

A EQUIPARAÇÃO SALARIAL EM CADEIA

Angela Mayara Ribeiro Serra¹

RESUMO: O presente artigo abordará o instituto da equiparação salarial com enfoque na revisão e alteração substancial da súmula número 6 do TST, ocorrida no fim do ano de 2010 e novamente em setembro de 2012. Passando a considerar como excludente do pedido de equiparação salarial a hipótese da equiparação salarial em cadeia – aquela que tem como paradigma, colega que exerça a mesma função e tenha obtido a equiparação com outro colega em decisão judicial -, se não demonstrada a presença dos requisitos da equiparação em relação ao paradigma que deu origem à pretensão, caso arguida objeção pelo empregador. Dessa forma, será analisada a equiparação salarial em cadeia, bem como a estabilidade e segurança jurídica trazida pela mesma. O estudo do tema é de suma importância, principalmente, aos operadores do direito do trabalho. Vez que a equiparação salarial em cadeia assusta aos empresários, sendo assunto recente e recorrente na justiça trabalhista.

PALAVRAS CHAVE: Equiparação salarial; Súmula 6 do TST; Salário.

ÁREA DE INTERESSE: Direito do Trabalho

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como foco a equiparação salarial, instituto que se estrutura a partir do princípio da isonomia previsto em nossa Constituição da República de 1988 e na CLT. Tendo seu alicerce no princípio da igualdade constante dos artigos 3º, inciso IV e 7º, inciso XXX da CR/88, que estabelece a proibição de diferença de salários por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Em síntese, tal norma de conteúdo trabalhista é decorrente do que dispõe o artigo 5º, inciso I, do mesmo diploma legal, que impossibilita o tratamento diferenciado entre homens e mulheres. Transformando-se em um relevante aspecto dos direitos sociais indispensáveis à dignidade da pessoa, não apenas como homem, mas igualmente como empregado frente ao empresariado e aos demais empregados.

Logo, o princípio de salário igual para trabalho igual é um instituto muito mais amplo e que constitui uma das mais grandiosas conquistas da democracia: a igualdade de trabalho entre homens perante a lei. Visando a isonomia, os homens não devem ser discriminados em razão de sua origem social, sexo, idade, raça e de seus credos religiosos ou políticos. Enfim, o referido princípio busca o respeito à substancial identidade do homem, como homem e como cidadão.

O tema do presente trabalho será minuciosamente abordado, a fim de esclarecer as frequentes indagações acerca da recente alteração da Súmula 6 do TST, que conseqüentemente refletiu no instituto da equiparação salarial em cadeia.

2 DESENVOLVIMENTO

A reforçar o princípio geral de igualdade entre os homens tem-

-se consignados na CLT mais alguns dispositivos legais, dentre eles o artigo 3º, parágrafo único e artigo 5º. O primeiro dispositivo marca a inexistência de qualquer distinção no tratamento legislativo dispensado ao empregado em função da espécie de emprego ou natureza do trabalho (intelectual, técnico e manual). O segundo aplica-se ao tema em estudo que declara: “todo trabalho de igual valor corresponde salário igual sem distinção de sexo”.

Estando presente também no artigo 461 caput e parágrafo 1º:

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 dois anos.

Em suma, o artigo 461 da CLT em conjunto com a Súmula 6 do TST destacam e esclarecem com suficiente precisão os requisitos necessários à equiparação salarial, sendo através dos mesmos que o empregado poderá postular a equiparação, são eles: idêntica função, trabalho de igual valor, prestado para o mesmo empregador, na mesma localidade, com contemporaneidade no exercício das funções.

Importante salientar que, conforme já dito, para que seja obtida a equiparação salarial, o reclamante e paradigma devem exercer igual função. Estabelece a Súmula 6, inciso II do TST que

para efeito da equiparação de salários, no que se refere ao requisito de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego. No mesmo sentido, será sempre irrelevante o fato de que existam nomes diversos para funções equivalentes, pois o instituto da equiparação tem por base a primazia da realidade. Assim, comprovada a equivalência no exercício das funções, o empregado terá direito à equiparação salarial. Sendo ainda desnecessário que ao tempo da reclamação trabalhista reclamante e paradigma estejam trabalhando juntos, desde que a pretensão se refira a situação pretérita.

Para Maurício Godinho:

A equiparação salarial é a figura jurídica mediante a qual se assegura ao trabalhador idêntico salário ao do colega perante o qual tenha exercido, simultaneamente, função idêntica, na mesma localidade, para o mesmo empregador. A esse colega comparado dá-se o nome de paradigma e ao trabalhador interessado na equiparação denomina-se paragonado ou equiparando. (DELGADO, 2009, p. 735)

Porém, mesmo preenchidos os requisitos supracitados existem situações em que a equiparação não será procedente, cabendo ao empregador o ônus da prova de fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. São elas: diferença de produtividade e perfeição técnica no exercício das funções entre paradigma e paragonado; contar o paradigma com diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos em relação ao reclamante; a existência de quadro de pessoal organizado em forma de carreira homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento, alternadamente dentro de cada categoria profissional.

Não servindo ainda como paradigma o empregado que exerça a função em decorrência de readaptação. Ou seja, aquele empregado que sofreu algum acidente ou doença que reduziu sua capacidade laboral, impossibilitando que o mesmo continuasse exercendo a função anterior.

O inciso VI da súmula 6 do TST cuida especificamente do instituto da equiparação salarial em cadeia. Anterior redação da presente súmula dispunha que, presentes os pressupostos da equiparação salarial, irrelevante seria a circunstância de que o desnível salarial tivesse origem em decisão judicial que beneficiasse o paradigma, exceto se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior. Desta forma, o empregado B obtinha equiparação com A em virtude do exercício da mesma função. Em seguida, C obtinha equi-

paração com B, D com C e assim por diante, ocasionando uma cadeia de equiparações infinita.

Após alteração da referida Súmula, a mesma passou ao seguinte texto final:

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.

Assim, tem-se consagrado o ideal de que empregados que oferecem o mesmo resultado ao empregador não podem ser tratados de formas distintas. Porém, a hipótese de equiparação salarial “em cadeia”, “em cascata”, “em trama” ou “em rede”, somente poderá ocorrer caso preenchidos os requisitos da mesma em relação ao paradigma que deu origem à pretensão, caso arguido pelo empregador. Portanto, o presente dispositivo veda que a equiparação salarial se dê em forma de corrente, ou seja, um empregado se equipara a outro, que se equipara a outro e assim por diante, sem que o último empregado preencha os requisitos da equiparação presentes no artigo 461 da CLT com o primeiro equiparado.

Tal como no julgado abaixo, onde o TST conheceu e deu provimento ao recurso do empregador, uma vez que o Tribunal Regional ao manter a sentença de primeiro grau, não levou em consideração tal vedação da súmula em questão que apresenta profundos reflexos na vida prática trabalhista.

RECURSO DE REVISTA – EQUIPARAÇÃO SALARIAL EM CADEIA – No caso dos autos, a posição do Tribunal Regional contraria o disposto no art. 461 da CLT, quando manteve a sentença que julgou procedente o pedido de equiparação da reclamante com a paradigma Fabiana Cristina Chaves, estendendo diferenças salariais alcançados por ela em decorrência de outra reclamação trabalhista em que logrou êxito em seu pedido de equiparação salarial com Ivone Camilo Tinoco Miranda, sem que se observasse se a ora reclamante efetivamente preenchia os requisitos do art. 461 da CLT, com esta paradigma Ivone. Recurso de revista que se conhece e a que se dá provimento. (RR 1203/2006-

023-03-40, 7º Turma, Relator Ministro Pedro Paulo
Manus, DEJT 21.08.2009)

RECURSO DE REVISTA – EQUIPARAÇÃO SALARIAL
– JULGAMENTO ULTRA PETITA – VIOLAÇÃO DOS
ARTS. 128 E 460 DO CPC. O fato de o eg. Tribunal
Regional analisar a questão pelo prisma da equipa-
ração salarial via transversa com a modelo Ivone
Tinoco não configura julgamento ultra petita, mas,
sim, a intenção de demonstrar a realidade fática
constatada nos presentes autos, uma vez que a
reclamante sequer conhecia a paradigma original.
Intactos os arts. 128 e 460 do CPC. Recurso de
revista não conhecido.

Ao tratar da equiparação salarial em cadeia Paulo Jakutis se
posiciona:

*Essa figura, ao que tudo indica, traduz a idéia 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.08)*

Desta forma, nos termos do referido dispositivo legal o que
se busca é evitar que empregados que tenham tempo de serviço
superior a dez ou mesmo vinte anos recebam o mesmo salário,
desde que a equiparação se dê de modo intercalado de um em
um até se chegar ao mais novo empregado, em evidente afronta
ao princípio da isonomia e ao artigo 461 da CLT.

Inúmeros precedentes no mesmo sentido podem ser citados
embasando o que até aqui se disse, dentre eles o presente Recur-
so de Embargos:

*EQUIPARAÇÃO SALARIAL EM CADEIA - ÔNUS DA
PROVA DO PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS DO
ARTIGO 461 DA CLT EM RELAÇÃO AOS PARADIGMAS
REMOTOS - SÚMULA/TST Nº 6, VI. 1) A v. decisão
ora embargada foi publicada na vigência da Lei nº
11.496/2007, que emprestou nova redação ao arti-
go 894 da CLT, pelo que estão os presentes embar-
gos regidos pela referida lei. E, nos termos da atual
sistemática processual, o recurso de embargos só se
viabiliza se demonstrada divergência entre arestos
de Turmas desta Colenda Corte, ou entre arestos de
Turmas e da SDI. Nesse passo, afigura-se imprópria*

*a invocação de ofensa a dispositivo legal ou pre-
ceito constitucional a justificar o conhecimento dos
embargos, pelo que não cabe o exame da alegada
violação do artigo 461 da CLT. 2) Recentemente esta
Corte pacificou entendimento a respeito da questão,
mediante a alteração da redação da Súmula/TST
nº 6, VI, no sentido de que, em se tratando de pedi-
do de equiparação salarial em cadeia, compete ao
reclamante a comprovação do preenchimento dos
requisitos do artigo 461 da CLT apenas em relação
ao paradigma imediato, cabendo ao reclamado com-
provar a alegação de fato modificativo, impeditivo ou
extintivo do direito à equiparação salarial em relação
ao paradigma remoto. Sendo assim, nos termos da
parte final do inciso II do artigo 894 da CLT, não há
que se falar em divergência jurisprudencial. Recurso
de embargos não conhecido.*

Recentemente caso específico referente a equiparação salarial
em cadeia foi submetido à análise da 9ª Turma do TRT-MG que, ao
analisar o pedido, julgou com base na revisão da súmula 6 do TST.

Na exordial a reclamante pleiteava a equiparação salarial
com uma colega. Que, por sua vez, já havia obtido a equipa-
ração em relação a outro modelo em decisão judicial. Em análise
ao recurso, a desembargadora Mônica Sette Lopes constatou a
presença dos requisitos do artigo 461 da CLT em relação a todos
os paradigmas, inclusive com a originária da cadeia, explicitando
em seu voto o item VI da Súmula 6 do TST. No presente caso, ca-
beria aos reclamados demonstrarem a existência de qualquer fato
impeditivo à equiparação pleiteada, o que não ocorreu.

A equiparação salarial em cadeia foi ainda personagem prin-
cipal da seção realizada pela SDI-1 do TST em 23 de maio deste
ano. Onde ficou definido que cabe exclusivamente ao empregador
provar em sua defesa, a existência de fato impeditivo à procedên-
cia da equiparação salarial pleiteada, quando o pedido se susten-
tar em equiparação em cadeia.

Ao requerer a equiparação, a empregada indicou como para-
digma uma colega que, em anterior ação trabalhista, obteve equi-
paração com outro empregado, que, por sua vez, obteve a equipa-
ração com uma quarta empregada. Tal como já apresentado no
caso acima. Na presente situação o TRT da 3ª região considerou
que tal circunstância não impedia o reconhecimento do direito,
muito embora as reclamadas alegarem que se tratava de equipa-
ração em quarto grau, configurando “uma cadeia sem fim”.

Para o Tribunal, a empregada comprovou a identidade de
função com a paradigma apresentada, enquanto a empregadora
não demonstrou qualquer fato impeditivo, modificativo ou extinti-

vo do direito postulado. O relator do presente recurso - ministro José Roberto Freire Pimenta - observou que o item VI da Súmula 6 foi modificado recentemente, mais precisamente em setembro de 2012, para dispor que, nos casos de equiparação em cadeia, cabe ao empregado a demonstração do preenchimento dos requisitos do artigo 461 da CLT apenas em relação ao paradigma imediato. Devendo situações impeditivas serem apresentadas pelo empregador, em defesa.

Ante o exposto podemos observar a ocorrência de certa uniformização da jurisprudência no presente sentido, ocasionando inúmeros benefícios, na medida em que quanto menor o número de decisões conflitantes, menos assoberbados se encontram os Tribunais Superiores e maior segurança existirá nas relações jurídicas trabalhistas.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Assim podemos concluir que todos os empregados podem se beneficiar do preceito constitucional da isonomia que consagrou a equiparação salarial, porém, é essencial que se enquadrem nos pressupostos. Desta forma, o trabalho igual terá salário igual, desde que preenchidos os requisitos legais e que não seja apresentado pelo empregador nenhum fato impeditivo, modificativo ou extintivo do pedido.

Dito isto, fácil perceber que a alteração da Súmula em análise teve como intuito final afastar o absurdo de que pessoas que nunca tenham trabalhado no mesmo local, ou ainda, que nem mesmo se conheceram, obtivessem equiparação uma com a outra. Situação que causava prejuízo e insegurança jurídica às empresas empregadoras, que em inúmeras vezes eram condenadas ao pagamento das diferenças salariais - dentre outras parcelas - resultantes da equiparação salarial, mesmo que ausentes os requisitos do referido instituto, do reclamante em relação ao primeiro paradigma. Cabendo, porém, ao empregador alegar em defesa tal fato impeditivo.

REFERÊNCIAS

Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*, 1988. Presidência da República Casa Civil. Subchefia para assuntos jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em: 20 set 2012.

CALADO, Kátia. *Equiparação salarial – Súmula 6 do TST*. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=10044> Acesso em 29 de maio de 2013.

RR nº 653/2008-038-03-00.0 Disponível em: [http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5377485/recurso-de-revista-rr-653-653-2008-038-03-](http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5377485/recurso-de-revista-rr-653-653-2008-038-03-000-tst/inteiro-teor)

000-tst/inteiro-teor . Acesso em 21 de setembro de 2012.

TAVARES, Elisa. *A equiparação salarial em cadeia e novo entendimento do TST*. Disponível em: <http://www.advsevilha.com.br/teia_pt/newsletter_18.htm> Acesso em 30 de maio de 2013.

TRT-3ª - *Equiparação salarial deve ser provada em relação a paradigma matriz da cadeia*. Disponível em: <http://www.aasp.org.br/aasp/noticias/visualizar_noticia.asp?id=39073&tipo=N> Acesso em 28 de maio de 2013.

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. *Equiparação salarial novas diretrizes após a Súmula n. 6 do Tribunal Superior do Trabalho*. Revista LTr: legislação do trabalho. São Paulo, v.72, n.10, p. 1258-1272, out. 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. *Equiparação salarial*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, v.1,n.55/56,p.55-63, jul. 1995/jun. 1997.

BASTOS, Celso Ribeiro. *Comentários à Constituição do Brasil*. 2º v., Saraiva, 1989

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 8º ed. São Paulo: LTR. 2009. P. 735

GÓES, Maurício de Carvalho. *A equiparação salarial nos contratos de emprego: um reflexo do princípio isonômico*. Justiça do Trabalho - Caderno de Direito Previdenciário.[S.l.], v.24,n.288,p.35-58 (2007:dez).

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.

MORAES, Renata Nóbrega Figueiredo. *A recente revisão e alteração da Súmula n. 6 do TST – Equiparação salarial em cadeia e segurança jurídica*. Revista LTr:Legislação do Trabalho. São Paulo, v. 75, n. 4, p. 460-465, abr. 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Equiparação salarial e o inciso VI da Súmula n. 6 do C. TST*.LTr - Revista:Legislação do Trabalho. [S.l.], v.71,n.9,p.1031-1036 (2007:set).

_____. *Equiparação salarial e o inciso VI da Súmula 6 do TST*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.[S.l.], n.31,p.45-58 (2007:jul./dez.).

SANTOS, Izequias Estevam dos. *Manual de métodos e técnicas de pesquisa científica*. 7 ed. rev. atual. e ampl. Niterói: Impetus, 2010.

NOTA DE FIM

1 Graduanda do Curso de Direito do Centro Universitário Newton Paiva.