

O INSTITUTO DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL EM CADEIA

Vinicius Chaves de Almeida*

Hazel Ena do Socorro Santos*

RESUMO

O presente artigo intitulado, “O instituto da equiparação salarial em cadeia”, tem como áreas de concentração o Direito Material e Processual do Trabalho. Esta pesquisa propõe uma análise sobre a aceitação e aplicação da equiparação salarial em cadeia no ordenamento jurídico brasileiro, partindo da seguinte problemática: “É possível o instituto da equiparação salarial em cadeia no ordenamento jurídico brasileiro”? Em assim sendo, o principal objetivo é esclarecer esse instituto jus laboral que mostra um elevado grau de dificuldade na sua compreensão, bem como quando da aplicação em um caso concreto. Quanto ao método utilizado para pesquisa será teórico-dogmática, pois o material necessário para o desenvolvimento da pesquisa contará essencialmente com doutrinas, jurisprudências, artigos científicos e a legislação vigente. No que diz respeito ao método argumentativo, a pesquisa será desenvolvida através do método Hipotético Dedutivo, pelo qual serão analisadas hipóteses para assim alcançar uma conclusão. A conclusão deste trabalho apresenta-se como plenamente possível a equiparação salarial em cadeia, pois caso contrário, estaria a Norma Trabalhista infringindo o princípio da igualdade, constitucionalmente assegurado como direito e garantia fundamental e social. No entanto, ainda assim existem posicionamentos doutrinários que se mostram contrários à aplicação do instituto em grau de dissídios individuais, sob alegação de que a concessão da equiparação salarial em cadeia cria um verdadeiro dissídio coletivo em matéria de dissídio individual.

Palavras chave: Igualdade. Equiparação Salarial. Paradigma. Paragonado. Direito do Trabalho

* Bacharel em Direito pela Doctum.

* Professora orientadora no curso de Direito Doctum e Mestre em Direito do Trabalho PUC-MG

1 INTRODUÇÃO

A elaboração do presente trabalho surgiu a partir da observação da alteração do texto da súmula 6, item VI, do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, que passou a prever que em caso de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa pelo reclamado, o tempo na função do empregado paragonado só tem relevância em comparação com o paradigma imediato, desprezando-se o lapso temporal em relação aos demais membros da cadeia equiparatória.

Durante muito tempo foi objeto de discussão na doutrina e na jurisprudência dos tribunais trabalhistas a possibilidade de concessão de equiparação salarial aos empregados que utilizassem como principal meio de prova uma sentença judicial que deferiu tal benefício a um colega que, por sua vez, conseguiu tal remuneração equiparando-se a um terceiro empregado. Esta possibilidade era aventada por ambos os lados: reclamante e reclamado. O polo ativo da reclamação trabalhista e os adeptos a esta corrente defendiam a possibilidade de tal instituto tendo em vista os princípios da igualdade e proteção à parte hipossuficiente da relação juslaboral. O polo passivo, por sua vez, defendia que não seria possível tal modalidade de equiparação tendo em vista o efeito cascata que este instituto poderia ocasionar, defendendo, sobretudo, que o benefício salarial do primeiro membro da cadeia era fruto de uma vantagem pessoal adquirida por aquele.

Assim, surgiu-se a pergunta problema “é possível o instituto da equiparação salarial em cadeia no ordenamento jurídico brasileiro”?

Para se chegar a uma resposta à pergunta problema, será adotado o método teórico-dogmático, pois o material necessário para o desenvolvimento da pesquisa contará essencialmente com doutrinas, jurisprudências, artigos científicos e leis. No que diz respeito ao método explicativo a presente pesquisa analisará o atual entendimento da melhor doutrina e do Tribunal Superior do Trabalho a fim de se chegar a uma conclusão.

2 ORIGEM DO SALÁRIO

Inicialmente, cumpre destacar a origem do salário, principal elemento caracterizador da relação de emprego que nem sempre foi devido ao trabalho como nos

dias atuais. Essa contraprestação aos serviços prestados teve início somente na segunda metade do século XIV, conforme publicação de artigo na revista Superinteressante, em maio de 2015:

O salário como remuneração que o trabalhador recebe pelo tempo e esforço gastos na produção de bens e serviços surgiu só na segunda metade do século 14, época marcada pelo declínio do poder feudal e pelo desenvolvimento de fortes nações-estado¹.

No entanto, a etimologia da palavra salário teve origem muito antes da idade média, mais precisamente na Roma antiga, quando os soldados do imenso império Romano recebiam sal como forma de recompensa por seus trabalhos prestados ao Império.

Neste período, o sal era utilizado como cicatrizante em caso de feridas, bem como para conservar os alimentos, razão pela qual, acreditava-se que era uma dádiva da deusa da saúde, Salus:

A palavra salário, aliás, surgiu a partir da porção de sal que era dada como pagamento aos soldados na Roma antiga. Ao descobrir que o sal, além de ajudar na cicatrização, servia para conservar e dar sabor à comida, os romanos passaram a considerá-lo um alimento divino, uma dádiva de Salus, a deusa da saúde².

Na segunda metade do século, XIV, como outrora dito, o salário insurge-se como contraprestação aos serviços prestados pelos empregados e com o apogeu do capitalismo, surgiu também a necessidade de a contraprestação ao serviço a ser paga em moeda, tendo em vista que os trabalhadores necessitavam se comprar subsídios básicos. Neste sentido, a revista superinteressante destacou:

Com o capitalismo, tornou-se a forma predominante de pagamento da mão-de-obra. O trabalhador passa a ter poder de compra e muda-se o modo como é visto pelas outras camadas sociais, que não podem mais subestimá-lo ou ignorar seu valor. Ao contrário dos escravos, os servos não eram propriedade de ninguém. O senhor latifundiário só podia vendê-los junto com as terras onde eles já trabalhavam³.

Assim, com o fim da era feudal, tem-se o surgimento do mais importante elemento caracterizador da relação de emprego que, no ordenamento jurídico brasileiro, é a

¹ Disponível em: <http://super.abril.com.br/comportamento/salario>

² Disponível em: <http://super.abril.com.br/comportamento/salario>

³ Disponível em: <http://super.abril.com.br/comportamento/salario>

principal contraprestação do trabalho prestado e é, também, o principal elemento caracterizador da relação de emprego.

3 PRINCÍPIOS DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL

3.1 Princípio da Igualdade

Comumente quando se estuda um determinado ramo do Direito, seja ele qual for, a base do estudo são os princípios, aqueles que servem como alicerce para o estudo da área, sem os quais seria difícil se saber de onde surgiu e para onde vai a norma jurídica. No Direito, constantemente se depara com estes fundamentos que, na maioria das vezes, se sobrepõem à norma positivada propriamente dita.

O princípio da igualdade é, sem dúvidas, um dos princípios basilares do ordenamento jurídico nacional, estando presente logo no “caput” do artigo 5º, o artigo mais importante da Constituição Federal de 1988, “*in verbis*”:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos seguintes termos: (...)

O poder constituinte originário trouxe no bojo do seu artigo mais importante, a valorização da igualdade entre os indivíduos que carecem de proteção do ordenamento jurídico pátrio. Tanto é que, por duas vezes, no “caput” do artigo 5º, o legislador trouxe a palavra “igualdade”.

Segundo Pedro Lenza (2011, p. 875), “deve-se buscar não somente uma igualdade formal, mas principalmente a igualdade material, uma vez que a lei deve tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades”.

Assim, conclui-se que a igualdade assegurada pela Constituição Federal deve alcançar todo o ordenamento jurídico, incluindo o Direito do Trabalho e principalmente no que tange à questão salarial. Tal princípio será melhor tratado adiante.

3.2 Princípio da Igualdade Salarial

Este princípio é um desdobramento do princípio constitucional da igualdade, tratado nos tópicos anteriores. Tal princípio encontra proteção na Declaração Universal dos Direitos do Homem que em seu artigo 23, II, dispõe que “todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho”. O Brasil é signatário de tal diploma jurídico internacional.

O princípio em análise também encontra respaldo na Constituição Federal de 1988 que em seu artigo 7º, XXX, dispõe:

Artigo 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros eu visem à melhoria de sua condição social:

XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade cor ou idade civil.

Como exposto anteriormente, um dos princípios básicos da Constituição de 1988 é o princípio da igualdade e, em relação ao salário esse princípio não poderia ficar à mercê, tendo em vista o caráter alimentar do salário. Assim, não podia a Constituição excluir o direito à igualdade salarial aos empregados que preencham os requisitos legais (artigo 461, da CLT) e que se encontram em um mesmo patamar laboral.

Sobre o princípio em análise discorre Nascimento:

O princípio é desdobramento do princípio maior da igualdade de todos perante a lei e foi ampliado pelo legislador brasileiro, ao proibir a desigualdade de tratamento não só em razão do sexo ou nacionalidade, mas também por força de idade e estado civil. (NASCIMENTO, 2015, p. 845).

Nesta esteira, é possível chegar à conclusão de que adoção de critérios subjetivos por parte do empregador para remunerar seus empregados, pode ensejar no desrespeito a um preceito constitucional, o que por sua vez, carecerá da intervenção do Poder Judiciário para assegurar um direito que o poder constituinte originário conferiu aos operários.

4 A EQUIPARAÇÃO SALARIAL

4.1 Origem da Equiparação Salarial

Quando se fala em equiparação salarial, há referência a um princípio constitucionalmente conferido aos empregados. No entanto, tal princípio nem sempre esteve presente no ordenamento jurídico estatal e internacional.

Conforme ensina Nascimento, com o advento do liberalismo econômico proposto por Adam Smith, o que mais se via no plano laboral era a discriminação quando da distribuição dos salários por parte do empregador:

Na economia liberal do século XIX, o salário, considerado como o preço de uma mercadoria, era estabelecido segundo a lei da oferta e da procura, sem nenhum controle do Estado, diretamente pelos interessados. Em decorrência dessa liberdade contratual sem limitações, os empregadores, impondo suas condições, criaram situações de discriminação entre trabalhadores (NASCIMENTO, 2015, p. 844).

A ideia de necessidade de coibir as diferenças e abusos por parte dos empregadores trouxe para a classe trabalhadora o surgimento de um dos principais princípios salariais, qual seja, o princípio da igualdade salarial, consagrado no Tratado de Vessailles, no ano de 1919:

A igualdade salarial passou a ser uma reivindicação que os trabalhadores levaram às ruas, proclamando a necessidade de medidas para evitar as disparidades salariais. A tal ponto ecoaram as manifestações que, em 1919, o Tratado de Versailles passou a consagrar, entre outros, o seguinte princípio: “O princípio de salário igual, sem distinção de sexo, para trabalho de igual valor” (NASCIMENTO, 2015, p. 845).

No Brasil, tal instituto foi incorporado ao ordenamento jurídico pela primeira vez, através da Constituição Federal de 1934, que em seu artigo 121, § 1º, alínea “a”, dispunha: Proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil.

4.2 Conceito e Sujeitos da Equiparação Salarial

No magistério do advogado e doutrinador da Revista LTR, Weiquer Delcio Guedes Junior, traz a etimologia do instituto da equiparação salarial:

O termo equiparação possui natureza latina e sentido de igualação, isto é, trata-se do ato de colocar em igualdade, de dar tratamento idêntico. A equiparação procurar imprimir em situações distintas efeitos jurídicos perfeitamente idênticos, como se fossem da mesma espécie e natureza (GUEDES, 2012, 76-11; 1319).

Delgado traz uma definição ao mesmo tempo técnica e objetiva acerca do instituto da equiparação salarial:

É o princípio antidiscriminatório que objetiva evitar tratamento salarial diferenciado àqueles trabalhadores que cumpram trabalho igual para empregador. Equiparação salarial é a figura jurídica mediante a qual se assegure ao trabalhador idêntico

salário ao do colega perante o qual tenha exercido simultaneamente função idêntica, na mesma localidade, para o mesmo empregador. (DELGADO, 2012, p. 816).

Já para a professora Adriana Calvo (2013, p. 815), “ a equiparação salarial é o direito fundamental dos trabalhadores à não discriminação de salários”.

Consoante aos ensinamentos trazidos nos parágrafos anteriores, tem-se que o instituto da equiparação salarial é o direito à igualdade salarial entre empregados que atendam a determinados requisitos legais, requisitos que serão abordados mais adiante. Ou seja, desde que preenchidos os requisitos legais, é vedado ao empregador pagar salários diferentes aos seus empregados.

Os sujeitos da relação equiparatória são denominados de paragonado (aquele empregado que pleiteia a equiparação) e paradigma (aquele que serve de espelho para a equiparação). Conforme ensina Delgado, “ao colega comparado dá-se o nome de paradigma ou espelho e ao trabalhador interessado na equalização confere-se o epíteto de equiparando. (DELGADO, 2012, p. 816).

4.3 Requisitos da Equiparação Salarial

Como dito anteriormente, para a caracterização da equiparação salarial por identidade, necessário se faz o preenchimento de determinados requisitos específicos. Tais requisitos encontram-se presentes no artigo 461 da CLT, que dispõe:

Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos. § 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento. § 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional. § 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

Segundo ensinamentos do professor Delgado, são quatro os requisitos para configuração e concessão da equiparação salarial, sendo que apenas um destes requisitos não pode ser extraído do texto do artigo 461, da CLT, tendo sido constituído através de estudos doutrinários e jurisprudenciais.

São quatro os requisitos da equiparação salarial, construídos pela comparação entre as situações empregatícias reais vivenciadas por equiparando e paradigma: identidade de função exercida, identidade de empregador, identidade de localidade de exercício das funções, simultaneidade nesse exercício. Os três primeiros requisitos estão claramente fixados pelo caput do art. 461 da CLT (identidade de função, de empregador e de localidade). O quarto requisito (simultaneidade no exercício funcional) não surge do texto expresso da lei, mas da leitura doutrinária e jurisprudencial que se tem feito da ordem jurídica no tocante a esse tema (DELGADO, 2012, p. 816, 817).

4.3.1 Identidade de Funções

Segundo Delgado (2012, p. 817), *“por identidade funcional entende-se a circunstância de os trabalhadores comparados realizarem o mesmo trabalho, englobando atribuições, poderes e pratica de atos materiais concretos”*.

A partir dos pressupostos trazidos pelo professor Delgado, é possível se concluir que quando se fala em equiparação salarial por identidade funcional, afasta-se por completo a aplicação de mera analogia de funcional.

4.3.2 Identidade de Empregador

O segundo requisito para a configuração da equiparação salarial é que a relação de emprego do paradigma e do paragonado seja estabelecida com o mesmo empregador. Tal requisito, é, dentre todos, o menos controvertido por parte da doutrina e da jurisprudência.

4.3.3 Identidade de Local de Trabalho

O terceiro requisito configurador da equiparação salarial é a necessidade de a prestação laboral do paradigma e paragonado serem prestados na mesma localidade. Por mesma localidade, nos dizeres do professor Delgado (2012, p. 818) *“entende-se a circunstância de os trabalhadores comparados realizarem o trabalho para o empregador em um mesmo espaço, um mesmo lugar, uma mesma circunscrição geográfica”*.

Sobre a base geográfica a que devem pertencer os locais de trabalho, o TST, inseriu na súmula 06, o item X, segundo o qual, considera-se mesma localidade o mesmo município ou municípios distintos que pertençam à mesma região metropolitana.

4.3.4 Simultaneidade no Exercício Funcional

O quarto requisito para a configuração da equiparação salarial, como dito alhures, não está presente no artigo 461, da CLT, mas é fruto da doutrina e da jurisprudência, estando assegurado no item IV, da súmula nº 6, do Colendo TST: “é desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita”.

Segundo Delgado (2012, p. 820) “Por simultaneidade compreende-se a ideia de coincidência temporal no exercício das mesmas funções pelos empregados comparados”.

4.4 Fatores que inviabilizam a concessão da Equiparação Salarial

Como nada no Direito é imutável e absoluto, temos exceções às regras para concessão da equiparação salarial. Tais exceções são os fatos impeditivos, modificativos ou extintivos da concessão da equiparação salarial. São fato que, se presentes, inviabilizam a concessão deste instituto jus laboral.

4.4.1 Diferença de perfeição técnica e tempo na função não superior a 2 anos

Tal fato está presente no artigo 461, § 1º, da CLT, que dispõe que, “trabalho de igual valor, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos”.

Vê-se no presente instituto que, além dos requisitos necessários à concessão da equiparação salarial, vistos alhures, os empregados equiparandos têm que preencher um outro requisito, atrelado ao desempenho das funções e ao tempo de serviço de cada um.

Em sua obra, Manual de Direito do Trabalho, a professora Adriana Calvo, citando José Ferreira Prunes, escreve:

Para conferir a isonomia salarial, exige, entre outras qualidades do empregado que pretende auferir os mesmos salários de outro, que os trabalhos se desenvolvam no mesmo nível técnico, ou seja, o equiparando deve ter a mesma habilidade, jeito, maneira e qualidades do paradigma (PRUNES apud CALVO, 2013, p. 424).

Ainda sobre tal fato, o TST pacificou o entendimento de que “o prazo de 2 anos se caracteriza pelo tempo de serviço na função e não no emprego” (súmula 6, II, TST).

4.4.2 Diferença de Produtividade

O segundo fato também está previsto no citado artigo 462, § 1º, da CLT e diz respeito ao elemento quantitativo do empregado, sobre o qual, Adriana Calvo (2013, p. 424), escreve que é o “critério quantitativo que representa o índice de intensidade de trabalho em determinado tempo.

Assim há de se chegar, mais uma vez, à conclusão de que o empregado que produz com mais intensidade laborativa, merece, por consequência, receber um salário a maior, não havendo entre este e o que produza com menos intensidade, igualdade na realização dos trabalhos.

4.4.3 Existência de Quadro de Carreira

O artigo 461, § 2º, da CLT, deixa certo que “os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento” (art. 461, § 2º, da CLT).

Além da existência do quadro de carreira, nos termos da súmula 6, item I, do TST, o quadro de carreira deve estar devidamente homologado perante o Ministério do Trabalho e Emprego.

Alice Monteiro de Barros escreve sobre a importância de o quadro de carreira estar devidamente homologado perante a autoridade competente:

Havendo quadro de carreira aprovado pelo órgão próprio, compete à Justiça do Trabalho apreciar a reclamação fundada em preterição, enquadramento ou reclassificação. Isso porque o princípio constitucional da isonomia, ainda que diante de um quadro de carreira, determina que, mesmo no exercício de seu poder de comando, o empregador deva assegurar aos empregados, de modo pelo e impessoalmente, o direito de acesso ao cargo, o que não significa imposição de restrições absolutas ao poder de comando. Logo, se o quadro de carreira desobriga o empregador no tocante à equiparação salarial, cria-lhe uma série de restrições no que tange ao provimento dos cargos e ao desvio de função (BARROS, 2016, p. 550).

Além de estar devidamente homologado perante a autoridade competente, o quadro de carreira deve atender aos critérios de antiguidade e merecimento. Tais requisitos visam dar amplitude e maior possibilidade de que os empregados cresçam dentro da empresa.

4.4.4 Paradigma readaptado em decorrência de deficiência

O quarto fato obstativo à equiparação salarial é quando o empregado paradigma exerce a função em decorrência de readaptação ocasionada por motivo de deficiência física ou mental, devendo tal deficiência ser atestada pelo órgão competente da Previdência Social.

Sobre este fato impeditivo discorre Delgado:

Efetivamente, qualquer programa de reaproveitamento e readaptação de trabalhador com deficiência física ou mental superveniente estaria comprometido caso o obreiro deslocado de função (em geral removido para função mais simples) passasse a se tornar parâmetro para equiparações salariais, ao chegar em sua nova função. Nesse contexto, em virtude do fato impeditivo absorvido pela CLT, o trabalhador readaptado, embora recebendo maior salário do que os colegas ocupantes da nova função, não pode ser tomado como paradigma (DELGADO, 2012, p. 823).

Esse fato impeditivo, na verdade, constitui uma aplicação direta do princípio constitucional da igualdade. É que o salário maior recebido pelo paradigma se deve ao fato de este ser readaptado na função.

5 O INSTITUTO DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL EM CADEIA

5.1 Conceito de Equiparação Salarial em Cadeia

O instituto da equiparação salarial em cadeia, também denominada como equiparação em efeito cascata, indireta ou ainda, equiparação salarial sucessiva, é a possibilidade de o paragonado, pleitear equiparação salarial em face do empregado paradigma, sendo que o segundo obteve a equiparação salarial através de uma decisão judicial, ou seja, obteve o respectivo salário mediante a equiparação salarial com um terceiro empregado, denominado paradigma remoto.

WeiquerDelcio Guedes traz um conceito simples, mas ao mesmo tempo técnico acerca de tal instituto:

A terminologia empregada parte do pressuposto de que o paragonado obteria a equiparação salarial de forma indireta em relação ao paradigma matriz ou remoto, isto é, aquele que deu origem à cadeia equiparatória, com base no que o atual paradigma percebeu em ação judicial, cuja sentença tenha transitado em julgado (GUEDES, 2012, 76-11; 1325).

Paulo Jakutis ao tratar sobre o tema traz o seguinte ensinamento:

Essa figura, ao que tudo indica, traduz a ideia de uma equiparação que ocorre por meio de um elo, ou seja, 'A' busca a equiparação com 'C', mas, para tanto, equipara-se, por primeiro, a 'B', quando 'B', então, faz o papel de elo e forma a corrente de equiparados. (JAKÚTIS, 2011, p.8)

5.2 A Equiparação Salarial em Cadeia no ordenamento jurídico brasileiro

Muito se discutia a respeito da possibilidade ou não do instituto da equiparação salarial em cadeia. Porém, em 1981 o Tribunal Superior do Trabalho, através do enunciado n. 120, pacificou o entendimento de que é possível tal instituto.

Hoje é entendimento assente nos Pretórios Trabalhistas, o de que, para fins de concessão da equiparação salarial, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, desde que preenchidos os demais requisitos do artigo 461, da CLT.

Contudo, alguns aventureiros jurídicos, como o professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, Estevão Mallet, defendem que a equiparação salarial em cadeia inviabiliza as pretensões jurídicas, estendendo a eficácia da coisa julgada, transformando as ações de equiparação salarial em verdadeira ação coletiva:

Estende a eficácia da coisa julgada produzida em ação de equiparação salarial proposta por um empregado, típico caso de direito individual não homogêneo, não faz sentido, transforma cada ação de equiparação em verdadeira ação coletiva, com eficácia *erga omnes* da coisa julgada. Em tese, o despropositado resultado produzido pela ampliação da coisa julgada daria margem, no limite, a que, na ação proposta por B, tendo por paradigma A, intervissem todos os empregados com possibilidade de postular equiparação com B. Afinal, da decisão favorável a B, surgiria, para os demais, admitida a extensão da eficácia da coisa julgada, o direito de reclamar equiparação e obter ganho adicional. É algo que contrasta com a natureza estritamente individual da ação de equiparação salarial e com a indeclinável limitação subjetiva da coisa julgada nela produzida (MALLET, 2009, 73-11; 1315).

5.3 Exegese Jurisprudencial

A primeira vez que o TST tratou tal tema foi através da súmula 120, que dispunha: “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”.

Como visto, a redação formulada na citada súmula era absoluta e não previa qualquer exceção, o que trouxe uma complexa aplicação da norma. Sobre o tema, Weiquer Delcio Guedes discorre:

Ante as inúmeras divergências que se operaram com a interpretação extensiva e descontrolada do aludido enunciado, o Egrégio TST alterou a redação da súmula n. 120 em setembro de 2000, passando a admitir dois pressupostos impeditivos para aquela modalidade específica de equiparação, quais sejam: o fato de a diferença salarial decorrer de vantagem pessoal e o fato de a diferença salarial derivar de tese jurídica superada pela jurisprudência de corte superior (GUEDES, 2012, 76-11; 1325).

Contudo, no ano de 2015, em reunião do Tribunal Pleno do TST, ou seja, presentes os 27 ministros que compõe a Corte, foi editada a resolução nº 198/2015, que alterou dentre outros, o teor do item VI da súmula nº VI.

A maioria dos Ministros, em março de 2015, entendeu que para a concessão da equiparação salarial em cadeia é irrelevante a existência de diferença de tempo na função superior a dois anos entre o reclamante e os empregados componentes da cadeia equiparatória. Assim, mais uma vez, o texto sumulado foi alterado pela nova redação dada pela resolução nº 198/2015, do TST, *in verbis*:

Súmula 6. Equiparação salarial.

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: a) se decorrente de vantagem pessoal ou tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior; b) na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscita em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial, em relação ao paradigma remoto, considerada irrelevante, para esse efeito, a existência de diferença e tempo de serviço na função superior a 2 (dois) anos entre o reclamante e os empregados paradigmas componentes da cadeia equiparatória, à exceção do paradigma imediato.

Assim, com o novo posicionamento da Corte Superior Trabalhista, depreende-se que a equiparação salarial em cadeia ganha ainda mais força no nosso ordenamento jurídico, consagrando o princípio da igualdade salarial, sendo certo que um dos requisitos do artigo 461, da CLT, é rechaçado em relação aos paradigmas componentes da cadeia

equiparatória, sendo o requisito do tempo na mesma função relevante somente em relação ao paradigma imediato.

Em sentido à nova redação da citada súmula, o especialista em Direito Social e colunista do blog “MegaJudídico”, Ricardo Souza Calcini (2015), tece o seguinte comentário:

Constata-se que as posições adotadas pela Corte Superior Trabalhista denotam simetria entre sua jurisprudência e os recentes posicionamentos exarados pelo Supremo Tribunal Federal, o que acaba por refletir diretamente na sistemática das relações trabalhistas. Isso sem falar no aprimoramento do entendimento do Colendo Tribunal Superior do Trabalho a respeito da “equiparação salarial em cadeia”, tema este que, como já pontuado em artigo anterior, é de difícil compreensão até mesmo para os operadores do Direito Trabalho.

5.4 Fatos impeditivos à concessão da Equiparação Salarial em Cadeia

Como demonstrado anteriormente, o TST estabeleceu duas regras a fim de se afastar a concessão da equiparação salarial em cadeia. Tais regras, estão presentes na parte final do item VI, da súmula 6, do TST. Tais exceções, são a parte mais complexa da concessão da equiparação salarial em cadeia.

5.4.1 Decorrencia de vantagem pessoal ou tese jurídica superada de Corte Superior

Esta exceção, se desmembra, na verdade, em duas regras e, coube à doutrina esclarecer o que é vantagem pessoal e tese jurídica superada por corte Superior.

WeiquerDelcio Guedes, citando Zangrado, traz a explicação para esta exceção:

Segundo Zangrado (2008, p. 753), “vantagem pessoal” é o ganho que decorre de situação peculiar, como por exemplo, a sentença que manda incorporar horas extraordinárias, prêmios ou comissões, ao salário do paradigma, ou o fato de ter vindo de empresa incorporada. Por sua vez, “tese jurídica superada pela jurisprudência” seria o caso, exemplificativamente, da diferença salarial gerada por decisão judicial que reconheceu ao paradigma a incorporação ao salário do índice de inflação expurgado pelos planos econômicos nas décadas passadas (ZANGRADO apud GUEDES, 2012, 76-11; 1325).

Assim, caso este fato excludente seja alegado e comprovado pelo Reclamado, a sentença há de ser julgada improcedente. Porém, não basta ser alegado pelo Reclamado, deve-se haver comprovação da existência de uma das duas excludentes, tendo em vista o princípio da verdade real.

5.4.2 Produção pelo empregador de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do empregado

Nos termos da alínea “b”, do item VI, da súmula 6, do TST, na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto, considerada irrelevante, para esse efeito, a existência de diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante e os empregados paradigmas componentes da cadeia equiparatória, à exceção do paradigma imediato.

Este segundo requisito, demonstra duas particularidades: a primeira, diz respeito ao ônus *probandi*, que será melhor explicado no próximo tópico e a segunda, a irrelevância do tempo de serviço na função ser superior a dois a dois anos entre o paragonado e os demais paradigmas, excetuando-se o paradigma imediato.

Esta segunda parte, atrelada ao lapso temporal entre o paragonado e os paradigmas remotos, conforme decidido pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho que ao julgar o recurso de Embargos de Declaração E-ED-RR-98740-19.2007.5.03.0008, definiu que nos casos de equiparação em cadeia, compete ao empregado a demonstração do preenchimento dos requisitos do artigo 461 da CLT apenas em relação ao paradigma imediato.

Assim, se cabe ao empregado demonstrar os fatos constitutivos do seu direito apenas em relação ao paradigma imediato, irrelevante se faz o tempo de serviço na função dos demais empregados componentes da cadeia equiparatória.

5.5 Ônus da Prova

Como em toda relação processual, necessário se faz provas as alegações feitas. No Direito Processual do Trabalho, nos termos do artigo 818 da CLT, “a prova das alegações incumbe à parte que as fizer”. No entanto, conforme autorização explícita do artigo 769, da CLT, nos casos de omissão e compatibilidade, aplica-se ao Processo do Trabalho o direito Processual Comum. No que pese a previsão legal de distribuição do ônus *probandi*, o mencionado diploma da CLT é um tanto quanto genérico, sendo

necessário, quando da distribuição do ônus probatório, aplicar subsidiariamente o Código de Processo Civil, que em seu artigo 373 dispõe que o ônus da prova incumbe: I – ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito; II – ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

Neste sentido, ensina Mauro Schiavi:

O ônus da prova, no nosso sentir, é um dever processual que incumbe ao autor quanto ao fato constitutivo do seu direito e ao réu quanto aos fatos modificativos, extintos e impeditivos do direito do autor, que, uma vez não realizado, gera uma situação desfavorável à parte que detinha o ônus e favorável à parte contrária, na obtenção da pretensão posta em juízo (SCHIAVI, 2014, p. 646).

Como abordado no tópico anterior, na hipótese de equiparação salarial suscitada em defesa pelo empregador, cabe a ele comprovar os fatos que inviabilizem a pretensão do reclamante paradigma. Por sua vez, cabe ao Reclamante comprovar os fatos que constituem o seu direito à concessão da equiparação salarial.

5.6 Desnecessidade do Trânsito em Julgado da Decisão Paradigma

A prova principal para a procedência do instituto da equiparação salarial em cadeia é, sem dúvida, a sentença judicial que deferiu o pedido de equiparação salarial dos empregados paradigmas.

Weiquer Delcio Guedes, ensina que a sentença nada mais é do que um documento público e que há a necessidade de a decisão fazer coisa julgada:

A utilização de uma sentença judicial transitada em julgado, para fundamentar a equiparação salarial sucessiva, nada mais é do que a utilização de um documento público como um efetivo meio de prova, cujo conteúdo goza de presunção *iuris tantum* de veracidade (GUEDES, 2012, 76-11; 1325-1328).

Contudo, o entendimento firmado pela jurisprudência do Colendo TST é o de que não é necessário que a sentença utilizada pelo reclamante como meio de prova tenha transitado em julgado, exatamente pelo fato de a sentença gerar uma presunção relativa, admitindo prova em sentido contrário.

CONCLUSÃO

Por todo o exposto ao longo do presente trabalho, conclui-se que é plenamente possível a equiparação salarial em cadeia no ordenamento jurídico brasileiro, pois caso contrário, estaria a norma trabalhista infringindo o princípio da igualdade, constitucionalmente assegurado como direito e garantia fundamental e social.

A conclusão dita alhures é totalmente válida, pois, conforme fartamente carreado ao longo do presente trabalho, o princípio constitucional da igualdade é um dos pilares da Constituição Federal vigente e o mesmo visa garantir que os iguais sejam tratados de formas iguais e os desiguais de formas desiguais na exata medida das suas desigualdades. Assim, a concessão da equiparação salarial em cadeia visa, em apertada síntese, equilibrar uma situação de desigualdade salarial que foi criada pelo empregador por motivos alheios à vontade do empregado, sendo que muitas vezes este último nem mesmo tinha ciência do seu direito à isonomia salarial.

Por fim, conclui-se que a equiparação salarial em cadeia é mais um instituto criado para inibir e regular os abusos patronais que não fazem parte do poder diretivo do empregador, pois, a discriminação salarial, assim como as demais e mais diversificadas formas de discriminação, constitui um entrave a igualdade que tanto se tem buscado nos sistemas democráticos de Direito.

THE INSTITUTE OF WAGE EQUALIZATION IN CHAIN

ABSTRACT

This article, entitled "The institute of wage equalization in chain", has as areas of concentration the Material and Procedural Law of Labor. This research proposes an analysis on the acceptance and application of wage equalization in the Brazilian legal system, starting from the following problem: "Is it possible to institute wage equalization in the Brazilian legal system? Thus, the main objective is to clarify this *jus labor* institute that shows a high degree of difficulty in its understanding, as well as when applied in a concrete case. The method used for research will be theoretical-dogmatic, since the material necessary for the development of the research will rely essentially on doctrines, jurisprudence, scientific articles and current legislation. As far as the argumentative method is concerned, the research will be developed through the Hypothetical Deductive

method, through which hypotheses will be analyzed to reach a conclusion. The conclusion of this work presents as fully possible the wage equalization in the chain, otherwise the Labor Code would be violating the principle of equality, constitutionally assured as a right and a fundamental and social guarantee. However, there are still doctrinal positions that are contrary to the application of the institute in the degree of individual dissidents, on the grounds that the granting of wage equalization in the chain creates a real collective bargaining agreement on individual bargaining.

Keywords: Equality. Wage Equalization. Paradigm. Paragonado. Related searches

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 10ª Ed. São Paulo: LTR, 2016.

BRASIL, *Constituição da República Federativa*, promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm Acesso em 20 ag. 2016.

BRASIL, *Resolução n. 198*, de 9 de junho de 2015. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 1749, 16 jun. 2015. Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, p. 1-6

BRASIL. *Resolução n. 198*, de 9 de junho de 2015. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 1747, 12 jun. 2015. Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, p. 1-6. Republicação.

CALVO, Adriana. *Manual de Direito do Trabalho*. 1ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2013

GUEDES, WeiquerDelcio. *Revista LTRT, Legislação do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2012.

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

JAKÚTIS, Paulo Sérgio. A equiparação salarial em cadeia e o inciso VI da Súmula nº 6 do TST. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária. São Paulo, v. 23, n. 265, p. 07-16, jul. 2011.

LENZA, Pedro. *Direito Constitucional Esquematizado*. 15ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MALLET, Estevão. *Revista LTRT, Legislação do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 29ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2015

SCHIAVI, Mauro. *Provas no Processo do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2014.
Disponível em :<<http://super.abril.com.br/comportamento/salario>> Acesso em 8 mai. 2016.
Disponível em :<<http://www.megajuridico.com/uma-analise-das-recentes-modificacoes-a-jurisprudencia-do-tst/>> Acesso em 8 ag. 2016.