressamente intimada com aquela cominação, não comparecer à audiência em prosseguimento, na qual deveria depor. (ex-Súmula n° 74 - RA 69/1978, DJ 26.09.1978)

II - A prova pré-constituída nos autos pode ser levada em conta para confronto com a confissão ficta (art. 400, I, CPC), não implicando cerceamento de defesa o indeferimento de provas posteriores. (ex-OJ n° 184 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III- A vedação à produção de prova posterior pela parte confessa somente a ela se aplica, não afetando o exercício, pelo magistrado, do poder/dever de conduzir o processo.

Com efeito, tendo em vista que a presunção criada pela pena de confissão é relativa, a solução do litígio pode ter resultado diverso do que pretendido pelo reclamante, conforme se infira das demais provas constantes dos autos.

Aliás, como bem adverte Júlio César Bebbber (2003, p. 69): “A revelia não violenta a livre consciência do juiz para ditar-lhe o seu convencimento, não inibindo, igualmente, o amplo poder instrutório.”

Nesse sentido, jurisprudência:

CONDENAÇÃO DA RECLAMADA NA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS – NÃO CONFIGURAÇÃO DOS PRESSUPOSTOS DA RESPONSABILIDADE AQUILIANA – NÃO APLICAÇÃO DE SEUS EFEITOS. **A revelia, como fato processual, não autoriza, por si só, que o juiz aceite como verdadeiros todos os fatos narrados na exordial.** A consequência processual estabelecida pelo legislador ao revel, em face da ausência de depoimento pessoal, é presunção (relativa) dos fatos alegados. A revelia não implica na proibição, no

processo do trabalho especialmente, de o juiz, no exercício do amplo poder diretivo que lhe é conferido (artigo 765, da CLT), adotar providências que entender necessárias para o descobrimento da verdade. **O juiz deve ter em mente que a confissão ficta, como o adjetivo demonstra, não constitui motivo para a admissibilidade, como verdadeiros, dos fatos exposto pelo autor, senão constitui ela um expediente, uma fórmula objetiva prevista para superar o problema causado por quem quebrou o deve de ser interrogado e de impugnar os fatos narrados pela outra parte.** A alegação de ocorrência de danos morais, por sua vez deve vir acompanhada de prova robusta que evidencie a configuração dos pressupostos autorizadores da responsabilidade aquiliana: a ação ou omissão, o dano, o nexo de causalidade entre ambos e o dolo e a culpa do agente, sem o quê improcede o pedido” (TRT 15ª R. – Proc. 32788/97 – 5ª T. – Rel. desig. Juiz Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva – DOESP 25.05.1999 – p. 84 – grifo nosso).

Por último, mister colacionar a posição de Cândido Rangel Dinamarco (2002, p. 535):

“Como toda presunção relativa, também essa não tem o valor tarifado e invariável próprio aos sistemas de prova legal. No sistema da livre apreciação de prova, segundo os autos, o juiz dar-lhe-á o valor que sua inteligência aconselhar, feito o confronto com o conjunto dos elementos de convicção eventualmente existente nos autos e levando em conta a racional probabilidade de que os fatos hajam ocorrido como disse o autor”.

Em síntese, a revelia gera no Processo do Trabalho presunção relativa dos fatos articulados na inicial, que pode ser afastada por meio das provas produzidas nos autos, ou provas determinadas pelo juiz, a fim de formar a sua convicção.

Já o segundo exemplo, foi citado por Estevão Mallet¹⁰:

Imagine-se ter o empregado B, recepcionista, obtido equiparação com A, médico, a despeito de exercerem ambos funções inconfundíveis, por conta da revelia da empresa na ação, ou ainda, dificuldades relacionadas com a prova. Admitidas equiparações sucessivas, todos os demais recepcionistas da empresa (C, D, E, etc.) poderão exigir salário de médico, a partir do pedido de equiparação deduzida em face de B.

Ora, com todo respeito, o exemplo acima é um grande absurdo. O art. 461 da CLT é claro ao dispor que sendo idêntica função, haverá igualdade de salário. Nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2012, p. 817), compreende-se identidade funcional como a “circunstância de os trabalhadores comparados realizarem o mesmo trabalho, englobando atribuições, poderes e práticas de atos materiais concretos”.

¹⁰ Revista LTR. São Paulo, v. 73, n. 11, p. 1.309 -1.315, Nov. 2009.

Nesses termos, cabe a pergunta: qual a identidade de funções que existe entre médico e recepcionista?

Ademais, conforme argumentação exposta no primeiro exemplo, entendemos que o juiz, diante da revelia da empresa, deve ser cauteloso a fim de evitar a “indústria do exagero dos pedidos”¹¹. Isto posto, com intuito de zelar pela dignidade do processo, caso não se convença da verossimilhança da alegação ou da razoabilidade dos pedidos, deverá prosseguir na dilação probatória, de modo a elidir os efeitos da revelia, proferindo decisão justa e equânime.

Não obstante a argumentação supra argüida, o TST se convenceu dos argumentos levantados pela doutrina e por meio da Resolução n. 172/2010 manteve a possibilidade de ocorrência da equiparação salarial em cadeia, porém criou novo requisito à sua concretização, qual seja, a demonstração da presença dos requisitos da equiparação em relação ao paradigma que deu origem à pretensão, o chamado paradigma remoto.

Observa-se que a jurisprudência da Corte Trabalhista foi em sentido oposto à jurisprudência anteriormente defendida, ampliando de forma excessiva o ônus probatório do reclamante, parte hipossuficiente na relação empregatícia, bem como rasgando a teia de proteção do Direito do Trabalho.

3.3 - Aspectos doutrinários e jurisprudenciais da redação do item VI da súmula n.6 do TST com advento da resolução n. 185/2012

Conforme visto no tópico anterior, a inovação da redação da Súmula n. 6, item VI do TST, advinda com a Resolução n. 172/2010, demonstrou ser mais um retrocesso do que evolução à aplicação do instituto da equiparação salarial, haja vista ter ido contra toda a influência gerada pelo princípio da proteção.

¹¹ (PINTO, 2005, p. 401).

Nesses termos, considerando que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior com regras, institutos e princípios próprios, de modo a atenuar no plano jurídico o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho, observa-se que o entendimento ali consignado rompeu com a sua sistemática protetiva, no que tange à produção das provas ao ampliar o ônus probatório do empregado.

Por via de consequência, nos termos apresentados, em ação de equiparação salarial, dependendo do tamanho da cadeia equiparatória, a produção de provas por parte do empregado será excessivamente difícil ou impossível de ser produzida, impedindo, assim, a concretização do princípio da não discriminação.

No que diz respeito ao argumento da extensão da coisa julgada para beneficiar terceiro, há que se ressaltar, conforme lições de Didier Jr, Braga e Oliveira (2012, p. 378/379), que a decisão judicial não serve como meio de prova dos fatos examinados pelo órgão jurisdicional.

De acordo com eles, a sentença prova que o órgão jurisdicional examinou as alegações do fato em determinado sentido e não prova que os fatos efetivamente aconteceram do modo como relatado pelo magistrado. Pelo contrário, ela deve ser compreendida como indício - prova indireta da ocorrência do fato – que levaria a presunção judicial da ocorrência do fato enunciado na sentença anterior.

Com efeito, isso gera presunção relativa (*iuris tantum*) e não presunção absoluta (*iuri et de iuri*), uma vez que a coisa julgada que reveste a sentença de equiparação salarial, tida como prova em outro pleito equiparatório, poder ser perfeitamente impugnável pelo reclamado que se sente prejudicado como verdadeiro fato impeditivo do direito do autor.

Ante todos esses aspectos doutrinários o TST, em sua Segunda Semana de revisão jurisprudencial, ocorrida entre os dias 10 e 14 de setembro de 2012, após a publicação da Resolução n. 185/2012, alterou a redação do item VI de sua Súmula n. 6, que passou a dispor:

VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se decorrente de vantagem pessoal, de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior ou, na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto. (BRASIL, 2012).

Pela leitura da mesma, observa-se que o Tribunal Trabalhista manteve a possibilidade da equiparação salarial em cadeia, fundamentada em decisão judicial que beneficiou o paradigma apontado pelo reclamante, exceto se o empregador, em defesa, produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma que deu origem à cadeia equiparatória.

Portanto, hodiernamente, o TST considera a sentença como meio de prova, dotada de presunção relativa. Dessa maneira, o reclamado pode impugnar a veracidade dos fatos trazidos pelo reclamante. Contudo, incumbe ao empregador a prova do fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito do autor.

Nesse sentido, destacamos as seguintes ementas:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL EM CADEIA. SÚMULA 6, VI, DO TST . Agravo de instrumento provido a fim de se determinar o processamento do recurso de revista para análise de possível contrariedade à Súmula nº 6, item VI, do TST. RECURSO DE REVISTA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL EM CADEIA. SÚMULA 6, VI, DO TST. Ao empregado que alega a equiparação salarial cabe apresentar o paradigma e provar a identidade de funções, e ao empregador cabe invocar fatos modificativos, impeditivos ou extintivos do direito à isonomia. Tratando-se de equiparação salarial em cadeia, na qual se apresenta paradigma cuja diferença salarial já tinha sido reconhecida em juízo com base em paradigma remoto, é, portanto, do empregador a prova de ter-se desvirtuado o direito à isonomia em meio à cadeia equiparatória. É de fácil percepção que a interferência da equiparação em cadeia, a eventualmente contaminar o direito à igualdade, é um fato impeditivo, pois se aloja como condição de existência do direito (cuida-se de identidade funcional com um paradigma remoto) que somente não se apresenta em situações extraordinárias (de ordinário: se $A=B$ e $B=C$, conclui-se que $A=C$). Esse entendimento foi pacificado recentemente pelo Tribunal Pleno do TST (Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27/9/2012), mediante modificação no texto do item VI da Súmula 6, o qual passou a apresentar a seguinte diretriz: - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se decorrente de vantagem pessoal, de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior ou, na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto-. No caso concreto, o quadro fático apresentado corrobora a presença dos requisitos previstos no art. 461 da CLT, relativamente à equiparação salarial pretendida pelo reclamante com o paradigma que obteve, judicialmente, as diferenças salariais por equiparação a outro empregado, não tendo a empregadora logrado êxito em provar a existência de fatos excludentes da equiparação salarial pretendida. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 2586020125030008 258-60.2012.5.03.0008, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 23/10/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/10/2013).

CERCEAMENTO DE DEFESA. INDEFERIMENTO DE PERGUNTAS À TESTEMUNHA. ÔNUS DA PROVA DO EMPREGADOR DO FATO EXTINTIVO, MODIFICATIVO E IMPEDITIVO DA EQUIPARAÇÃO

SALARIAL EM CADEIA. SÚMULA N. 06, ITENS VI E VIII, DO TST. PREJUÍZO DA DEFESA.

O Tribunal *a quo* rejeitou a preliminar de cerceamento de defesa, ao fundamento de que as perguntas a serem feitas à testemunha se relacionavam única e exclusivamente, à existência ou não de identidade funcional entre autor e Anadéia, o que era impertinente e irrelevante, pois o reclamante vindicou a equiparação salarial com o modelo Igor Gonzales Neves. De fato, o reclamante pleiteou o pagamento de diferenças salariais decorrentes de equiparação salarial com o paradigma Igor, que por sua vez, havia sido equiparado à empregada Anadéia em outra ação trabalhista. Segundo disposto na Súmula n. 06, itens VI e VIII do TST, cabe ao empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo, e extintivo do direito à equiparação salarial, inclusive em relação ao paradigma remoto (Anadéia), nos casos de equiparação salarial em cadeia, hipótese *sub judice*. Nessas circunstâncias, eram relevantes as perguntas indeferidas pelo Juízo de primeiro grau à testemunha para a produção da prova que lhe competia, nos termos da citada súmula. Portanto, o indeferimento da oitiva de testemunhas cerceou o direito de defesa da reclamada, assegurado no artigo 5º, inciso LV, da Constituição Federal. (TST - RR-3200-23.2008.5.03.0035, Relator: Min. José Roberto Freire Pimenta, Data do Julgamento: 05/12/2012, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/12/2102).

CAPÍTULO 4: NOVAS PERSPECTIVAS PARA A EQUIPARAÇÃO SALARIAL EM CADEIA

Conforme visto nos capítulos anteriores, a equiparação salarial apresenta-se como importante instrumento de concretização do princípio da não discriminação na relação capital e trabalho, pois promove a justiça salarial no interior das organizações.

Somado a isso, o fenômeno da equiparação salarial em cadeia mostrou ser marcante mecanismo de resguardo a qualquer tipo de tratamento diferenciado decorrente de desnível salarial originado de decisão judicial que beneficiou o paradigma imediato. Tão relevante é a sua relevância que nos últimos anos, por diversas vezes, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) alterou a redação do item VI da súmula nº 6 da sua jurisprudência.

Posto que a nova redação da súmula tenha trazido, dentre as apresentadas, a melhor interpretação do supracitado, a complexidade das alterações fáticas fazem a norma, em correlação com o sistema, adquirir conteúdo que originalmente não portava.

Dessa maneira, em consonância com os ensinamentos do professor da *Univerisitá Due Tor Vergata*, de Roma, Gian Carlo Perone, “ainda que não mudem as leis, mudam, mais ou menos profundamente, as razões pelas quais as leis foram feitas”.¹²

¹²In Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região n. 10, São Paulo, Ltr-2000, p. 11.

Por isso, o presente capítulo tem por finalidade alcançar novos conteúdos interpretativos ao instituto da equiparação salarial e, por consequência, ao fenômeno da equiparação salarial em cadeia, a fim de modular os vazios da norma.

“A importância do princípio da igualdade salarial é de maior relevância, como demonstra o seu acolhimento nas principais declarações no plano internacional” (NASCIMENTO, 2007, p. 71). Dentre elas, podemos destacar a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948) que já estabelecia, em seu artigo 23, que “toda pessoa tem direito, sem nenhuma discriminação, a um salário igual para um trabalho igual”; o Tratado de Versalhes (1919) que estabeleceu o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres; as Convenções n. 100 e 111 e Recomendação n. 90 da Organização Internacional do Trabalho e a Convenção sobre a eliminação de discriminação da mulher, das Nações Unidas (1979).

Ademais, conforme demonstra o professor Amauri Mascaro (2007, p. 71), tal princípio foi acolhido pelas principais Constituições Sociais, como a do México (1917) e a do Brasil (1988), e no plano infraconstitucional de diversos países como na Alemanha (Lei de 13.08.1980), Bélgica (RD de 1975), França (Leis de 1972 e 1983), Grã Bretanha (Leis de 1970, 1975 e 1983), Itália (Lei de 1977), Argentina (Lei do Contrato de Trabalho) etc.

Nessa linha, o autor acrescenta:

Portugal (Código de 2002), que tem a legislação trabalhista mais atualizada, assegura a igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição entre trabalhadores de ambos os sexos, e ressalva que as diferenciações retributivas não constituem discriminação se assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, sendo admissíveis, nomeadamente, distinções em função do mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade dos trabalhadores.

No Brasil, o princípio universal que afirma “*para todo trabalho de igual valor, igual salário*”, está internalizado no art. 5º da CLT que dispõe “*a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo*”.

Todavia, não obstante a toda carga axiológica exposta acima, nosso ordenamento jurídico, por meio do art. 461 da CLT, limitou o trabalho de igual valor à identidade de

função, estatuidando que o feixe unitário de tarefas que for feito com mesma produtividade e com a mesma perfeição técnica corresponderá à isonomia salarial.

Ocorre que esses conceitos estão ligados à idéia de *quantidade e qualidade*, aspectos que promovem intermináveis discussões na doutrina e na jurisprudência. Nesse sentido, elucida Pedro Proscursin: “A produtividade e perfeição estão vinculadas aos fatores objetivos e subjetivos como matéria prima, equipamento, número de atividades, número de pessoas, treinamento, tecnologia, enfim, dependentes das assimetrias possíveis na práxis produtiva.” (2011, p. 3).

Como exemplo, podemos citar a equiparação salarial em atividade intelectual que é muito difícil de ser aplicada, em virtude da complexa tarefa de estabelecer a diferença de produtividade e perfeição técnica.

Abordando essa questão, o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, proferiu a seguinte decisão:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL – TRABALHO INTELECTUAL – POSSIBILIDADE. O só fato de o empregado exercer trabalho de evidente viés intelectual não serve como óbice ao acolhimento do pedido de equiparação salarial, porquanto a prestação de serviços, em situações tais, pode ser deferida no sentido de perfeição técnica, nos termos do §1º, do art. 461, da CLT. Pode-se cogitar de obstáculo neste sentido apenas quando resultar evidente que o paradigma possui maior prestígio no meio profissional, em vista de elevada participação em palestras, seminários, publicação de livros ou artigos, ou mesmo atuação no magistério, ou ainda por possuir mais elevada titulação acadêmica. **No entanto, ainda assim, no plano dos fatos, afigura-se difícil constatar, em vista de seu caráter valorativo, logo, de alta carga de subjetividade, a diferenciação de perfeição técnica.** É necessário que esta evidente superioridade de qualificação profissional tenha repercussão direta no contrato de trabalho, o que implica trabalho diferenciado para o empregador, porquanto se trata de fato constitutivo do direito da parte adversa. (TRT 9ªR – 3ªT – Processo n. 02013-2002-002-09-00-7 – Acórdão n. 06330/2005 – Relator Desembargador Célio Horst Waldruff – DJPR 15.3.05 – grifo nosso).

Na doutrina, Arnaldo Sussekind afirma que, embora a Seção de Dissídios Individuais I do Tribunal Superior do Trabalho tenha reconhecido tal possibilidade¹³, não será possível a equiparação salarial entre dois advogados de uma mesma empresa, dois cantores de uma

¹³ Por meio da Resolução n. 129/2005 a súmula n. 6 do TST incorporou a Orientação Jurisprudencial n. 298 da Seção de Dissídios Individuais I do Tribunal Superior do Trabalho. Atualmente tal previsão de refere ao item VII da súmula em comento.

mesma emissora de rádio, ou ainda, dois atletas profissionais de uma equipe de futebol. O eminente autor sustenta:

“(...) não obstante de aplicação geral, certo é que, na prática, a regra de salário igual para trabalho de igual valor dificilmente poderá determinar a equiparação salarial entre empregados cujo trabalho seja de natureza ‘intelectual ou artística’. É que o valor das prestações do serviço intelectuais ou artísticos não pode ser aferidos por critérios objetivos, dificultando, se não impossibilitando, a afirmação de que dois profissionais empreendem suas tarefas com igual produtividade e com mesma perfeição técnica. (SUSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA; TEIXEIRA FILHO, 2003, p. 427-428).

Porém, de forma contrária ao previsto na legislação brasileira, o princípio da igualdade salarial universal do OIT preconiza que a isonomia se dará para com o *trabalho de igual valor*.

Por isso, observa-se que o art. 461 da CLT circunscreve o amplo princípio da igualdade salarial universal a comparações de funções e não ao valor trabalho.

No entanto, o moderno modelo empresarial promoveu reestruturação produtiva ao abandonar a organização tradicional rigidamente hierarquizada, sob estrutura vertical de chefias para adotar estrutura horizontalizada, que se importa muito mais com os resultados do negócio.

Nesse sentido, uma grande corporação não está preocupada, para fins de aumento salarial, se o empregado tem dois anos ou mais na função do que outro. Pelo contrário, ela busca saber qual operário é mais eficiente, e por via de consequência, mais produtivo à empresa.

Assim, considerando que existe nas empresa novo conceito à valorização de cargos e funções e tendo em vista que o Estado Democrático de Direito tem como fundamento os valores sociais do trabalho (art. 1º, III da CF/88), entendo que o art. 461 da CLT tenha interpretação mais aprimorada de modo a conter a alteração do sistema produtivo e os interesse de grandes conglomerados à níveis constitucionais.

Dessa maneira, ainda que reclamante e paradigma não exerçam funções idênticas, mas exerçam atividades análogas – mesmo que de áreas diversas - que exigem o mesmo nível educacional ou mesma qualificação técnica especializada, com mesma reponsabilidade,

mesmo patamar hierárquico, mesmo desempenho, perante o mesmo empregador e na mesma localidade faria jus à equiparação salarial.

Nesse sentido, destaco a jurisprudência do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. FUNÇÕES ANÁLOGAS COM IDÊNTICO GRAU DE RESPONSABILIDADE. ART. 461 DA CLT. INTEPRETAÇÃO À LUZ DA NOVA ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL ADVINDA DO MODELO TÉCNICO INFORMATIZADO. Ainda se nomeados de modo diverso, as funções desempenhadas pelos trabalhadores, se providas do mesmo grau de responsabilidade, patamar hierárquico e condições de desempenho, impõe-se o reconhecimento da equiparação salarial. O moderno modelo empresarial abandonou a organização rigidamente hierarquizada, sob estrutura vertical de chefias e supervisões sobrepostas. Ao adotar a estrutura horizontalizada sob ótica da eficácia e da responsabilidade, impõe-se novo conceito à valorização de cargos e funções empresariais, adotando-se interpretação mais acurada para o art. 461 da CLT. Tal ocorre em razão de se conter a alteração do sistema produtivo sob o comando dos mesmos princípios de Justiça, ainda impregnados na mesma norma que o rege. (TRT 15ªR – 11ª Câmara (sexta turma) – Processo n. 0066300-57.2004.5.15.0099 – Relator Maria Cecília Fernandes Alvares Leite – DOESP 07.07.06).

Portanto, haveria nova interpretação do art. 461 da CLT, à luz do valor trabalho e à luz do princípio universal que enuncia “*para todo trabalho de igual valor igual salário*”, dando igual tratamento salarial as funções análogas exercidas com mesma responsabilidade e qualidade. Desse modo, o sistema seria mais justo com as situações em que os vazios da norma não conseguiam regular.

A Súmula n. 6, item VI do TST, da mesma maneira, limita o trabalho de igual valor a identidade de função, ao definir que “é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, desde que presentes os pressupostos do art. 461 da CLT” (BRASIL, 2012).

Ocorre que, embora a atual redação da súmula tenha trazido, dentre as propostas, a melhor interpretação do fenômeno da equiparação salarial em cadeia, o dispositivo sumular não pode ficar estagnado, porém, deve adotar os novos horizontes interpretativos em evolução compatível com as mudanças sociais e organizacionais operadas na sociedade.

Com efeito, considerando que o art. 461 da CLT deva ter interpretação mais acurada, incumbe ao aplicador e intérprete do direito aprimorar a interpretação da Súmula n. 6, item VI do TST, enriquecendo-a com conteúdos que originalmente não portava.

Isto posto, a antiga tese de identidade de feixe unitário de tarefas e a tese de tempo de serviço na função não são suficientes para impedir a igualdade salarial e não podem ser alegadas como fato impeditivo à equiparação salarial com o paradigma remoto, desde que verificados que reclamante e paradigma exerçam atividades análogas – mesmo que de áreas diversas – que exigem o mesmo nível educacional ou mesma qualificação técnica especializada, com mesma responsabilidade, mesmo patamar hierárquico, mesmo desempenho, perante o mesmo empregador e na mesma localidade.

Exemplificamos: imagine que João (peticionário), gerente de vendas, funcionário da empresa “A”, labora na cidade “X” e promova reclamação trabalhista para pedir equiparação salarial com José (paradigma imediato), gerente de produção, funcionário da empresa “A”, labora na cidade “X”, que teve aumento salarial em virtude de decisão judicial que o equiparou a Mateus (paradigma remoto), gerente de produção, funcionário da empresa “A”, labora na cidade “X”. Se a empresa aduzir em defesa que João não exerce a mesma função que Mateus, tal escusa não poderá ser acolhida se ambas as gerências requererem o mesmo nível de responsabilidade, nível educacional e qualificação técnica.

Com efeito, percebe-se que as funções análogas com mesma responsabilidade e qualidade merecem tratamento salarial idêntico, de modo a evitar que as atuais regras de equiparação salarial em cadeia não produzam injustiças inadmissíveis.

Por isso, conclamamos para uma nova interpretação das normas legais e jurisprudenciais quanto a temática.

CAPÍTULO 5: CONCLUSÃO

A equiparação salarial é instituto do direito do trabalho que derivou do princípio da igualdade salarial e mostrou ser importante mecanismo de proteção antidiscriminatória na seara trabalhista ao evitar tratamento salarial diferenciado entre dois empregados que laborem para o mesmo empregador, na mesma localidade, realizem simultaneamente funções idênticas, com mesma produtividade e perfeição técnica, desde que a diferença temporal de ambos na função não seja superior a dois anos, que nenhum deles tenha sido readaptado na função por motivos previdenciários e que não haja na empresa quadro organizado de carreira, devidamente homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com promoção alternada por critérios de antiguidade e merecimento.

O desnível salarial também pode ser originado de decisão judicial que beneficiou o paradigma. Tal discriminação dá origem ao fenômeno jurídico denominado de equiparação salarial em cadeia.

A jurisprudência ao longo da história sempre considerou irrelevante o fato de o paradigma ter nível salarial maior em face de decisão judicial favorável, desde que presentes os requisitos equiparatórios e não verificados óbices legais. Entretanto, em tempos mais modernos, a prática processual conduziu algumas ressalvas. Devido a isso, nos últimos anos, por diversas vezes o Tribunal Superior do Trabalho (TST) alterou a redação do item VI da súmula nº 6 da sua jurisprudência.

Com efeito, a Resolução n. 185/2012, deu a seguinte redação para a súmula em comento:

VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, **exceto se decorrente de vantagem pessoal, de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior ou, na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto.** (BRASIL, 2012, grifo nosso).

Apesar da nova redação da súmula ter trazido, dentre as apresentadas, a melhor interpretação do supracitado instituto, a complexidade das alterações fáticas fazem a norma, em correlação com o sistema, adquirir conteúdo que originalmente não portava.

Nesses termos, tornou-se imperioso alcançar novos conteúdos interpretativos ao instituto da equiparação salarial e, por consequência, ao fenômeno da equiparação salarial em cadeia a fim de modular os vazios da norma.

Como se percebeu da análise realizada, ordenamento jurídico brasileiro, por meio do art. 461 da CLT, limitou o trabalho de igual valor a identidade de função. Contudo, considerando que existe nas empresas um novo conceito à valorização de cargos e funções e tendo em vista que o Estado Democrático de Direito tem como fundamento os valores sociais do trabalho (art. 1º, III da CF/88), propomos que, ainda que reclamante e paradigma não exerçam funções idênticas, mas exerçam atividades análogas – mesmo que de áreas diversas - que exigem o mesmo nível educacional ou mesma qualificação técnica especializada, com mesma reponsabilidade, mesmo patamar hierárquico, mesmo desempenho, perante o mesmo empregador e na mesma localidade faria jus a equiparação salarial.

Com efeito, a antiga tese de identidade de feixe unitário de tarefas e a tese de tempo de serviço na função – previstas no item VI da Súmula nº6 do TST - não são suficientes para a impedir a igualdade salarial e não podem ser alegadas como fato impeditivo à equiparação salarial em cadeia com o paradigma remoto, desde que vericados que reclamante e paradigma exerçam atividades análogas – mesmo que de áreas diversas – que exigem o mesmo nível educacional ou mesma qualificação técnica especializada, com mesma reponsabilidade, mesmo patamar hierárquico, mesmo desempenho, perante o mesmo empregador e na mesma localidade.

Enfim, pretende-se alcançar novos horizontes interpretativos a referida súmula de modo que haja uma evolução compatível com a reestruturação produtiva das empresas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ALMEIDA, André Luiz Paes de. (Org.). **Vade Mecum Trabalhista**. 11ª ed. São Paulo: Rideel, 2013.

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. Equiparação Salarial – novas diretrizes após a Súmula n. 6 do Tribunal Superior do Trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, SP, vol. 72, nº 10, p. 1.258-1272, out. 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ªed. São Paulo: LTr, 2012.

BEBBER, Júlio César. **Princípio do Processo do Trabalho**, São Paulo, LTR, 1997. p. 69.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 15ªed. São Paulo: Editora Rideel, 2009.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula no. 202. In:_____. **Súmulas**. Brasília, 2012. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=202.NUME.%20NAO%20S.FLSV.&base=baseSumulas>>. Acesso em 01 de dez. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula no. 6. In:_____. **Súmulas**. Brasília, 2012. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-6>. Acesso em: 20 de nov. 2103.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula no. 159. In:_____. **Súmulas**. Brasília, 2012. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-159>. Acesso em 05 de dez. 2013.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional**. 3ª ed. Saraiva: São Paulo, 2009, p.420.

CATHARINO, José Martins. **Tratado Jurídico do Salário**. 2ª tiragem (edição fac-similada). São Paulo: LTr, 1997.

DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. **Equiparação Salarial**. 2ª. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 1995, p.160-172.

_____. **Igualdade de Tratamento no Trabalho: Isonomia salarial**. São Paulo: Manole, 2004, p.1-105.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. São Paulo,: LTr, 2012.

DIDIER JR, Fredie; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael. **Curso de Direito Processual Civil – Teoria da Prova, Direito Probatório, Teoria do Precedente Judicial, Coisa Julgada e Antecipação dos Efeitos da Tutela**. vol. 2. 7ª ed. Salvador: Editora JusPODIVM, 2012, p. 378/379.

DINAMARCO. Cândido Rangel. **Instituições de Direito Processual Civil**, Volume III, São Paulo, Malheiros, 2001. p. 535.

D' OLIVEIRA, Maria Christina Barreiros. Breve análise do princípio da isonomia. **Revista Processus de Estudo de Gestão, Jurídicos e Financeiros**. Brasília, v. 1, n. 1, p. 22-31, jan/mar 2010. Disponível em: <https://www.google.com.br/?gfe_rd=cr&ei=gQirUqzdOo_I8gbGYEw#q=breve+an%C3%Ailise+do+princ%C3%ADpio+da+isonomia. >. Acesso em: 01 dez. 2013.

GÓES, Maurício de Carvalho. **A Equiparação Salarial como Instrumento Garantidor da Isonomia nos Contratos de Emprego**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009.

JÚNIOR, Weiquer Delcio Guedes. Equiparação Salarial Sucessiva – o acerto da nova redação do item VI da Súmula n. 6 do TST. **Revista LTr**, São Paulo, SP, vol. 76, nº 11, p. 1.318-1.327, nov. 2012.

MACHADO, Costa (Org.); ZAINAGHI, Domingos Sávio. **CLT Interpretada artigo por artigo, parágrafo por parágrafo**. 2^a ed. Barueri, SP: Manole, 2009.

MAGALHÃES, Humberto Piragibe; MALTA, Christovão Piragibe Tostes. **Dicionário Jurídico**. Vol. I. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1980.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Direito Processual do Trabalho**, São Paulo, LTR, 1998. P. 250.

MALLET, Estevão. Equiparações Salariais Sucessivas – quando o direito contraria a lógica. **Revista LTr**, São Paulo, SP, vol. 73, nº11, p. 1.309-1.315, nov. 2009.

MARINONI, Luiz Guilherme, e, ARENHART, Sérgio Cruz. **Manual do Processo de Conhecimento**, 4^a Edição, São Paulo, RT, 2005.

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

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Atlas, 2000.

MENDES, Gilmar; COELHO, Inocêncio Martires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4^a ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.

MORAES, Renata Nóbrega Figueiredo Moraes. A Recente Revisão e Alteração da Súmula n. 6 do TST – equiparação salarial em cadeia e segurança jurídica. **Revista LTr**, São Paulo, SP, vol. 75, nº 04, p. 460-465, abril 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo.

_____. Equiparação Salarial e o Item VI da Súmula n. 6 do C. TST. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 71-80, jul/dez. 2007.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **Comentários às Súmulas do TST**. 6ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007, p. 58.

PERONE, Gian Carlo. A Importância da Jurisprudência no Direito Italiano e na Comunidade Européia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas – SP, n. 10, p. 1-20, set./dez. 2000;

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Processo Trabalhista de Conhecimento**. 7ª ed, São Paulo, LTr, 2005. p. 400.

PROSCURSIN, Pedro. **A Insuperável Crise da Equiparação Salarial**. São Paulo, 2011. Disponível em: <
http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/pedro_proscursin/pedro_proscursin_crise_e_quiparacao.pdf>. Acesso em: 30 de nov. de 2013.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

SCHIAVI, Mauro. A Revelia no Processo do Trabalho. Legalidade, justiça, equidade e princípio da proporcionalidade em confronto com as súmulas 74 e 122 do C. TST. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 70, nº 7, p. 830-838, jul. 2006.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1994.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 8ª ed. Vol. I e II. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1981.