

**AUGUSTO COSTA MARCELINO**

**EQUIPARAÇÃO SALARIAL POR IDENTIDADE  
EM CADEIA DE PARADIGMAS  
A SÚMULA Nº 6 DO TST EM CONTRASTE COM OS PRINCÍPIOS  
ISONÔMICOS E PRESSUPOSTOS DO ARTIGO 461 DA CLT.**

**Pontifícia Universidade Católica de São Paulo**

**AUGUSTO COSTA MARCELINO**

**EQUIPARAÇÃO SALARIAL POR IDENTIDADE  
EM CADEIA DE PARADIGMAS  
A SÚMULA Nº 6 DO TST EM CONTRASTE COM OS PRINCÍPIOS  
ISONÔMICOS E PRESSUPOSTOS DO ARTIGO 461 DA CLT.**

**Monografia apresentada ao Curso de Pós  
Graduação em Direito do Trabalho da  
Coordenadoria Geral de Especialização,  
Aperfeiçoamento e Extensão da Pontifícia  
Universidade Católica de São Paulo, como  
requisito à obtenção do Título de  
Especialista em Direito do Trabalho.**

**Orientador: Prof. Dr. LEONEL MASCHIETTO**

**São Paulo**

**2014**

**AUGUSTO COSTA MARCELINO**

**EQUIPARAÇÃO SALARIAL POR IDENTIDADE  
EM CADEIA DE PARADIGMAS  
A SÚMULA Nº 6 DO TST EM CONTRASTE COM OS PRINCÍPIOS  
ISONÔMICOS E PRESSUPOSTOS DO ARTIGO 461 DA CLT.**

**Monografia apresentada ao Curso de Pós  
Graduação em Direito do Trabalho da  
Coordenadoria Geral de Especialização,  
Aperfeiçoamento e Extensão da Pontifícia  
Universidade Católica de São Paulo, como  
requisito à obtenção do Título de  
Especialista em Direito do Trabalho.**

**Aprovado em:**

---

**Prof. Dr. Leonel Maschietto - Orientador  
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço à minha família e minha noiva pelo amor de sempre e pelo esforço para minha formação profissional.

Ao meu amigo e chefe Dr. Horácio Perdiz Pinheiro Neto por compreender e proporcionar a realização deste curso.

Aos meus professores Dr. Ricardo Pereira de Freitas Guimarães e Dr. Claudimir Supioni Junior, bem como o meu orientador Professor Dr. Leonel Maschietto pelo constante aprendizado, pelo respeito e pela atenção.

Dedico este trabalho ao ilustre advogado Dr. Horácio Perdiz Pinheiro Neto, atuante nas defesas das ações trabalhistas da AES Eletropaulo, por onde aprofundamos nossos estudos na busca de solucionar um dos maiores problemas judiciais vividos pela empresa cliente, qual seja, equiparação salarial por identidade em cadeia de paradigmas.

## **RESUMO**

A equiparação salarial por identidade é um pedido frequente nas ações trabalhistas que atuamos cotidianamente. Certo é que o empregador deve assegurar idêntico salário aos colegas que laboram em função idêntica, na mesma localidade e para o mesmo empregador. Este conceito decorre dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, como a Proteção ao Salário, o Princípio da Igualdade Salarial e o da Não-Discriminação, todos embasados também em ideais prescritos pela Organização Internacional do Trabalho. Ao analisarmos o item VI, da Súmula nº 6 do Tribunal Superior do Trabalho, bem como suas recentes alterações, poderemos constatar que a interpretação positivista da norma e sua aplicação desordenada, ainda resultam em total insegurança jurídica, além de contrastar com a pretensão finalística que seria a de assegurar tratamento igual aos de idêntica condição. Assim, entendemos a presente análise como de grande pertinência, até porque, tal divergência ainda não saltou aos olhos de grandes juristas e doutrinadores.

Palavras-chave: equiparação salarial; cadeia de paradigmas.

## **ABSTRACT**

The salary parity for identity is a frequent request in labor actions that operate daily. Certain is that the employer must ensure identical salary to colleagues who work in similar function, in the same location and with the same employer. This concept stems from the fundamental principles of labor law, such as Salary Protection, the Principle of Equal Pay and Non-Discrimination, also all grounded in ideals prescribed by the International Labour Organization. By analyzing the item VI, Precedent No. 6 of the Superior Labor Court and its recent changes, we can see that the positivist interpretation of the rule and its application disordered, still result in full legal uncertainty, and contrast with the purposive claim that would be to ensure equal treatment of the same condition. Thus we understand the present analysis as great relevance, because such divergence has not yet jumped the eyes of great jurists and scholars.

**Keywords:** wage equalization; chain paradigms.

# SUMÁRIO

|                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| INTRODUÇÃO.....                                                                    | 7  |
| CAPÍTULO 1 - A PROTEÇÃO JURÍDICA DO SALÁRIO                                        |    |
| 1.1.– A Não Discriminação pelo Salário e Remuneração.....                          | 8  |
| 1.2.– Histórico de proteção ao salário no direito internacional.....               | 12 |
| CAPÍTULO 2 – PRINCÍPIOS                                                            |    |
| 2.1. – Princípio da Proteção.....                                                  | 15 |
| 2.2. – Princípio da Isonomia Salarial.....                                         | 17 |
| 2.3. – Princípio da Intangibilidade Salarial.....                                  | 19 |
| 2.4. – Questão Terminológica: Equiparação X Equivalência.....                      | 21 |
| CAPÍTULO 3 – PRESSUPOSTOS DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL                                  |    |
| 3.1. – Artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho.....                        | 23 |
| 3.2. – Mesma Função.....                                                           | 24 |
| 3.3. – Mesma Produtividade.....                                                    | 26 |
| 3.4. – Mesma Perfeição Técnica.....                                                | 30 |
| 3.5. – Mesmo Empregador.....                                                       | 33 |
| 3.5.1. – Mesmo Grupo de Empresas.....                                              | 35 |
| 3.5.2. – Empregado Cedido.....                                                     | 39 |
| 3.6. – Mesma Localidade.....                                                       | 41 |
| 3.7. – Mesmo tempo de serviço.....                                                 | 44 |
| 3.8. – Causas Excludentes da Equiparação Salarial.....                             | 48 |
| 3.8.1. – Existência de Quadro de Carreira.....                                     | 49 |
| 3.8.2. – Paradigma Readaptado.....                                                 | 53 |
| CAPÍTULO 4 – ANÁLISE DA SÚMULA Nº 06 DO TST                                        |    |
| 4.1. – A Súmula nº 06 do C. TST.....                                               | 57 |
| 4.2. – O item VI da Súmula nº 06 do TST e a formação de cadeias de paradigmas..... | 64 |
| CAPÍTULO 5 – ASPECTOS RELEVANTES DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL EM CADEIAS DE PARADIGMAS  |    |
| 5.1. – A vantagem pessoal e o direito personalíssimo.....                          | 72 |
| 5.2. – A Contemporaneidade.....                                                    | 75 |
| 6. – CONCLUSÃO.....                                                                | 79 |
| 7. – BIBLIOGRAFIA.....                                                             | 80 |



## **INTRODUÇÃO**

O objeto do nosso estudo é a análise do item VI da Súmula nº 6 do Tribunal Superior do Trabalho, que nos revela a deturpação dos requisitos estabelecidos pelo artigo 461 da CLT, de forma a conceder isonomia salarial a empregados que laboraram em localidades diversas, com diferença superior a dois anos e sem a mesma perfeição técnica e produtividade, em demandas com pedidos de equiparação salarial em “cadeia” de paradigmas.

A Súmula em análise mostra-se como espécie de regulamentação das questões atinentes à equiparação, entretanto extrapola a finalidade teleológica da norma.

Para aprofundarmos em tal análise, iniciamos tal estudo pelos princípios jurídicos protetivos, isonômicos e não discriminatórios, até chegarmos à análise dos pressupostos da equiparação salarial, com foco conclusivo nas injustiças causadas pela interpretação desarrazoada do item VI da Súmula nº 6 do TST.

## **CAPÍTULO 1 – A PROTEÇÃO JURÍDICA DO SALÁRIO**

### **1.1. – A não discriminação pelo salário e remuneração.**

A história nos mostra, desde a escravidão, que a exploração do homem pelo homem se dá de diversas formas, inclusive com a utilização da força de trabalho do empregado como forma de dominação.

Esta situação de hipossuficiência que o sistema trabalhista imputa ao trabalhador necessita de uma proteção adequada que garanta a sobrevivência deste. Para isto, necessário que se faça uma interpretação progressista e, não só positivista, da Consolidação das Leis do Trabalho e da Constituição da República Federativa do Brasil, sempre em busca da Justiça Social.

Luciano Martinez descreve que:

As principais expectativas e anseios do trabalhador terminam no momento em que lhe são outorgadas, de modo integral e correto, e por força do ajuste firmado, as verbas retributivas da sua força laboral. Fala-se em expectativa porque o empregado, crendo em promessa retributiva futura, antecipa seu trabalho na esperança de conquistar, ao final de um período de espera, os meios que lhe garantam a subsistência própria e familiar. Trata-se de um ato de fidúcia do operário, que oferece seu empenho e ânimo em troca de um retorno pecuniário patronal<sup>1</sup>.

Como o tema em foco é igualdade salarial, importante analisarmos a definição de salário e remuneração já que são os direitos balizadores do instituto da equiparação.

---

<sup>1</sup> Martinez, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho, 3ª Ed. São Paulo: Saraiva 2012, p. 375.

Salário, segundo Maurício Godinho Delgado<sup>2</sup> “é o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho”.

Trata-se de um complexo de parcelas (José Martins Catharino) e não de uma única verba. Todas têm caráter contraprestativo, não necessariamente em função da precisa prestação de serviços, mas em função do contrato (nos períodos de interrupção, o salário continua devido e pago); todas são também devidas e pagas diretamente pelo empregador, segundo o modelo referido pela CLT (art. 457, caput) e pelo conceito legal de salário mínimo (art. 76 da CLT e leis do salário mínimo após 1988).

Quanto a Remuneração, o mesmo Maurício Godinho Delgado, destaca que “a cultura justtrabalhista pátria tem conferido pelo menos três sentidos diferenciados à palavra remuneração. Trata-se de acepções obviamente próximas, embora guardando certa especificidade entre si”.

A primeira dessas acepções identifica de forma equivalente o conceito de salário e remuneração. Neste sentido, percebemos na legislação pátria, na doutrina e na jurisprudência, referências ao caráter remuneratório de algumas verbas, sempre com a finalidade de enfatizar a natureza salarial de determinadas parcelas de retribuição ao trabalho.

Percebe-se no cotidiano trabalhista, de forma reiterada, a utilização da expressão remuneração como se esta possuísse o mesmo conteúdo de salário.

A segunda dessas acepções estabelece uma diferenciação entre as expressões.

---

<sup>2</sup> Delgado, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 12ª ed. São Paulo: Ltr 2013, p. 713 e 714.

O salário seria o pagamento principal no contexto contratual, enquanto remuneração seria o conjunto, o gênero, das verbas contraprestativas em razão da relação de emprego ou da prestação de serviços.

Assim, chega-se ao entendimento de que Remuneração seria o gênero; salário, a espécie mais importante das parcelas contraprestativas empregatícias.

Em fim, embasado nos artigos 76 e 457, caput da CLT, temos a terceira acepção, que distingue mais largamente as figuras em questão.

A citada Consolidação das Leis do Trabalho impôs, de forma específica, um tipo legal ao salário. Desta forma, em razão da relação de trabalho e emprego, o salário seria englobaria o conjunto de parcelas contraprestativas devidas e pagas ao empregado, pelo empregador, por força da relação laboral.

Por este entendimento, o caráter de salário é dado de forma exclusiva às verbas devidas e pagas diretamente pelo empregador ao empregado.

Diante dessa legalização do conceito de salário, valeu-se o legislador, através da CLT, do termo remuneração para classificar o conjunto das verbas oriundas da prestação laboral, onde se verifica, inclusive, as gorjetas (valores pagos por terceiros).

No contexto da relação de trabalho, a ordem justralhista fixa um robusto sistema de proteções à contraprestação laboral que, hoje em dia, ultrapassa a observação do caráter alimentício da parcela, estendendo-se às

distintas parcelas trabalhistas, porém seu foco principal ainda se encontra no salário.

Também pela incorporação dos princípios protetivos ao salário, absorvidos pela legislação heterônoma estatal, percebe-se clara distinção do Direito do Trabalho em contraponto á outros ramos do direito. Vê-se como princípio matriz a indisponibilidade dos direitos trabalhistas, inclusive com vedações expressas a transações eventualmente lesivas aos obreiros.

Apoiado nessa garantia mais abrangente, o Direito do Trabalho incorporou-se de outras garantias, como a proteção ao valor do salário, abusos dos empregadores, proteção quanto aos demais credores do empregador, alcançado, até, parcelas trabalhistas de natureza diversa.

A doutrina atual expressa à amplitude do caráter protetivo no Direito do Trabalho. Neste sentido citamos Maurício Godinho Delgado<sup>3</sup>:

O direito do trabalho das últimas décadas, influenciado pelo advento da Constituição de 1988, tem ainda descortinado um novo largo campo de proteções: as que se voltam contra discriminações no âmbito da relação de emprego. E bem verdade que as normas justralhistas antigas já previam o combate à discriminação de salário no contexto interno da empresa, através do instituto da equiparação salarial. Contudo, hoje, no caso brasileiro, após a Constituição de 1988, têm se alargado significativamente os temas postos em conexão com as ideias antidiscriminatórias, gerando um campo de estudo novo e relevante no atual Direito do Trabalho.

O princípio antidiscriminatório tem por escopo evitar um tratamento salarial desigual, servindo-se do instituto da equiparação salarial como grande figura jurídica protetiva.

---

<sup>3</sup> Ibid., p. 788 – 789.

## **1.2. – Histórico de proteção ao salário no direito internacional**

O histórico de proteção ao salário surge com a necessidade de combater a discriminação no trabalho, passando pela inferioridade salarial das mulheres perante os homens no exercício das mesmas funções, chegando a alcançar outras formas de discriminação como em razão de nacionalidade, estado civil, idade, raça, deficiência física e etc...

Assim, a busca pela igualdade laboral foi pregada nas principais declarações no plano internacional como a Declaração Universal dos Direitos do Homem em 1948, o Tratado de Versalhes em 1919, as Convenções n. 100 e n. 111 e Recomendação n. 90 da Organização Internacional do Trabalho, o Pacto Internacional sobre direitos sociais, econômicos e culturais da Assembleia Geral das Nações Unidas em 1966, e a Convenção sobre eliminação de discriminação da mulher, das Nações Unidas em 1979.

Com a Conferência da Paz, onde se aprovou o Tratado de Versalhes (1919), foi criada a OIT – Organização Internacional do Trabalho, dando início à busca pela Paz Social fundada na Justiça Social. Neste documento restou estabelecido, no artigo 427, a necessidade do “salário igual, sem distinção de sexo, para trabalho igual em quantidade e qualidade”, ou seja, era o início do Princípio da Igualdade Salarial.

O mesmo tratado também consagrou que “as regras a respeito das condições de trabalho deverão assegurar um tratamento econômico equitativo aos operários que residam legalmente no país”.

Destaca Arnaldo Sussekind que a OIT foi conquistando sua autonomia, obteve reconhecimento e independência jurídico-institucional, como

pessoa jurídica de direito público internacional, de caráter permanente, constituída de Estados soberanos que assumem a obrigação de observar as normas constitucionais da organização e das convenções que ratificam, integrando o sistema das Nações Unidas, como agência especializada. (SUSSEKIND apud FIGUEIREDO, 2009, P.621)<sup>4</sup>

Com o fim da 2ª Guerra Mundial, em Montreal (1946) foi aprovada a nova Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), reconhecendo a urgência em melhorar as condições de trabalho, afirmando que “para igual trabalho, igual salário”, dando continuidade ao ideal acima relatado.

No Brasil, essa busca teve início com a assinatura da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), proclamada pelas Nações Unidas, onde consta de forma expressa que: “Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho” (art. XXIII – 2).

Em 1951 a OIT celebrou em Genebra a Convenção nº 100 reafirmando a Igualdade de Remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor, sem diferença ou discriminação fundada em sexo, sendo certo que a vigência nacional deste deu-se a partir de 23 de abril de 1958.

Amauri Mascaro Nascimento<sup>5</sup> também observou que a Igualdade Salarial encontrou respaldo na Convenção nº 111 e na Recomendação nº 90 da OIT, no Pacto Internacional sobre direitos sociais, econômicos e culturais da Assembleia Geral das Nações Unidas (1966), dentre outras convenções.

---

<sup>4</sup> FIGUEIREDO, Antônio Borges de. Excludentes da Equiparação Salarial: uma crítica necessária (in: Revista Ltr; nº 05; maio de 2009; p. 621-628).

<sup>5</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Equiparação salarial e o item VI da Súmula nº 6 do TST. (in: Revista do TRT – 3ª Região; v. 46; n. 76; jul/dez de 2007; p. 71/80)

Essas recomendações da Organização internacional do Trabalho, bem como as declarações internacionais citadas tiveram como ânimo a intenção de universalizar a proteção trabalhista e os direitos humanos, também servindo como embasamento para a elaboração de normas nacionais.

A Constituição Federal brasileira de 1934, no art. 121, § 1º, “a”, já declarava: “Proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil”. O legislador passou a proibir a desigualdade de tratamento não só em razão do sexo ou nacionalidade, mas também por força de idade e estado civil.

Esta proteção foi ampliada na Carta Magna de 1988 (art. 7º, XXX e XXXI) que proibi “diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”, ou, ainda, por ser o trabalhador portador de deficiência, sempre em busca do resguardo dos princípios antidiscriminatórios.



## **CAPÍTULO 2 - PRINCÍPIOS**

### **2.1. – Princípio da Proteção.**

Este princípio visa à proteção do empregado que é considerado um hipossuficiente, ou seja, a parte mais fraca na relação de trabalho, este princípio tem como finalidade suprir a desigualdade financeira delimitando o direito do mais forte na relação de trabalho, sendo assim, o Estado tem uma interferência básica para contrabalancear essa diferença.

Segundo Renato Saraiva<sup>6</sup>, o Princípio da Proteção, sem dúvidas é o de maior importância no Direito do Trabalho, consiste em conferir ao polo mais fraco da relação laboral – o empregado – uma superioridade jurídica capaz de lhe garantir mecanismos destinados a tutelar os direitos mínimos estampados na legislação laboral vigente.

Já para Sérgio Pinto Martins<sup>7</sup>, entre outros juristas, esse princípio se divide em três itens conforme exposto abaixo:

Pode se dizer que esse princípio da proteção pode ser desmembrado em três: a) o in dubio pro operário; b) o da aplicação da norma mais favorável; c) o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador.

a) Desta Maneira, o princípio in dubio pro operário, consiste na aplicação da norma mais benéfica ao trabalhador devido a sua condição desfavorável diante do empregador.

Para Renato Saraiva esse princípio induz o intérprete a optar pela regra mais favorável ao empregado quando está sendo analisado um preceito

---

<sup>6</sup> SARAIVA, Renato. Direito do Trabalho, 9ª ed. São Paulo: Método, 2008, p. 32.

<sup>7</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho, 23. Ed. São Paulo: Atlas, 2007, p.61.

que disponha sobre regra trabalhista, em que possua duas ou mais interpretações possíveis.

Luciano Martinez<sup>8</sup> entende que tal princípio baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual, diante de uma única disposição suscetível de interpretações diversas e ensejadoras de dúvidas, há que aplicar aquela interpretação que seja mais favorável ao trabalhador. Essa avaliação pró-vulnerável não é exclusiva do direito do trabalho. O próprio Código Civil, em relação aos contratos de adesão, disciplinou o tema da interpretação em seu artigo 423, ao dispôs nos seguintes termos:

Art. 423. Quando houver no contrato de adesão cláusulas ambíguas ou contraditórias, dever-se-á adotar a interpretação mais favorável ao aderente.

b) O Princípio da norma mais favorável se baseia em elaboração de lei, conflitos de regras e interpretação da norma jurídica.

O citado Sérgio Pinto Martins prescreve que a aplicação da norma mais favorável pode ser dividida de três maneiras: a) a elaboração da norma mais favorável, em que as novas leis devem dispor de maneira mais benéfica ao trabalhador. Com isso se quer dizer que as novas leis devem tratar de criar regras visando à melhoria da condição social do trabalhador; b) a hierarquia das normas jurídicas: havendo várias normas a serem aplicadas numa escala hierárquica, deve-se observar a que for mais favorável ao trabalhador. Assim, se o adicional de horas extras previsto em norma coletiva for superior ao previsto na Lei ou na Constituição, deve-se aplicar o adicional da primeira. A exceção à regra diz respeito a normas de caráter proibitivo; c) a interpretação da norma mais favorável: da mesma forma, havendo várias normas a observar, deve-se aplicar a regra mais benéfica ao trabalhador. O art. 620 da CLT prescreve que “as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo”. Á contrário senso, as normas estabelecidas em acordo coletivo quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva.

Para Luciano Martinez<sup>9</sup>, entende que:

---

<sup>8</sup> Martinez, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho, 3ª Ed. São Paulo: Saraiva 2012, p. 89.

<sup>9</sup> Ibid., p. 85 - 88.

O princípio da aplicação da fonte mais favorável baseia-se no mandamento nuclear protético segundo o qual, diante de uma pluralidade de fontes com vigência simultânea, há de se preferir aquela que seja mais favorável ao trabalhador. Assim, usando um exemplo de extrema singeleza, se um empregado está submetido simultaneamente a um regimento interno de trabalho que autoriza o pagamento de horas extraordinárias na base de 100% e a um acordo coletivo de trabalho que determina que a jornada suplementar seja acrescida de 80%, há de preferir-se, evidentemente, a fonte mais favorável.

c) O princípio da condição mais benéfica é a fixação das normas mais benéficas no contrato de trabalho.

Para o já citado Sérgio Pinto Martins, por mais que existam esses princípios não quer dizer que eles serão aplicados em prejuízo do empregador se o empregado fizer jus a ela.

E, segundo Luciano Martinez, tal princípio baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual, diante de fontes autônomas com vigência sucessiva, há de se manter a condição anterior, se mais benéfica.

Sendo assim, podemos definir o princípio da proteção como aquele que em virtude do qual, o Direito do Trabalho reconhecendo a desigualdade de fato entre sujeitos da relação jurídica de trabalho, promove a atenuação da inferioridade econômica, hierárquica e intelectual dos trabalhadores.

## **2.2. – Princípio da Isonomia Salarial**

Esse princípio veda qualquer tipo de discriminação, ele busca tratar os iguais na medida da sua igualdade e os desiguais na medida em que se desigualem.

Esse princípio também é entendido como princípio da igualdade, sendo certo que teve sua origem nos tratados internacionais como exposto no capítulo anterior, incorporado à Constituição de 1988, no seu artigo 7º e incisos, *in verbis*:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

Também foi regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho, *in verbis*:

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.

Fernando Américo Veiga Damasceno, lembrado pela jurista Fabiola Marques<sup>10</sup>, acrescenta que:

---

<sup>10</sup> MARQUES, Fabiola. Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro, 2ª ed. São Paulo: LTR, 2002, p. 19.

O princípio da igualdade amplia-se para todos os aspectos da relação empregatícia, não se limitando apenas às questões relativas ao salário, uma vez que o empregador deve tratar igualmente todos os empregados em situação idêntica, já que não basta a identidade salarial.

Assim, verificamos que o princípio da isonomia salarial serve como instrumento inibidor de situações de exploração e discriminação na relação de trabalho, seja em razão do sexo, idade, cor, estado civil, entre outros motivos. O pilar fundamental desta proteção é a busca constante pela justiça social e a contenção de eventuais abusos no poder do empregador.

### **2.3. – Princípio da Intangibilidade Salarial**

Esse princípio assegura a irredutibilidade salarial, ele visa à proteção do trabalhador em receber a contraprestação do seu trabalho sem qualquer alteração ou variação, uma vez que, essa verba é de natureza alimentar.

Este princípio consolida a ideia que todo o trabalhador tem o direito a receber o seu salário integral sem descontos, salvo os previstos em lei, segundo o entendimento de alguns doutrinadores, o desconto indevido constitui crime sendo tipificado pelo art. 168 do Código Penal, ou seja, apropriação indébita. O Decreto Lei 368/1968 define o atraso e o desconto com duração igual ou superior a três meses como mora contumaz.

A Constituição Federal em seu art. 7º disciplina a vedação desse desconto, *in verbis*:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

E também foi disciplinado pelo Código de Processo Civil, com fulcro:

Art. 649 - São absolutamente impenhoráveis:

IV - os vencimentos, subsídios, soldos, salários, remunerações, proventos de aposentadoria, pensões, pecúlios e montepios; as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e sua família, os ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal, observado o disposto no § 3º deste artigo;

§ 1º A impenhorabilidade não é oponível à cobrança do crédito concedido para a aquisição do próprio bem.

§ 2º O disposto no inciso IV do caput deste artigo não se aplica no caso de penhora para pagamento de prestação alimentícia.

Conforme já citado acima, existem exceções para o desconto do salário do trabalhador com previsão em lei, quais sejam:

Art. 462 da CLT – Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo

§ 1º – Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

§ 2º – É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços destinados a proporcionar-lhes prestações in natura exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços.

§ 3º – Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefícios dos empregados.

§ 4º – Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário.

Esses descontos também foram disciplinados na Lei 10.820, de 17/12/2003, *in verbis*:

Art. 1º Art. 1º Os empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, poderão autorizar, de forma irrevogável e irretroatável, o desconto em folha de pagamento dos valores referentes ao pagamento de empréstimos, financiamentos e operações de arrendamento mercantil concedido por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil, quando previsto nos respectivos contratos.

§ 1º O desconto mencionado neste artigo também poderá incidir sobre verbas rescisórias devidas pelo empregador, se assim previsto no respectivo contrato de empréstimo, financiamento ou arrendamento mercantil, até o limite de trinta por cento.

§ 2º O regulamento disporá sobre os limites de valor do empréstimo, da prestação consignável para os fins do caput e do comprometimento das verbas rescisórias para os fins do § 1º deste artigo.

A proteção ao salário também se dá nos moldes entabulados no artigo 468 da CLT que prescreve que o salário do empregado é imodificável, dessa maneira serão consideradas nulas as alterações feitas pelo empregador mesmo com o consentimento do empregado. O salário somente poderá ser alterado nas hipóteses de acordo coletivo, convenção coletiva ou mediante negociação com o sindicato.

## **2.4. – Questão terminológica: Equiparação x Equivalência**

Em análise de algumas doutrinas nos deparamos com uma confusão em relação às duas terminologias Equiparação e Equivalência, o que passamos a detalhar tendo em vista a busca conclusiva deste trabalho.

Fabiola Marques<sup>11</sup> traz em sua já citada obra, a diferença das duas terminologias segundo a ótica de Plácido e Silva.

---

<sup>11</sup> Ibid. p. 30.

Equiparação deriva de equiparar, do latim *aequiparare* (igualar). Tem o sentido de igualação, ou seja, o ato pelo qual se põe em posição de igualdade duas coisas ou dois fatos que são aparentemente desiguais. Equivalência, por sua vez, deriva de *equivaler*, do latim *aequivaler* (ter o mesmo valor, valer tanto). Significa a igualdade de valor entre duas coisas. (SILVA apud MARQUES, 2002, P. 30)

A equiparação salarial acolhe as condições jurídicas totalmente idênticas em razão de sua natureza e espécie, enquanto que a equivalência preserva apenas situações de idêntico valor, não englobando o conceito de identidade em razão de natureza e espécie.

Dessa maneira a equivalência é regulada pelo artigo 460 da CLT, *in verbis*:

Art. 460 - Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente, ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.

Na ótica de André Luiz Paes de Almeida<sup>12</sup>:

A equivalência se refere ao empregado que foi contratado sem salário fixado, caso em que o empregado poderá pleitear salário igual aquele funcionário que exerce um serviço equivalente, ocasião em que o juiz fixará o valor do salário baseando-se em outro funcionário que exerça a mesma função na empresa.

Já a equiparação salarial tem como elemento essencial para seu pleito à indicação do paradigma, uma vez que, ele é o ponto de partida para tal, ou seja, é a figura que se deseja igualar do ponto de vista salarial. E é neste caminho que vamos nos aprofundar um pouco mais.

---

<sup>12</sup> ALMEIDA, André Luiz Paes de. *Matéria do Trabalho Material, Processual, e Legislação Especial*: 6ª ed. São Paulo, Editora Rideel, 2009, p.88.



## **CAPÍTULO 3 - PRESSUPOSTOS DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL**

### **3.1. - Art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho**

O artigo em estudo é considerado um rol taxativo, como descrito no decorrer do trabalho, sendo que, a falta de um desses requisitos irá comprometer a equiparação salarial, *in verbis*:

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 atestado pelo órgão competente da Previdência Social, não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

Podemos concluir que o presente artigo é a base para que se tenha direito a equiparação salarial, porém, veremos que não basta preencher somente os requisitos deste, também deverá ser observado, as hipóteses de isonomia salarial, no que for passível de análise.

Na sua construção dogmática, a equiparação salarial decorre da igualdade entre dois empregados no exercício da mesma função, onde se vislumbra um ato de discriminação remuneratória do empregador em face de um dos empregados.

No decorrer do nosso estudo, nos aprofundaremos em cada inciso desse artigo, com o intuito de verificarmos a importância de preencher cada requisito do mesmo, bem como a sua ideal aplicação na atual prática juristrabalhista.

### **3.2. - Mesma Função**

Conforme disciplina André Luiz Paes de Almeida<sup>13</sup> “tem que ser ressaltado que o legislador ao impor esse requisito deixou claro que a função exercida por equiparando e equiparado tem que ser idêntica e não o cargo que ambos ocupam”.

Para melhor entendermos o presente tema é importante deixar evidente a distinção entre função e cargo, que será definida por dois autores, em vezes que, para o referido pleito o critério será igualdade de função e não de cargo.

Fabíola Marques<sup>14</sup> entende que: “Cargo é a posição ocupada pelo empregado na empresa, e função é a atividade desenvolvida pelo trabalhador em razão do cargo”.

Após essa breve distinção, é válido citar a visão da autora Alice Monteiro de Barros<sup>15</sup> a respeito da identidade de função que é um dos requisitos da equiparação salarial, *in verbis*:

A equiparação salarial de acordo com o diploma consolidado pressupõe a identidade funcional e não mera analogia de funções ou

---

<sup>13</sup> ALMEIDA, André Luiz Paes de. *Matéria do Trabalho Material, Processual, e Legislação Especial*: 6ª ed. São Paulo, Editora Rideel, 2009, p.89.

<sup>14</sup> *Ibid.*, p. 57.

<sup>15</sup> Barros, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTR, 2011, p. 656.

cargos da mesma natureza. Ocorre que essa identidade é relativa e não se descaracteriza se houver no exercício da função, ou seja, no conjunto de atos e operações realizadas, pluralidade de atribuições afins entre os empregados, o que, aliás, traduz imposição do sistema nacional de trabalho na empresa moderna. O importante é que as operações substanciais sejam idênticas.

Sérgio Pinto Martins<sup>16</sup> também entende que “Não interessa efetivamente a denominação dada pelo empregador, mas a realidade dos fatos, a atividade desempenhada pelos empregados. Pouco importa que duas pessoas tenham cargos diversos, se, na prática tenham iguais atribuições”.

Hoje em dia os critérios para a determinação do salário dos funcionários em algumas empresas, tem sido o de levar em consideração, às funções com igual valor objetivo independente das tarefas atribuídas, não se exigindo a igualdade absoluta entre as tarefas desenvolvidas pelos empregados.

Sendo assim, fica mais clara a percepção das situações em que o empregado ocupa um determinado cargo, sendo este, o mesmo que consta anotado em sua CTPS, porém, exercendo atividade alheia da que foi previamente estabelecida no contrato de trabalho, em razão dessa falta de parâmetro das empresas, o legislador buscou dar respaldo para o empregado que não exerce o cargo que de fato foi contratado.

Conforme já exposto, podemos observar que os elementos identificadores de uma função não são apenas a sua denominação e o resultado final, mas também os meios em que são realizadas.

Esse entendimento se encontra cristalizado nos incisos II e III, da Súmula n.6, do TST, *in verbis*:

---

<sup>16</sup> Ibid., p. 290.

II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego. (ex -Súmula nº 135 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982).

III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação. (ex - OJ da SBDI-1 nº 328 - DJ 09.12.2003).

Conforme exposto, a eventual diferença entre os serviços prestados entre paradigma e equiparando que exercem a mesma função, não impede o direito a equiparação salarial, uma vez que, o trabalho de um não irá ser 100% igual ao do outro companheiro, porém para efeitos de equiparação, ambos têm que ser idênticos.

Dessa maneira conclui-se que a referida identidade de funções, está diretamente ligada aos parâmetros minuciosos do desempenho de cada função, onde, deverão ser analisadas caso a caso as peculiaridades de cada função, pois, a proporcionalidade de distribuição poderá diferenciar totalmente as funções.

### **3.3. - Mesma Produtividade**

No § 1º do artigo 461 da CLT, o próprio legislador nos leva a entender que a produtividade é igual à quantidade que cada um produz, a perfeição técnica seria a qualidade em que o serviço é prestado.

Assim, havendo diferença de produção entre os empregados é importante ressaltarmos a distinção entre as expressões produtividade e produção segundo Fabíola Marques<sup>17</sup>:

---

<sup>17</sup> MARQUES, Fabíola. Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro, 2ª ed. São Paulo: LTR, 2002, p. 68 e 69.

Produtividade é a capacidade de produzir, e a produção é o resultado quantitativo do trabalho prestado. Cabe ressaltar que os empregados com a mesma capacidade produtiva podem chegar a resultados quantitativos distintos, conforme as condições de trabalho. Por conseguinte, todas as circunstâncias capazes de influir no resultado da produção devem ser analisadas.

Dessa maneira podemos observar que o empregado que possui melhor qualidade e produtividade recebe uma remuneração maior, essa diferença se faz como maneira de incentivo àquele trabalhador que se dedica e procura se aperfeiçoar no seu trabalho.

Sendo assim, se não houvesse essa diferenciação não seria respeitado o princípio da isonomia salarial, uma vez que, o empregado que não tem a mesma perfeição técnica e produtividade receberia o mesmo valor que um empregado que é dedicado em seu labor.

Vale ressaltar que essa diferença de remuneração não irá ferir o princípio da isonomia salarial, desde que, sejam levadas em consideração as mesmas condições de trabalho para ambos trabalhadores.

Sobre esse problema José Martins Catharino, citado pela mesma Fabiola Marques<sup>18</sup> explica:

A igual produtividade só poderá ser determinada, com facilidade e exatidão, quando a modalidade de trabalho for suscetível de estipulação do salário por unidade de obra. (CATHARINO apud MARQUES, 2002, p. 69)

Nessa mesma linha André Luiz Paes de Almeida<sup>19</sup>, complementa que “devem ser observadas individualmente as condições de trabalho de cada um, uma vez que, em algumas situações o equipamento operado pelo paradigma

---

<sup>18</sup> Ibid., p. 69.

<sup>19</sup> Ibid., p.90.

pode ser mais avançado tecnologicamente e conseqüentemente ele produz mais do que os outros empregados”.

Observando-se o ponto de vista acima exposto, devemos levar em consideração que, em determinados casos o empregado não produz a mesma quantidade que o paradigma, porém, a produção desse empregado tem mais perfeição técnica do que o paradigma e, dessa maneira podemos concluir, que o magistrado tem que levar em consideração todos esses requisitos para proferir um justo julgamento.

Para Fabíola Marques<sup>20</sup> além dos requisitos da produtividade e qualidade do paradigma e equiparando, também devem ser observados outros requisitos, como o meio de produção, os equipamentos e técnicas utilizadas, além da assiduidade e pontualidade do empregado, uma vez que, as condições e o método influenciam na produtividade de cada um.

Porém essa questão é bem discutida pelos doutrinadores que divergem a respeito desse tema, conforme veremos a seguir:

Sergio Pinto Martins<sup>21</sup> deixa claro que “o fato de o equiparando ser menos assíduo que o paradigma não descaracteriza a equiparação salarial, pois a produtividade deve ser medida no período de tempo em que cada um trabalha”.

Délio Maranhão segue na mesma corrente, uma vez que a lei fala em produtividade e não em produção, *in verbis*:

Se o salário é fixado em função do tempo, nele entra também, legitimamente a consideração daquilo que o empregado pode e deve

---

<sup>20</sup> Ibid., p. 69.

<sup>21</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho, 23ª ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 292.

produzir. Se o empregado não corresponder a essa expectativa, por culpa sua, poderá vir a ser dispensado por justa causa. Mas pouca produção, a posteriori, não pode influir em função de que o empregado produz, da sua produção, outro será o sistema para fixá-lo: o salário tarefa.

Assim a diferença de produção ou de assiduidade entre empregados com a mesma capacidade funcional poderá sujeitar aquele que não produz o que deve e o que pode, ou que não é assíduo, a punições disciplinares, mas nada tem que ver com a fixação do salário e, pois, com o direito a equiparação, porque esta remonta, logicamente, ao momento em que os salários são estabelecidos, independentemente de fatores que somente se revelam a posteriori no curso do contrato e que constituem faltas funcionais, cuja punição não pode recair no salário. (MARANHÃO apud MARQUES, 2002, P. 70)<sup>22</sup>

Neste aspecto, outros doutrinadores, como Alice Monteiro de Barros, defendem que a produtividade desigual não pode ser analisada pelo prisma da pontualidade ou da assiduidade do empregado.

Já o jurista Amauri Mascaro do Nascimento comunga do entendimento de que a assiduidade é elemento importante para a constatação da produtividade, partindo do princípio de que o empregado faltoso tem menor produtividade do que o paradigma assíduo.

Conforme exposto acima, o juiz ao proferir a sua sentença terá que optar por uma das correntes, sendo que, para alguns doutrinadores a assiduidade não deverá ser levada em consideração, porque que ao empregado que falta ao labor e não justifica, podem ser impostas medidas disciplinares e não a desigualdade salarial, uma vez que, a lei fala em produtividade e não em produção.

Por outro lado, parte da doutrina dispõe a importância de serem observados tudo que possa influenciar no resultado final das atividades

---

<sup>22</sup> MARQUES, Fabíola. Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro, 2ª ed. São Paulo: LTR, 2002, p. 70.

desempenhadas pelo equiparando ou equiparado, uma vez que, o empregado faltante ou impontual terá uma produção menor do que a do seu companheiro que mantém um regular labor.

Essa mesma corrente de doutrinadores também afirma que, mesmo já tendo sido descontado os dias em que o empregado faltou sem justo motivo, não servem de impedimento para que o seu companheiro receba um salário superior, uma vez que, a assiduidade do empregado que pleiteia equiparação irá influenciar diretamente na sua produtividade.

### **3.4. - Mesma Perfeição Técnica**

A mesma perfeição técnica também é um dos requisitos do §1º do artigo 461 da CLT, em que o legislador dispõe que paradigma e equiparando tem que exercer as atividades com a mesma qualidade, ou seja, sendo idênticas ou no mesmo nível.

Segundo a definição de Fernando Américo Veiga Damasceno, “perfeição técnica significa a capacidade de dois empregados desempenharem suas funções com o mesmo conjunto positivo de qualidades e negativo de defeitos”. (DAMASCENO apud MARQUES, 2002, p. 72)<sup>23</sup>

Podemos entender que essa identidade qualitativa é o cuidado em que o trabalhador realiza o seu trabalho, as técnicas aplicadas para um melhor desempenho, habilidades que foram desenvolvidas por ele para uma melhor concretização do seu labor.

---

<sup>23</sup> MARQUES, Fabíola. Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro, 2ª ed. São Paulo: LTR, 2002, p. 72.



Sendo assim os cursos profissionalizantes e a capacitação técnica são fortes indícios que, o empregado que os possui tenha mais habilidade e qualidade técnica do que o companheiro que não se especializou. Porém, só o fato do empregado ter essa qualificação não significa que o mesmo aplique o seu aperfeiçoamento e os seus conhecimentos em prol do empregador em benefício da empresa.

Para Alice Monteiro de Barros<sup>24</sup>, a maior formação teórica ou maior potencialidade do paradigma é irrelevante, quando não sobressaiu em sua atividade, tampouco foi revertida em favor do credor do trabalho.

Para Fabíola Marques<sup>25</sup>, o fato de um empregado ter uma titulação maior do que os outros se presume que o mesmo tenha maior aptidão que os demais, no entanto, não é motivo para descaracterizar a equiparação, a não ser que essa titulação seja essencial para o seu exercício.

Sergio Pinto Martins<sup>26</sup> traz em sua obra que a lei não faz distinção de melhor formação técnica ou escolaridade entre paradigma e equiparando, o autor ressalta a importância de se observar que o empregado que tem mais tempo e experiência na função não irá necessariamente possuir melhor qualidade técnica e produtividade.

Quando a identificação dessa identidade qualitativa for de natureza intelectual ou artística se torna mais difícil de ser identificada, conforme disciplina Arnaldo Sussekind, qual seja:

---

<sup>24</sup> Barros, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 7ª ed. São Paulo: LTR, 2011, p. 662.

<sup>25</sup> Ibid., p. 72.

<sup>26</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho, 23ª ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 292.

O valor das prestações de serviços intelectuais ou artísticos não pode ser aferido por critérios objetivos, dificultando, senão impossibilitando, a afirmação de que dois profissionais empreendem suas tarefas com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre dois advogados de uma empresa, dois cantores de uma emissora radiofônica, dois atletas profissionais de uma equipe de futebol poder-se-á verificar se o trabalho realizado é de igual valor? Cremos que não. (SUSSEKIND apud MARQUES, 2002, p.74)<sup>27</sup>

Valentin Carrion por sua vez adota um posicionamento diferente, *in verbis*:

O trabalho intelectual e o artístico não são mensuráveis, nos termos do texto legal, e não podem ser objeto de equiparação. É o caso do professor, do crítico ou do figurinista. Os efeitos da uniformização pretendida pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) são de ordem administrativa e não se estendem as relações de emprego. (CARRION apud MARQUES, 2002, p. 75)<sup>28</sup>

No entanto mesmo com a nova redação da Súmula n.6 do TST, o inciso que versa sobre esse requisito não foi alterado, sendo assim, fica claro que poderá haver equiparação salarial entre intelectuais, desde que, preenchidos os requisitos do artigo 461 da CLT, com fulcro:

VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos. (ex - OJ da SBDI-1 nº 298 - DJ 11.08.2003)

A Constituição Federal em seu inciso XXXII, do artigo 7º, proíbe qualquer tipo de distinção de trabalho manual, técnico e intelectual, sendo assim, não há como excluir a possibilidade de equiparação salarial entre os que exercem atividades intelectuais.

Logo podemos concluir que a identidade de função não está adstrita a sua nomenclatura e sim a sua atribuição, uma vez que, o empregado que não se

---

<sup>27</sup> Op. cit. p. 74.

<sup>28</sup> Ibid., p 75.

encontra habilitado a exercer determinada função e mesmo assim a desempenha com igual perfeição técnica, não poderá perceber salário inferior de um companheiro habilitado, salvo, se essa habilitação for essencial para o exercício da profissão.

### 3.5 - Mesmo Empregador

Esse requisito disciplina que paradigma e equiparando tem que obrigatoriamente trabalhar para o mesmo empregador, mas em razão do § 2º do art. 2º da CLT, tem se admitido o grupo como sendo um empregado único, *in verbis*:

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo embora, cada uma delas, personalidade jurídica, própria estiverem sob a direção, controle ou administração de outra constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Nesse artigo o legislador buscou proteger a pequena empresa, levando em consideração que a mesma não teria condições de pagar ao seu funcionário o mesmo que se paga em uma empresa de grande porte. Compartilha desse entendimento o professor Roberto Barretto Prado, *in verbis*:

A equiparação salarial entre trabalhadores de empresas distintas traria como consequência a completa anarquia na ordem econômica privada, com manifesta violência à liberdade contratual, que não pode deixar de ser assegurada nas relações de trabalho. (PRADO apud MARQUES, 2002, p. 82)<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> MARQUES, Fabíola. Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro, 2ª ed. São Paulo: LTR, 2002, p. 82.

Para Fabíola Marques, a amplitude do art. 461 da CLT permite afirmar que o trabalho pode ser prestado em diversos estabelecimentos, desde que ambos façam parte do mesmo empregador, e que preencham os demais requisitos para a equiparação salarial.

A equiparação é um efeito da relação de emprego, e o legislador, ao definir a natureza da responsabilidade em exame, não estabeleceu qualquer distinção no tocante às obrigações contratuais, entre as quais se encontra o respeito ao princípio da isonomia. Dessa forma, as empresas integrantes de um mesmo grupo econômico serão consideradas a mesma empresa para fins de equiparação, conforme o entendimento de BARROS<sup>30</sup>.

Conforme relatado em sua obra, Amauri Mascaro do Nascimento<sup>31</sup> diz que, “mesmo empregador refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana”.

Andre Luiz Paes de Almeida<sup>32</sup>, por sua vez, observa que a doutrina vem admitindo a equiparação salarial entre grupos de empresas, o que a seu ver é correto, uma vez que, quando verificado o teor do § 2º do art. 2º da CLT, é nítido que ele considera o grupo de empresas praticamente como o empregador.

Porém, existe outra corrente de doutrinadores que defendem outra posição, qual seja:

Existem entendimentos de que é impossível a equiparação entre dois empregados de empresas diferentes, mesmo quando pertencentes ao mesmo grupo.

---

<sup>30</sup> Ibid., p. 658

<sup>31</sup> Nascimento, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 23ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 902.

<sup>32</sup> ALMEIDA, André Luiz Paes de. Matéria do Trabalho Material, Processual, e Legislação Especial: 6ª ed. São Paulo, Editora Rideel, 2009, p.90.

No entendimento de Saraiva<sup>33</sup>, o obreiro não pode servir de paradigma para empregado de outra empresa do mesmo grupo econômico. Muito embora haja responsabilidade passiva solidária entre os integrantes do grupo econômico, não há uniformização nas normas regulamentares e nos respectivos quadros de pessoal ou tabelas de salário. Cada empresa do grupo possui personalidade jurídica própria.

Contudo podemos perceber que, esse artigo vedou a pretensão dos funcionários de empresas distintas buscassem perante a justiça do trabalho a equiparação salarial entre si, essa proibição não permitiu que se instalasse uma anarquia no âmbito financeiro das empresas.

Também buscou preservar a característica individual de cada empresa, para a determinação do salário dos seus funcionários, levando em consideração a sua produção, possibilidade econômica e financeira.

Com relação ao mesmo empregador, as atuais decisões vêm consolidando cada dia mais a corrente de doutrinadores que defende ser possível a equiparação salarial entre empregados de empresas distintas que pertençam ao mesmo grupo, uma vez que, todas são solidárias e responsáveis pela matriz assim como as suas filiais, com relação às verbas trabalhistas.

### **3.5.1. - Grupo de Empresas**

São várias empresas que se encontram sob o mesmo controle ou administração, constituindo assim um grupo ou consórcio empresarial, seja qual for à finalidade a que elas se prestem.

---

<sup>33</sup> SARAIVA, Renato, ob.cit., p. 186.

Vale ressaltar que entre tantas doutrinas encontraremos denominações diferentes para esse assunto como, grupo de empresas, grupo de sociedades, grupos econômicos, consórcio de empresas, dentre outros.

É importante deixar claro que, para o nosso estudo conforme expressa previsão no § 2º do art. 2º da CLT, não precisamos nos atentar as formas de composição da sociedade, uma vez preenchidos os requisitos que trata o já citado artigo, será suficiente para sua caracterização.

Em sua obra Fabíola Marques<sup>34</sup> conceitua com sabedoria esse instituto, qual seja:

Para a conceituação de grupo de empresas em primeiro lugar, há necessidade de que os membros do grupo tenham finalidade econômica, seja ela industrial, comercial ou qualquer outro tipo de atividade, desde que a sua finalidade seja lucrativa. Em segundo, considere-se que a característica do grupo diz respeito à existência do nexó relacional entre os entes integrantes do grupo econômico.

Sobre esse requisito existem duas correntes de interpretação, conforme veremos no decorrer do trabalho.

Para uma das correntes tem que haver hierarquia entre a matriz que comanda, e a respectiva subordinação sobre as demais componentes do grupo.

Mozart Victor Russomano, explica inicialmente que “o que importa é a conexão, maior ou menor, entre suas administrações e, em especial, a subordinação das mesmas a um superórgão ou, ao menos a uma empresa líder”. (RUSSOMANO apud MARQUES, 2002, p. 85)<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> Ibid., p. 85.

<sup>35</sup> Op. cit. p. 85

Por sua vez, a outra parte da doutrina sustenta que, somente o fato de haver uma relação de coordenação entre as empresas do grupo, já seria o suficiente para tal configuração, sem necessariamente ser provada a hierarquia entre elas.

Basta uma relação de coordenação entre as diversas empresas sem que exista uma em posição predominante, critério que nos parece melhor, tendo-se em vista a finalidade do instituto que estamos estudando (a responsabilidade solidária), que é a garantia da solvabilidade dos créditos trabalhistas. (NASCIMENTO apud MARQUES, 2002, p. 86)<sup>36</sup>

Mais uma vez temos duas correntes com relação à responsabilidade dessas empresas, onde uma sustenta que, existe somente a solidariedade passiva entre as empresas do grupo, em divergência a esse entendimento temos a outra parte da doutrina, que acredita existir solidariedade ativa e passiva entre as empresas, o que configuraria um único empregador.

Para Antonio Lamarca, “essa solidariedade é sempre passiva, e nunca ativa, isto é, do empregado contra o empregador (...), nunca de empregador contra o empregado, como se, verbi gratia, uma empresa pudesse transferir empregado para outra do mesmo holding”. (LAMARCA apud MARQUES, 2002, p. 86)<sup>37</sup>

Na mesma linha de pensamento, está o professor Amauri Mascaro do Nascimento, *in verbis*:

O grupo de empresas, perante a lei brasileira, não é considerado empregador único, já que a própria lei declara, expressamente, que as empresas do grupo devem ser autônomas, cada uma com personalidade jurídica própria, o que implica responsabilidade

---

<sup>36</sup> Op. cit. p. 86

<sup>37</sup> Ibid., p. 86.

exclusivamente passiva. (NASCIMENTO apud MARQUES, 2002, p. 87)<sup>38</sup>

Renato Saraiva<sup>39</sup>, embora haja solidariedade passiva entre as empresas do grupo, os empregados de empresas distintas dentro do grupo não poderão ser equiparados, em vezes que, cada uma das empresas tem personalidade jurídica própria, tendo assim o seu quadro de carreira e de salários distintos.

Já a segunda corrente de doutrinadores que defende a solidariedade ativa e passiva entre o grupo de empresas, traz a sua posição, qual seja:

Defende essa tese, Octavio Bueno Magano ao dissertar que:

A apontada ideia de empregador único corresponde a concepção do empregador real, contraposto ao empregador aparente, consoante a qual a existência daquele fica geralmente encoberta pelo véu da personalidade jurídica atribuída a cada uma das empresas do grupo, ressurgindo, porem, toda vez que se levante o mesmo véu, lifting the corporate veil, para satisfazer tal ou qual interesse, como o da representação de trabalhadores no âmbito do grupo; o da negociação coletiva ao nível do grupo; o da garantia de condições uniformes de trabalho; o da transferência de trabalhadores; o da soma de períodos de serviços prestados a mais de uma empresa; o da garantia de reintegração do trabalhador em empresa matriz, quando o seu contrato se rescinde junto a filial; o da distribuição de lucros, etc. (MAGANO apud MARQUES, 2002, p. 88)<sup>40</sup>

Contudo, percebemos que, se considerarmos a primeira corrente ao defender que a solidariedade das empresas do grupo é somente passiva, não seria possível a equiparação salarial entre empregados que trabalham em empresas distintas do grupo, uma vez que, não seria preenchido o requisito de um único empregador.

---

<sup>38</sup> Ibid., p. 87.

<sup>39</sup> Ibid., p. 185.

<sup>40</sup> MARQUES, Fabíola. Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro, 2ª ed. São Paulo: LTR, 2002, p. 88.



Por outro lado, a corrente que sustenta a solidariedade ativa e passiva, defende que o fato de dois empregados trabalharem em empresas distintas, porém, do mesmo grupo, não exclui a possibilidade de equiparação salarial entre ambos, partindo do pressuposto que, uma vez sendo solidarias ativas e passivas, está preenchida necessidade de labor para o mesmo empregador.

Depois de exposto essas duas correntes, concluimos que mais uma vez caberá aos Doutos julgadores à resolução desse impasse, ocasião esta, que eles se valerão dos seus entendimentos, das suas convicções e das provas acostadas aos autos, para proferir um justo julgamento.

### **3.5.2. - Empregado Cedido**

Conforme observado no inciso V da súmula nº 6 do TST, não é excluído o direito do empregado que for cedido, mesmo que a empresa pública ao pleito da equiparação salarial, desde que esta arque com os vencimentos do paradigma e equiparando, qual seja:

V - A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante. (ex - Súmula nº 111 - RA 102/1980, DJ 25.09.1980).

Muitas vezes a Administração Pública, cede ou coloca a disposição das empresas privadas funcionários públicos. No entanto, veremos que as duas hipóteses comportam diferentes efeitos.

O brilhante autor Fernando Américo Veiga Damasceno<sup>41</sup>, traz uma brilhante exposição a respeito das diferenças entre uma situação e outra, com fulcro:

Quando o servidor é apenas colocado à disposição do empreendimento privado, o vínculo “estatutário” permanece íntegro, continuando o servidor vinculado funcionalmente ao órgão público de origem, dele recebe vencimentos, continuando a usufruir todos os direitos e vantagens do regime jurídico único.

Com essa exposição, fica claro que nessa hipótese a Administração Pública está emprestando somente os serviços do funcionário público, sendo assim, ele continua a perceber os seus vencimentos pelo próprio Estado, ou seja, essa hipótese não comporta equiparação salarial.

Ainda sob a ótica de Fernando Américo Veiga Damasceno, ele disserta que, segundo o entendimento majoritário da doutrina, na hipótese de cessão do servidor público para uma empresa privada, esse funcionário será considerado empregado da empresa na qual foi prestar os seus serviços, no entanto, o vínculo com o poder público continua, porém, enquanto estiver na empresa privada estará submetido ao regime trabalhista comum.

E conclui o autor, que esse funcionário passará a receber os seus vencimentos da empresa cessionária, sendo assim, o mesmo poderá pleitear a equiparação salarial para receber os mesmos benefícios que os demais empregados dessa empresa durante o período em que permanecer como funcionário cedido da mesma, contudo, o servidor não poderá figurar como paradigma para os demais companheiros no diz respeito à percepção de benefícios oriundos do poder público.

---

<sup>41</sup> DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. Igualdade de Tratamento no Trabalho – Isonomia Salarial, 1ª ed.. Barueri: Manole, 2004, p. 48.

Lembrando que o empregado cedido à empresa privada, só poderá figurar como paradigma com relação aos benefícios advindos da empresa cessionária, quanto aos benefícios do estado não cabe.

Contudo verificamos que, conforme disposto em lei é possível o pedido de equiparação salarial vindo de um servidor público que se encontra cedido a uma empresa privada, cabe ressaltar que essa situação só se dará se esse empregado e o paradigma receberem suas remunerações da empresa privada.

### **3.6. - Mesma Localidade**

Quanto à mesma localidade, André Luiz Paes de Almeida<sup>42</sup> em sua obra disserta que não devemos entender mesma localidade como mesmo estabelecimento comercial, e sim no mesmo município, no entanto, existem alguns doutrinadores que entendem que poderão ser consideradas, as regiões com o mesmo custo de vida.

Em divergência com o entendimento anterior, está o do doutrinador, Roberto Barreto Prado que externa sua opinião em relação ao tema.

Entende que mesma localidade significa mesmo estabelecimento. Contudo, há possibilidade de equiparação salarial entre duas pessoas que trabalhem para a mesma empresa, embora em estabelecimentos distintos (...), pois o trabalho é prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade. (PRADO apud MARTINS, 2008, p. 294)<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> ALMEIDA, André Luiz Paes de. *Matéria do Trabalho Material, Processual, e Legislação Especial*: 6ª ed. São Paulo, Editora Rideel, 2009, p.91.

<sup>43</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*, 23ª ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 294.

Amauri Mascaro do Nascimento<sup>44</sup>, também defende a sua convicção, esclarecendo que “a mesma localidade”, pode ser no mesmo município ou em municípios diferentes, porém, que pertença a mesma região metropolitana. Sendo assim os empregados de diferentes filiais podem pleitear a equiparação com um empregado de filial diversa da que ele trabalha.

Podemos verificar que o legislador não foi claro quanto a esse conceito de mesma localidade, podendo ser considerado por alguns autores, como o mesmo município, por outros o mesmo estado ou a zona em que o salário-mínimo for idêntico.

Para Sergio Pinto Martins<sup>45</sup>, “mesma localidade deve ser a que tenha as mesmas condições socioeconômicas, isto é, o mesmo município”, e complementa que, preconiza no futuro que a lei seja clara quanto a esse tema, podendo ser definida como sendo a região geoeconômica ou até a empresa, no caso dos empregadores que possuem várias filiais.

Utilizando-se da mesma linha de pensamento, concordam Orlando Gomes e Elson Gottschalk, *in verbis*:

Para que o empregado possa obter a equiparação do seu salário ao de companheiro da mesma empresa, é necessário que trabalhe na mesma circunscrição territorial. Deve-se entender que a localidade a que se refere tem limites geográficos estreitos. A existência de filiais de uma mesma empresa em duas cidades de importância diversa na mesma unidade política poderá ser causa de desigualdade de salário. As sub-regiões geoeconômicas discriminadas nas antigas tabelas do salário mínimo podem servir de orientação a respeito. Não se deve ir ao extremo, entretanto, de só considerar preenchido esse requisito quando os empregados trabalharem no mesmo estabelecimento. Desde que uma empresa possua vários estabelecimentos, filiais ou agências na mesma localidade, a exigência quanto à base territorial para a

---

<sup>44</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 23ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p.901.

<sup>45</sup> Op. cit., p. 294.

aquisição do direito estará preenchida. (GOMES e GOTTSCHALK apud MARQUES, 2002, p. 102)<sup>46</sup>

Vale acrescentar que, alguns doutrinadores atribuem essa diferença de salário entre funcionários que exercem a mesma função, ao fator dos mesmos laborarem em regiões com o custo de vida diferenciado. Sendo, portanto, justificável uma vez que, para a fixação do salário é levado em consideração à região onde a empresa se estabeleceu e o custo de vida local.

Partindo desse pressuposto, em determinadas regiões em que o custo de vida é mais alto consequentemente o salário será superior ao daquele que exerce a mesma função, porém, residente de uma região diversa, com o custo de vida mais baixo.

Além das posições já abordadas, o notável jurista José Martins Catharino nos dá mais uma corrente de “mesma localidade”, qual seja:

O conceito de localidade é demasiadamente objetivo para permitir limitações prévias e teóricas, devendo o interprete determinar o alcance do requisito legal em cada caso concreto, sem afastar-se, entretanto, da intenção do legislador trabalhista contida no art. 461da CLT, como também da norma mais geral do artigo 766 consolidado, o qual determina que “nos dissídios sobre estipulação de salários, serão estabelecidas condições que, assegurando justos salários aos trabalhadores, permitam também justa retribuição às empresas interessadas”. (CATHARINO apud MARQUES, 2002, p. 105)<sup>47</sup>

No entanto, como já citado esse tema é bem divergente, sendo assim, o ilustre jurista José Ferreira Prunes nos traz outra definição, *in verbis*:

Nem sempre se pode entender como mesma localidade os núcleos populacionais existentes em municípios de grande área territorial,

---

<sup>46</sup> MARQUES, Fabíola. Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro, 2ª ed. São Paulo: LTR, 2002, p. 102.

<sup>47</sup> Ibid., p. 105.

onde as condições econômicas são totalmente distintas, e, por outro lado, existem cidades que não podem ser consideradas como localidades distintas, quando muitas vezes os limites são traçados apenas por conveniência administrativa ou divisões políticas sem significação econômica. (PRUNES apud MARQUES, 2002, p. 107)<sup>48</sup>

Conforme verificamos, a doutrina é muito divergente com relação à definição de mesma localidade, contudo, concluímos que, esse conceito deve ser analisado no caso concreto, onde será levado em consideração, além dos outros requisitos, também, qual o salário justo para cada trabalhador manter um nível de vida digno, levando em consideração a região em que cada um trabalha.

Após essa breve verificação do tema, cabe ressaltar que nada impede que uma empresa que tenha outras filiais, mantenha salários distintos entre os empregados que exercem as mesmas atividades, porém em filial diversa.

Uma vez que, os critérios levados em consideração para a determinação do salário de cada trabalhador das diferentes filiais será a região econômica em que a empresa está estabelecida, o ramo de atividade, a margem de lucro que essa empresa está gerando, entre outros, lembrando que essa isonomia salarial é garantida por lei.

### **3.7. - Mesmo Tempo de Serviço**

Esse requisito deixa claro, a diferença não superior a dois anos, ele diz respeito, ao tempo em que o empregado e o paradigma estão naquela função e não no serviço, ou seja, não é o tempo total que o paradigma está laborando na empresa e sim, quanto tempo ele exerce a função na qual está sendo pleiteada a equiparação salarial.

---

<sup>48</sup> Ibid., p. 107.

Conforme exposição em sua obra, Alice Monteiro de Barros<sup>49</sup>, dispõe que, antigamente alguns doutrinadores defendiam que para efeitos de equiparação salarial, deveria ser considerado o tempo total na empresa, sendo esta uma maneira de justificar a maior remuneração percebida pelo empregado mais antigo, uma vez que este colaborava com a empresa há mais tempo.

Nesse sentido Orlando Gomes, defende que o tempo levado em consideração deve ser o de serviço na empresa e não na função, *in verbis*:

Evidente que a diferença no tempo de serviço justifica o pagamento de melhor salário ao empregado mais velho na casa. Se este vence menor remuneração, a despeito disso, assiste-lhe o direito de obter a equiparação, com muito maior razão do que se ambos os empregados não tivessem a diferença prevista em lei. (GOMES apud MARQUES, 2002 p. 110)<sup>50</sup>

André Luiz Paes de Almeida<sup>51</sup>, em sua obra “lembra que o TST consertou o equívoco cometido pelo legislador, quando estabeleceu na Súmula n.6, II, do TST, que a diferença de dois anos a ser considerada deve ser contada como tempo na função, e não no serviço”.

Conforme já citado, essa questão já está superada e encontra respaldo na Súmula 202 do STF, *in verbis*:

Súmula 202 do STF Equiparação de Salário - Trabalho Igual - Tempo de Serviço na Função ou Emprego. Na equiparação de salário, em caso de trabalho igual, toma-se em conta o tempo de serviço na função, e não no emprego.

---

<sup>49</sup> Barros, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 7ª ed. São Paulo: LTR, 2011, p. 663.

<sup>50</sup> Ibid., p. 110.

<sup>51</sup> Ibid., p. 90.

Podemos entender melhor a colocação do artigo acima, conforme explica sabiamente a doutrinadora Fabíola Marques<sup>52</sup>, ao apontar que os empregados mais antigos podem perceber maior salário na sua função, em decorrência das gratificações do seu maior tempo de serviço e não em detrimento do companheiro que se encontra em pé de igualdade.

A antiguidade do empregado na empresa poderá, por si só, permitir a majoração de salários, como se vê da possibilidade de o empregador instituir na sua empresa o pagamento de adicionais por tempo de serviço, como a gratificação de antiguidade, além de outros benefícios como anuênios, biênios, etc., que compõe um sistema totalmente distinto da igualdade por equiparação salarial prevista no art. 461 da CLT.

Sendo assim, se a diferença entre paradigma e equiparando for superior a dois anos na função o empregado não terá direito a equiparação salarial, uma vez que, é suposto que o empregado mais antigo na função tenha mais eficácia e eficiência, pois com o passar do tempo adquire mais perfeição técnica.

Para preenchimento desse requisito conforme dispõe Amauri Mascaro do Nascimento<sup>53</sup>, é necessária a simultaneidade, ou seja, quando proposta a ação os dois necessariamente tem que ter laborado nas mesmas atividades.

Alice Monteiro de Barros<sup>54</sup> (2011, p. 664) assevera que, “mesmo que o paradigma tenha exercido a função em períodos distintos, essa circunstância não impede sejam somados todos os períodos em que exerceu a função, para se justificar o tratamento diferenciado”.

---

<sup>52</sup> MARQUES, Fabiola. Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro, 2ª ed. São Paulo: LTR, 2002, p. 112.

<sup>53</sup> Ibid., p. 902.

<sup>54</sup> BARROS, Alice Monteiro de, ob.cit., p. 664.



Ou seja, para fins de equiparação salarial o tempo de suspensão do contrato de trabalho não é subtraído, em vezes que, o empregado readmitido tem computado os períodos descontínuos trabalhados, salvo, se o mesmo tiver sido demitido por falta grave ou se aposentado espontaneamente, conforme disciplina o caput do art. 453 da CLT:

Art. 453. No tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, salvo se houver sido despedida por falta grave, recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente.

Em muitos casos o empregador em virtude da reclamatória trabalhista, tenta evitar a equiparação salarial mudando o paradigma ou o equiparando de setor ou de filial, na tentativa de frustrar o requisito de mesma localidade ou de simultaneidade.

Porém essa fraude pode ser frustrada uma vez que, ao tempo em que o obreiro propor a ação ele não precisa estar trabalhando como o paradigma, no entanto, ele precisa ter laborado diretamente com o paradigma, mesmo que em momento anterior no decorrer do contrato de trabalho, poderá ser depois que o mesmo tenha se desligado da empresa, mas devem ser observados os prazos prescricionais.

Dessa maneira podemos entender que, o legislador ao impor essa condição de limite não superior a dois anos na função, buscou preservar a tese na qual disciplina que o empregado com mais tempo de exercício na função tem mais experiência, qualidade e perfeição técnica devido a sua antiguidade.

### **3.8. - Causas Excludentes da Equiparação Salarial**

A CLT ao instituir os requisitos da equiparação salarial, também dispôs as hipóteses de exceção ao cabimento desse pleito, mesmo que preenchidos todos os demais requisitos.

Sendo assim, não poderá ser pleiteada a equiparação salarial em face da empresa que possuir o quadro de carreira organizado.

Igualmente não há que se falar em equiparação salarial, quando o paradigma tiver sido readaptado em nova função por motivos de doença física ou mental, desde que atestado pelo órgão competente.

Vale dizer que esse quadro de carreira organizado deverá obrigatoriamente, sob pena de ser considerado inválido, estar devidamente homologado pelo Ministério do Trabalho, salvo com relação às entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovada por ato administrativo da autoridade competente.

Segundo Fabíola Marques<sup>55</sup>, devido ao quadro de carreira “os empregados tem garantido o direito à percepção de melhores salários, uma vez que restam asseguradas as promoções alternadas por antiguidade e merecimento”.

Já na segunda exceção o legislador buscou proporcionar ao funcionário que tem deficiência física ou mental, a integralização com a sociedade ao desempenhar uma nova função que esteja dentro das suas limitações e sem que o mesmo sofresse diminuição no valor do seu salário.

---

<sup>55</sup> Ibid., p. 124.

Para que esse fato fosse possível foi proibido que esse funcionário readaptado figurasse como paradigma para os outros funcionários que estão na nova função, evitando assim a majoração do salário dos seus companheiros e a demissão desse funcionário que sofreu uma limitação.

A seguir, estudaremos mais a fundo essas duas hipóteses de exceção a equiparação salarial, lembrando que ambas tem requisitos de validade para que se concretize a referida exceção a equiparação salarial.

### **3.8.1. - Existência do Quadro de Carreira**

O quadro de carreira é um impedimento à equiparação salarial, porém, para não ensejar a equiparação ele terá obrigatoriamente que ser homologado pelo Ministério do Trabalho, salvo, com relação às entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovada por ato administrativo da autoridade competente.

É importante deixar claro, que as empresas não têm a obrigação de possuir ou se sujeitar a um quadro de carreira, é um ato facultativo inerente a elas, para melhorar a administração da empresa, é uma maneira de incentivo ao empregado com o intuito de obter uma produção melhor. No entanto, se a empresa tiver quadro de carreira e esse quadro não abranger a todas as categorias profissionais, essa classe poderá pleitear equiparação salarial se for o caso.

Sergio Pinto Martins<sup>56</sup> esclarece que “não se confunde quadro organizado em carreira com plano de cargos e salários. Este não é organizado em carreira, nem necessita de homologação do órgão competente. O plano não é excludente de equiparação salarial”.

No entanto, alguns doutrinadores discordam que para a validade do quadro de carreira o mesmo tenha a obrigatoriedade de ser homologado, qual seja:

Para quem não tendo o legislador repetido no art. 461, a exigência de homologação do Quadro de Carreira (prevista pelo art. 358, letra b da CLT), “não se pode concluir pela obrigatoriedade dessa intervenção, embora fosse medida de prudência submeter o ‘quadro’ ao conhecimento da autoridade administrativa”. (SANVICENTE apud MARQUES, 2002, p. 128<sup>57</sup>).

O quadro de carreira pode ser livremente adotado pela empresa. Não há necessidade de previa aprovação por parte do Ministério do Trabalho. A exigência que a esse respeito consta a alínea b do art. 358 da Consolidação, não mais pode prevalecer. O aludido inciso legal, originário do art. 9º do Decreto-lei n. 1843, de 7/12/39, encontra-se revogado (...); e Aluysio Sampaio, para quem: “ao se compararem os dois preceitos, a exigência referida somente se afirma para validade do quadro de carreira no relacionamento salarial entre trabalhador nacional e estrangeiro”. (BARRETO e SAMPAIO apud MARQUES, 2002, p. 128)<sup>58</sup>

Atualmente essa questão já foi superada tendo em vista os Enunciados n. 6 e n. 231 do Tribunal Superior do Trabalho, onde é clara a exigência de homologação pelo Ministério do Trabalho, salvo a exceção prevista no mesmo enunciado.

---

<sup>56</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*, 23ª ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 295.

<sup>57</sup> MARQUES, Fabiola. *Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro*, 2ª ed. São Paulo: LTR, 2002, p. 128.

<sup>58</sup> Op. cit., p. 128.

Porém, mesmo já superada essa questão o autor Amauri Mascaro do Nascimento<sup>59</sup> nos traz o seguinte entendimento, que na falta de homologação do quadro de carreira pelo Ministério do Trabalho, porém tendo a sua efetiva aplicação na empresa sem oposição dos trabalhadores, uma vez que o seu fundamento de validade será o mesmo de um contrato de adesão e a sua eficácia será atribuída pela CLT em seu art. 442, que dispões da validade dos ajustes tácitos.

Após essa breve exposição de divergência vale dizer, que não basta à empresa ter um simples quadro de plano de cargos e salários, uma vez que, o mesmo terá que ser aprovado pelo órgão competente para que seja aplicada a hipótese de afastamento da equiparação salarial.

Para Andre Luiz Paes de Almeida<sup>60</sup>, não basta à empresa ter um quadro de carreira homologado ele terá que ser periodicamente vistoriado pelo Ministério do Trabalho e a homologação desse quadro deverá observar os critérios de merecimento ou antiguidade do trabalhador.

Porém, além do quadro de carreira organizado e homologado, salvo as exceções, deverá ser observado o disposto no §2º e §3º do artigo 461 da CLT, que disciplina a sequência a ser seguida para a promoção dos empregados, seja por merecimento ou antiguidade, qual seja:

§ 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.

---

<sup>59</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 23ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p.904.

<sup>60</sup> ALMEIDA, André Luiz Paes de. Matéria do Trabalho Material, Processual, e Legislação Especial: 6ª ed. São Paulo, Editora Rideel, 2009, p.93.

§ 3º No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

Para Alice Monteiro de Barros<sup>61</sup>, a interpretação desse dispositivo deve ser restrita a classe e não a categoria profissional, *in verbis*:

Entende-se que as promoções devem ser feitas dentro de uma mesma classe, e não na categoria profissional, sob pena de a empresa sujeitar-se ao princípio da equiparação salarial. Disso conclui-se que, não existindo o quadro de carreira, ou mesmo quando este existir, se não observar os critérios traçados por lei, a empresa estará sujeita a equiparação salarial prevista no artigo 461 da CLT.

A competência para apreciar e julgar as ações com fundamento em preterição, enquadramento ou reclassificação caberá a Justiça do Trabalho, desde que, o quadro de carreira seja homologado.

Esses critérios instituídos em lei visaram à proteção do trabalhador, para que ele não se submetesse as promoções aleatórias do empregador, essa norma buscou evitar o livre arbítrio para a promoção de um empregado sem nenhum critério, uma vez que, essa exceção livra o tomador das hipóteses de cabimento da equiparação salarial.

Sendo assim, na hipótese de merecimento quem irá avaliar se um trabalhador merece ou não essa promoção será o seu empregador, no entanto, ele deverá fazê-lo de forma discricionária e objetiva e também deverá estabelecer regras a serem cumpridas para que o seu empregado seja beneficiado, na hipótese de descumprimento dessas regras que foram estabelecidas por ele, essa preterição poderá ser corrigida judicialmente.

---

<sup>61</sup> Ibid., p.125.

Para Fabíola Marques<sup>62</sup> “Já a promoção por antiguidade caracteriza-se como um direito extensivo a todos os empregados, em razão do tempo de serviço prestado na correspondente classe”.

A empresa ao instituir o quadro de carreira, deve observar o correto enquadramento dos empregados, assim como não poderá deixar de obedecer às normas que ela mesma elaborou para promoção, do contrário ela dará ensejo ao correto enquadramento e reclassificação por meio judicial.

Em sua obra Amauri Mascaro do Nascimento<sup>63</sup> dispõe que “incabível será a equiparação, quando o pessoal da empresa estiver organizado em quadro de carreira, com promoções alternadas, por merecimento e antiguidade”.

Contudo concluímos que, o quadro de carreira será exceção ao princípio equiparatório desde que seja homologado pelo Ministério do Trabalho, cabendo o ajuizamento da ação somente nos casos de enquadramento errôneo ou reclassificação, no entanto, vale dizer que o quadro de carreira irá ter efeitos “ex tunc”, ou seja, não poderá retroagir excluindo o direito do trabalhador no pedido de equiparação a período anterior ao quadro de carreira.

### **3.8.2. - Paradigma Readaptado**

Esse preceito garante que o trabalhador que foi acometido a uma doença física ou mental, poderá ser readaptado em nova função sem que o mesmo figure como paradigma para os demais trabalhadores que exercem a função readaptada, que percebem remuneração inferior a sua.

---

<sup>62</sup> MARQUES, Fabiola. Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro, 2ª ed. São Paulo: LTR, 2002, p. 127.

<sup>63</sup> Ibid., p. 903.

Segundo André Luiz Paes de Almeida<sup>64</sup>, o legislador buscou um meio de proteção ao empregado que por motivo de doença física ou mental não poderá voltar a exercer a função anterior à ocorrência dessa doença.

Verifica-se aqui a notória intenção do legislador em manter o emprego, pois se o empregador, ao readaptar o empregado, tivesse de equiparar os salários de todos ou outros empregados da mesma função, certamente, por representar um grande prejuízo a ele, demitiria o acidentado em vez de readaptá-lo.

Conforme se verifica no parágrafo 4º do art. 461 da CLT, para que essa doença não possa dar ensejo ao pedido de equiparação salarial, essa moléstia obrigatoriamente terá que ser atestada pelo órgão competente, com fulcro:

§ 4º O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestado pelo órgão competente da Previdência Social, não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

Como já visto o legislador buscou facultar ao empregador a possibilidade de não rescindir o contrato de trabalho do empregado que se encontre nessa posição, podendo optar pela readaptação do trabalhador, colocando-o em alguma função que esteja ao alcance das suas condições atuais de saúde.

Essa exceção foi uma maneira de evitar que fossem formulados a Justiça do Trabalho pedido de equiparação salarial com empregados readaptados, uma vez que, o salário que este possui é o mesmo da antiga função e que mesmo por motivo de readaptação não poderá ser diminuído em face do princípio da irredutibilidade salarial.

---

<sup>64</sup> Ibid., p. 94.



Não há qualquer violação do princípio da isonomia salarial quando o empregador mantém lado a lado, exercendo as mesmas atividades, empregados com salários distintos, se um deles é readaptado em razão de deficiência física ou mental. A readaptação tem como objetivo garantir a integração do empregado acidentado à empresa, sem que haja redução salarial. Abrindo-se as portas à equiparação salarial, o empregador não manteria o empregado readaptado em sua empresa, sob pena de ser obrigado a igualar os salários do equiparando e do paradigma readaptado, conforme entendimento de MARQUES<sup>65</sup>.

Alice Monteiro de Barros<sup>66</sup> entende que também não faz jus ao pedido de equiparação salarial, aquele trabalhador que igualmente ao seu paradigma foi acometido por doença física ou mental, *in verbis*:

Nem sequer aproveita ao postulante a alegação de que ele também foi readaptado na função, em decorrência da mesma moléstia que acometeu o modelo. É que, em se tratando de empregado readaptado, sua remuneração está vinculada à função anterior, e não àquela que passa a exercer. Isso ocorre porque o empregador não pode reduzir-lhe os salários, quando o designa para realizar atribuições mais modestas, pois o princípio da irredutibilidade do salário lhe cerceia essa liberdade. A maior remuneração do empregado readaptado advém da lei e é vantagem de caráter personalíssimo, excluída, portanto, do âmbito da isonomia.

Assim concluímos que, o fato do empregado ter sofrido uma doença física ou mental não lhe tira a oportunidade de ser readaptado a uma função mais modesta em que ele tenha condições de desempenhar as atividades.

No entanto, o quantum da função anterior a sua moléstia vai ser mantido, vale ressaltar que, o readaptado não poderá servir de paradigma para os seus companheiros na nova função, e também não poderá figurar como modelo para o empregado que sofreu limitação, mesmo sendo igual a sua, uma vez que,

---

<sup>65</sup> Ibid., p. 130.

<sup>66</sup> BARROS, Alice Monteiro de, Curso de Direito do Trabalho, 7ª ed. São Paulo: LTR, 2011, p. 666.

ambos são vinculados ao salário de suas funções anteriores a ocorrência desse fato.

## CAPÍTULO 4 – ANÁLISE DA SÚMULA Nº 06 DO TST

### 4.1. - A Súmula nº 06 do C. TST.

A Súmula nº 06 do Tribunal Superior do Trabalho serve como instrumento regulatório das regras equiparatórias, preenchendo algumas lacunas legais, entretanto sua aplicação ainda possui variáveis que necessitam de melhor análise.

Abaixo, segue transcrita a referida súmula com a redação atual, com fulcro:

#### *Súmula nº 6 do TST*

**EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.**

I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente. (ex - Súmula nº 06 – alterada pela Res. 104/2000, DJ 20.12.2000)

II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego. (ex - Súmula nº 135 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982).

III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação. (ex - OJ da SBDI-1 nº 328 - DJ 09.12.2003)

IV - 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. (ex - Súmula nº 22 - RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970).

V - A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante. (ex - Súmula nº 111 - RA 102/1980, DJ 25.09.1980).

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.

VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos. (ex - OJ da SBDI-1 nº 298 - DJ 11.08.2003).

VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. (ex - Súmula nº 68 - RA 9/1977, DJ 11.02.1977).

IX - Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. (ex - Súmula nº 274 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003).

X - O conceito de "mesma localidade" de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana. (ex - OJ da SBDI-1 nº 252 - inserida em 13.03.2002).

O inciso I, faz referência ao quadro organizado em carreira, segundo Alice Monteiro de Barros<sup>67</sup>, a existência desse quadro atua como obstáculo para a equiparação salarial, desde que homologado pela autoridade competente, garantindo aos empregados critérios de promoção alternada, não se confundindo com um simples plano de cargos e salários elaborados pela empresa sem a homologação da autoridade competente.

Porém é importante dizer, que essa regra comporta uma exceção, ou seja, o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovada por ato administrativo da autoridade competente.

Em seu inciso II, podemos observar que foi imposta pelo legislador uma diferença máxima de dois anos na função, porém, a doutrina discutiu muito

---

<sup>67</sup> Barros, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 7ª ed. São Paulo: LTR, 2011, p. 665.

a esse respeito, se seria contabilizado o tempo de serviço ou de função na empresa.

Porém, depois da divergência de alguns doutrinadores, a interpretação que prevaleceu é a que foi consagrada na Súmula abaixo:

STF Súmula nº 202- Equiparação de Salário - Trabalho Igual - Tempo de Serviço na Função ou Emprego. Na equiparação de salário, em caso de trabalho igual, toma-se em conta o tempo de serviço na função, e não no emprego.

Ou seja, “o período de dois anos, estabelecidos em lei, por meio de critérios absolutamente aleatórios, não mereceu forma legal específica para sua apuração. Procurar-se-á solução pela analogia, adotando-se a regra geral para contagem do tempo de serviço”. (DAMASCENO apud BARROS, 2011, p. 663 e 664)<sup>68</sup>

Já no inciso III, a presente súmula determina que, embora a denominação dos cargos sejam as mesmas, o que irá determinar ou não a equiparação salarial, serão as funções desempenhadas de fato por ambos.

O presente inciso disciplina que paradigma e equiparando têm que exercer as suas atividades com a mesma identidade quantitativa e qualitativa, ou seja, com a mesma produção e perfeição técnica.

Para Renato Saraiva<sup>69</sup>, “o trabalho 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”.

---

<sup>68</sup> Ibid., p. 663 e 664.

<sup>69</sup> SARAIVA, Renato, Direito do Trabalho, 9ª ed. São Paulo: Método, 2008, p. 186.

Fica claro no inciso IV que, não há a necessidade de paradigma e postulante estarem prestando serviço para o estabelecimento à época da ação trabalhista, desde que, este pedido verse sobre situação pretérita.

Ou seja, ambos têm que se encontrar na mesma situação num mesmo momento durante o contrato de trabalho, porém, não significa que o empregado só poderá pleitear equiparação salarial enquanto estiver laborando na empresa.

Para Sergio Pinto Martins<sup>70</sup>, “é mister que haja simultaneidade na prestação de serviços entre equiparando e paradigma. Assim, essas pessoas devem ter trabalhado juntas em alguma oportunidade”.

No Inciso V, na hipótese de cessão, devemos observar que, se o empregado público for cedido provisoriamente a uma empresa privada e esta for à responsável pelo pagamento dos seus proventos, assim como pelo salário do funcionário que figura como paradigma, poderá haver o pleito a equiparação salarial.

Se for cedido somente o fruto do trabalho do servidor para uma empresa privada, este funcionário não poderá pedir equiparação salarial tendo como paradigma um empregado da empresa privada.

Alice Monteiro de Barros<sup>71</sup> diz sobre o assunto que, “também não será excluída a equiparação salarial dos empregados de órgãos governamentais estranhos à cedente, desde que, o mesmo seja responsável pelo pagamento de paradigma e equiparando”.

---

<sup>70</sup> MARTINS, Sérgio Pinto, *Direito do Trabalho*, 23ª ed. São Paulo: Atlas, 2007, p.294.

<sup>71</sup> *Ibid.*, p. 659.

Logo se entende que, enquanto o empregado público estiver cedido, ele estará submetido ao regime comum, uma vez que, nesse momento surge uma relação de emprego entre ambos, podendo ensejar o pedido de equiparação pelo lapso de tempo em que ele se encontrar nessa condição.

Conforme já mencionado o inciso VI será estudado em item próprio, eis que de grande importância ao nosso trabalho.

Por sua vez o Inciso VII, a lei não exclui da equiparação salarial as pessoas ocupantes de cargo de confiança, e nem tão pouco os intelectuais ou artistas.

Porém tem doutrinadores que divergem desse entendimento quando assevera:

Que a investidura nos cargos de confiança se processa com exclusão dos de confiança técnica, por outras vias que o puro exame da capacidade profissional ou eficiência técnica. Mesmo nos de confiança técnica, o elemento profissional não é o único determinante da eleição patronal, como no lembrado do Caixa de Banco em que a empresa confia não só na competência profissional, como igualmente nos demais predicados de honestidade, vida privada incensurável, etc. Não nos parece possível, assim, determinar, com justiça, a existência da igualdade criadora da equiparação, porque são elementos psicológicos, morais, de foro íntimo, que não admitem confronto, como o vício, a virtude, a inteligência ou a estupidez. Assim sendo, nos filiamos à corrente dos que entendem que não cabe a equiparação salarial nos casos dos exercentes de cargos de confiança de qualquer natureza. (REIS apud BARROS, 2011, p. 662)<sup>72</sup>

Nesse sentido também existem outros doutrinadores que entendem não ser possível esse tipo de equiparação com fulcro:

---

<sup>72</sup> Ibid., p. 662.

Há uma impossibilidade de estabelecer critérios para a sua comparação, pois a arte “é o reino do sensível”, já que “produz um estado peculiar a cada um, análogo ao prazer, ao deleite, ao sentimento moral. (NASCIMENTO apud MARQUES, 2002, P. 74)<sup>73</sup>

Após a exposição de doutrinadores que entendem não ser possível a equiparação salarial entre os intelectuais e os que se encontram em cargo de confiança, deve ser lembrado que a Constituição Federal em seu inciso XXXII do artigo 7º é muito clara em sua proibição, qual seja:

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

Fabíola Marques<sup>74</sup>, entretanto acredita que, uma vez comprovada a aptidão no desempenho das atividades contratadas e os demais requisitos exigidos pela norma consolidada, é possível a verificação da equiparação salarial, instituto que se aplica a todos.

A partir dessa imposição da norma cogente em seu inciso XXXII, do art. 7º da CF, podemos concluir que, desde que estejam presentes os requisitos do artigo 461 da CLT, será possível haver equiparação salarial entre esses empregados considerados diferenciados pela doutrina, uma vez que, se aplicam a todos os trabalhadores sem distinção.

O inciso VIII, a lei é clara quando diz que o ônus da prova que obsta a equiparação salarial é do empregador.

---

<sup>73</sup> MARQUES, Fabíola. Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro, 2ª ed. São Paulo: LTR, 2002, p. 74.

<sup>74</sup> Ibid., p. 78.



Alguns doutrinadores dão a sua contribuição para o nosso entendimento a respeito dessa inversão do ônus da prova, com fulcro:

A carga probatória recairá sobre quem nega a ocorrência do presumido (...). Provada por uma das partes a existência de determinado fato, poder-se-á presumir a existência de outro, decorrente do primeiro (...). (DAMASCENO apud BARROS, 2011, p. 668)<sup>75</sup>

Partindo do pressuposto de que, quem alega deverá provar, caberá ao empregador quando for suscitado por ele fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial, provar que equiparando e paradigma não possui a mesma perfeição técnica, mesma produção, ou seja, provando que ambos não exercem as mesmas atividades.

Em seu inciso IX, é certo que a sentença que defere a equiparação salarial é constitutiva - condenatória, no entanto, ela irá alcançar somente as verbas que não se encontrem prescritas, ou seja, ela alcançará somente as verbas anteriores a cinco anos da propositura da ação.

Essa prescrição encontra respaldo no inciso XXIX do artigo 7º da Constituição Federal, com fulcro:

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

---

<sup>75</sup> Ibid., p. 668.

Sendo assim, não resta dúvida quanto à interpretação desse inciso, e consequentemente sendo unânime em todas as doutrinas, que essa prescrição é parcial.

Já no inciso X, como a sua definição não é muito precisa, ela vai depender da interpretação do julgador, uma vez que, jurisprudências e doutrinas defendem diferentes posições.

Para Alice Monteiro de Barros<sup>76</sup>, deixa de ser relevante o conceito de localidade quando o empregado, postulante e paradigma que trabalham percorrendo vários lugares circunscritos a uma mesma região geoeconômica.

Arnaldo Sussekind sustenta, com acerto, que as disparidades salariais são justificadas em razão dos diferentes índices de custo de vida, concluindo no sentido de que a interpretação da palavra localidade deve ser no sentido de município. (SUSSEKIND apud MARTINS, 2008, p. 294)<sup>77</sup>

Contudo, concluímos que, a doutrina e as decisões proferidas ainda não são unânimes, ficando a cargo dos juízes, julgar de acordo com as suas convicções.

#### **4.2. – O item VI da Súmula nº 06 do TST e a formação de cadeias de paradigmas**

De início, é dever apresentar o Enunciado nº 120 do Tribunal Superior do Trabalho que deu origem a permissão de formação de cadeias de paradigma, também denominado como efeito cascata (editado em 1981, com

---

<sup>76</sup> Ibid., p. 660.

<sup>77</sup> Ibid., p. 294.

última redação alterada em 09/2000 e cancelado em decorrência da sua incorporação à nova redação da Súmula nº 6), que assim previa:

TST Enunciado nº 120 - RA 14/1981, DJ 19.03.1981 - Nova Redação - Res. 100/2000, DJ 18.09.2000 - Cancelada em decorrência da sua incorporação à nova redação da Súmula nº 6 - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

Desnível Salarial - Decisão Judicial - Paradigma

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.

Em forma sumulada, tal entendimento foi editado em 04/2005.

Item VI alterado - (incorporação das Súmulas nº 22, 68, 111, 120, 135 e 274 e das Orientações Jurisprudenciais nº 252, 298 e 328 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 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) Súmula mantida - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

Na vigência da redação supra nos deparamos com alguns absurdos processuais que acabaram por gerar prejuízos indevidos á grandes empresas, em especial do ramo das telecomunicações e distribuição de energia.

Entre tantos casos, houve algumas equiparações infundadas, baseadas em revelias, em erros de fato e até em erros materiais como no caso de juntada de fichas financeiras de um homônimo que exercia outra função.

Nada impedia que esses erros fossem perpetuados como castigo contínuo ás reclamadas, já que o outrora reclamante beneficiado passava a servir

como modelo em outras demandas, pluralizando seu sucesso para outros que sequer sabiam de onde viam tal salário.

Por exemplo, um auxiliar de manutenção requereu a absurda equiparação salarial com um Técnico de Fibra Óptica e, em razão de revelia da empresa, e êxito na sua demanda, este reclamante passaria a ser paradigma para todos os outros auxiliares que indicariam o salário majorado reconhecido na demanda onde a empresa foi revel.

Outra situação que podemos citar foi o caso onde um eletricista pleiteou equiparação com outro de mesma função, ocorrendo que a empresa juntou as fichas financeiras de um Engenheiro homônimo ao eletricista paradigma. A reclamada não se deu conta do erro (juntada de documento errado), o processo transitou em julgado e transcorrido o prazo da ação rescisória, esse eletricista que foi beneficiado com o salário de um engenheiro passou a servir como paradigma em diversas outras reclusatórias.

Ocorre que esses erros não tinham fim, pois através de cadeia de paradigmas, também chamado de efeito cascata, os reclamantes posteriores que foram de alguma forma, beneficiados passavam á ser indicados como paradigmas perpetuando, também, as indevidas equiparações fundadas em equívocos no processo matriz.

E o pior, a insegurança jurídica era tão grande que chegou ao ponto de os reclamantes sequer terem trabalhado ou conhecido os paradigmas remotos, porém, através da possibilidade estampada na Súmula em questão viam reconhecido o direito aos salários equiparados, gerando reclamações milionárias.

Após intenso debate quanto ao tema em si e da redação do verbete, em 16/11/2010, na sessão do Tribunal Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, a Súmula nº 6, item VI, deste Tribunal foi alterada, adotando-se uma redação conciliatória, a qual se transcreve abaixo:

VI alterado – (redação do item VI alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.11.2010) Res. 172/2010, DEJT divulgado em 19, 22 e 23.11.2010 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)

Parece-nos que a nova redação teve a intenção de evitar o efeito “cadeia de paradigma” que há muito era motivo de insegurança jurídica para muitas empresas.

A eternização de paradigmas, através de efeito cascata, também conhecido como cadeia de paradigmas, ocorrem em total afronta aos princípios legais e isonômicos que fundamentam a matéria, gerando situações surrealistas.

Essa alteração que foi acrescida no referido dispositivo trouxe a necessidade de haver identidade direta do equiparando e do primeiro paradigma que deu origem a majoração do salário em que se deseja igualar, o que poderia ser impossível pela não existência de comparação direta entre equiparandos e paradigmas remotos.

A dúvida que pairava sobre este dispositivo seria quanto ao ônus da prova, já que o verbete prescrevia que a reclamada estava incumbida apenas de

apresentar a objeção, cabendo ao equiparando a prova de identidade aos paradigmas matrizes.

Fez-se necessária a correção do provimento jurisdicional, eis que se ressentia de falha e inexatidão que acabava por comprometer o resultado dos processos e, assim, geravam situações de insegurança e flagrante injustiça processual.

A possibilidade de contaminação processual afronta o fim almejado pelo processo, com consequente sacrifício do fundamental direito à segurança jurídica nos moldes estabelecidos no artigo 5º, LIV, LV, da Constituição Federal.

Por fim, conhecemos a redação atual do item VI da Súmula 06 do TST, alterada em 09/2012, que novamente citamos:

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.

Na atual redação houve a inversão do ônus da prova, ou apenas o esclarecimento deste.

A partir de então, quando nos deparamos com um pedido de equiparação salarial em cadeia de paradigmas, cabe á reclamada produzir a prova do fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito em relação aos paradigmas remotos, ônus esse que por vezes resta prejudicado tendo em vista o

dinamismo do mercado de trabalho e a parte processual que limita o número de testemunhas.

Da interpretação do verbete sumular em questão, conclui-se que a objeção arguida pelo reclamado compreende os pressupostos do artigo 461 da CLT, em análise contraposta ao paradigma original e o reclamante. Assim sendo, o reclamado se veste da incumbência de provar o fato impeditivo do direito, nos moldes dos artigos 818 da CLT e 333, inciso II, do CPC, bem como do item VIII da referida Súmula nº 6 do TST.

Caso contrário, ou seja, o reclamado não logrando êxito na incumbência que lhe recai quanto ao não preenchimento dos requisitos do artigo 461 da CLT ou que a vantagem do paradigma original decorreu de situação pessoal, arcará com os prejuízos decorrentes do deferimento da equiparação entre o reclamante e o paradigma originário.

A objeção é o argumento de defesa que pode até ser conhecido de ofício pelo magistrado, diferenciando-se das exceções que devem ser articuladas pelas partes sob pena de preclusão.

Na hipótese de cadeia de paradigmas o reclamante aponta o fato constitutivo do seu direito, enquanto a reclamada responde com uma defesa material indireta, demonstrando que o paradigma direto obteve êxito equiparatório em outra demanda e que o reclamante não preenche os pressupostos do artigo 461 da CLT em relação ao paradigma matriz. Desta análise é possível visualizar a deficiência técnica da redação do entendimento sumulado, já que se opõe a boa técnica processual, compreendida nas respostas aos pedidos formulados.

O condicionamento da equiparação em cadeia ao preenchimento dos pressupostos do art. 461 em relação à reclamante e ao paradigma que deu origem à pretensão permite à reclamada ampliar de forma fática o conteúdo processual para exercer o direito constitucional à ampla defesa de forma plena, conforme previsão do art. 5º, LV, da Constituição Federal.

Entretanto a admissão da tese defensiva consagrada pela nova redação da Súmula nº 6 do TST não dispensa a avaliação a respeito da titularidade do encargo probatório quanto a esse fato, bem como não exige a simultaneidade entre reclamante e paradigmas na prestação de serviços.

A produção de prova clara e robusta é necessária, na forma dos artigos 818 da CLT e 333, inciso II, do CPC e do item VIII da mesma Súmula nº 6 desta Corte, podendo ser reconhecida a equiparação salarial entre a reclamante e a paradigma matriz.

Assim, observamos que o inciso em questão ainda dá ensejo a formação de cadeias equiparatórias, em que o paradigma “pai”, ou seja, o primeiro da cadeia a ter direito a equiparação salarial, beneficiava um terceiro que nunca havia trabalhado com ele, sequer o conhecia. Porém, dá a condição da reclamada demonstrar algum fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma pai/remoto.

Com a presente interpretação não restam dúvidas que esse dispositivo ainda pode beneficiar, inclusive, aqueles que não trabalharam juntos em nenhum momento, não exigindo a mesma produtividade e perfeição técnica, além de afrontar princípios legais e constitucionais.



E neste sentido, vamos analisar os aspectos não observados pela previsão jurisprudencial que, mediante interpretações desarrazoadas, levam á resultados absurdos.

## **CAPÍTULO 5 – ASPECTOS RELEVANTES DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL EM CADEIA DE PARADIGMAS**

### **5.1 – A vantagem pessoal e o direito personalíssimo**

A jurisprudência sumulada pelo Tribunal Superior do Trabalho não vincula a atuação do magistrado, não obstante possua claro poder de persuasão. Este verbete serve como indicativo do entendimento dominante, porém, não impede a prolação de opiniões contrárias, sendo claro que a divergência serve como alimento indispensável para a evolução da ciência jurídica de forma paralela à evolução da sociedade.

É óbvio que a ausência de uniformização é indesejável, já que, em tese, gera insegurança nas relações processuais, entretanto a manutenção de posições antiquadas á atualidade fática impede a discussão jurídica á respeito, desaguando na estagnação de ideias e conceito, o que não nos convém.

Para a doutrina dominante quando a vantagem pessoal adquirida por decisão judicial for personalíssima, não cabe o pedido de equiparação salarial em relação a esse empregado, *in verbis*:

Entretanto se as vantagens salariais adquiridas pelo paradigma, por meio de decisão judicial, tiverem caráter personalíssimo ou forem decorrentes de circunstâncias que não em relação com a atividade exercida, não deverão ser computadas para efeitos de geração de direito à isonomia salarial, sendo justificável a disparidade. Esse é o entendimento da doutrina e da jurisprudência dominante. (MARQUES, 2002, p. 66)<sup>78</sup>

Também resta claro que este item sumulado viola frontalmente a garantia de respeito à coisa julgada, conforme a Constituição Federal de 1988,

---

<sup>78</sup> MARQUES, Fabíola. Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro, 2ª ed. São Paulo: LTR, 2002, p. 66.

artigo 5º, XXXVI. A lei processual determina que a sentença faz coisa julgada às partes entre as quais é dada, não beneficiando nem prejudicando terceiros, nos termos do artigo 472 do Código de Processo Civil abaixo transcrito:

Art.472- A sentença faz coisa julgada às partes entre as quais é dada, não beneficiando, nem prejudicando terceiros. Nas causas relativas ao estado de pessoa, se houverem sido citados no processo, em litisconsórcio necessário, todos os interessados, a sentença produz coisa julgada em relação a terceiros.

Eventual vantagem determinada por decisão judicial deve ser entendida como personalíssima não gerando efeitos além das partes do processo, sob pena de desaguar em total insegurança jurídica.

Destoando de toda a lógica das regras de direito já estudadas, a equiparação salarial em cadeia de paradigmas, acaba por beneficiar terceiro que não participou da relação processual onde foi proferida a sentença em favor do agora paradigma, a vantagem salarial só pode ser tratada como individual.

Nas palavras de Estevão Mallet<sup>79</sup>:

Não se desconhece, cumpre logo dizê-lo, o importante papel da lógica na formação dos institutos jurídicos e no desenvolvimento, em geral, do Direito. Mesmo a argumentação jurídica não desconsidera os postulados lógicos. Nem poderia fazê-lo! Daí a existência, até mesmo, de um segmento do Direito voltado ao estudo da lógica jurídica. Tão errado quanto desprezar a importância da lógica no Direito é, contudo, sobrevalorizá-la, de modo a reduzir o raciocínio jurídico a mera aplicação das regras lógicas. A própria lógica jurídica, como não deixa de lembrar Miguel Reale, “não pode ser um vaso adiáforo capaz de receber, indiferentemente, tudo o que se queira pôr nele”.

Sobre este assunto pensou o jurista supra, no artigo já citado, publicado na Rev. TST, Brasília, vol. 75, n. 4, out/dez 2009:

---

<sup>79</sup> MALLET, Estevão. Revista TST, Brasília, vol. 75, n.4, out/dez 2009.

É verdade que a proposição do art. 472, parte inicial, do CPC, antes lembrada, tem sofrido algumas exceções. Conhece-se a figura da extensão *in utilibus* da coisa julgada, prevista no art. 103, inciso III, do Código de Defesa do Consumidor. Mas sua incidência – justamente pelo fato de contrastar com a ordinária concepção da coisa julgada – está condicionada, consoante a conjugação do mencionado art. 103, com o art. 81, III, do mesmo Código, à existência concomitante de pelo menos dois impostergáveis requisitos, a saber: a) direitos homogêneos e b) ação coletiva, proposta por um dos legitimados coletivos referidos no art. 82, também do Código de Defesa do Consumidor. Em primeiro lugar, se trata de direito individual não homogêneo, não existe previsão de extensão *in utilibus* da coisa julgada. Em segundo lugar, em caso de ação proposta por autor individual, não há, no ordenamento jurídico brasileiro, extensão da coisa julgada. Não se adotou, na legislação nacional, o sistema do direito norte-americano, de outorga ao indivíduo de legitimidade 50 *Principii di diritto processuale civile*, Napoli, Jovene, 1954, § 79, p. 920, com realce no original. 51 *Principii di diritto processuale civile cit.*, § 79, p. 920. *Rev. TST, Brasília*, vol. 75, no 4, out/dez 2009 para atuar em nome da classe, sempre que demonstrada sua adequada representação, na forma da conhecida *Rule 23*, das *Federal Rules of Civil Procedure*, em que, na letra (a), se estatui: “*One or more members of a class may sue or be sued as representative parties on behalf of all members only if:(...) (4) the representative parties will fairly and adequately protect the interests of the class*”. Estender 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 salarial 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), interviessem 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.

A limitação dos efeitos da coisa julgada é um dos princípios basilares do devido processo legal nas sociedades democráticas, restando inserido em nosso ordenamento jurídico através do artigo 472 do CPC.

Assim, terceiros que não participaram da demanda originária, não podem ser prejudicados ou beneficiados em qualquer esfera jurídica, até porque,

o efeito cascata pode atingir todos os funcionários de uma empresa em uma sucessão de infinitas equiparações derivadas de outras equiparações, o que foge ao conceito de justiça.

Indaga-se, com base na redação do artigo 472 do CPC: o que poderia ser mais personalíssimo que uma diferença salarial paga por força de sentença transitada em julgado em uma ação individual? Como acolher a tese de equiparação em cadeia sem ferir de morte os princípios mais puros do nosso sistema processual?

Com a devida vênia ao entendimento sumulado pelo C.TST, conclui-se não ser possível referendar tamanha injustiça.

Certo é que a alteração da redação da Súmula, prevendo a condição de igualdade de condições entre o pleiteante e o paradigma remoto já limita, ainda que não na totalidade, as absurdas condenações.

Assim, ainda que observada a redação atual, o item VI da Súmula estudada, continua a gerar efeitos da coisa julgada, sem a necessária permissão legal para tanto, e de modo absolutamente contrário ao comando legal presente no citado artigo 472 do CPC, violando o inciso XXXVI do artigo 5º da Constituição Federal.

## **5.2- Contemporaneidade**

Entre equiparando e paradigma deveria sempre estar presente o quesito da contemporaneidade, entretanto nem o artigo 461 Consolidado, nem a súmula em questão expressão tal requisito.

Não é de hoje que o item VI da Súmula nº 06 do TST vem sofrendo muitas críticas conforme veremos abaixo:

Segundo Amauri Mascaro Nascimento<sup>80</sup>:

Se de mim dependesse, essa diretriz seria a seguinte: 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, desde que tenha havido confronto direto entre o trabalho executado pelo equiparando e o paradigma do ora equiparado e, em qualquer caso, sempre que ocorrer discriminação.

Podemos compreender a ideia de contemporaneidade ou simultaneidade como coincidência temporal no exercício das funções realizadas pelos equiparandos e paradigmas. E ainda, seria necessária a permanência desta situação, mesmo que por curto período, não podendo ser meramente eventual.

A nova redação do item VI da Súmula nº 06 do TST ainda deixa margem á diversas interpretações e continua com o poder de perpetuar injustiças, eis que a aplicação do princípio da isonomia aqui é tratada em aspecto tão amplo que foge a intenção da norma.

Por exemplo, podemos citar uma situação:

Em determinada empresa, o empregado “A” prestou serviços de 05/2000 até 05/2001 e recebia o alto salário de 500 moedas. Em 02/2001 o funcionário “B” foi admitido na mesma função que o primeiro, entretanto com o salário de 200 moedas.

---

<sup>80</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 23ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 908.

Em 02/2002 o empregado “B” foi demitido e, por meio de Reclamação Trabalhista viu reconhecida a equiparação salarial com o empregado “A”, recebendo as devidas diferenças.

Ocorre que, outro funcionário denominado “C”, admitido apenas em 01/2002, e demitido em 2003, com base no item VI da Súmula 06 do TST interpôs reclamação trabalhista indicando “B” como paradigma, entretanto pleiteando o salário de “A”, já que o Funcionário “B” obteve êxito em sua demanda.

Depois disso, “C” se tornaria paradigma de diversos outros funcionários que através do efeito cascata ou cadeia chegariam ao alto salário de “A”.

Ou seja, o empregado “C”, que sequer conheceu o empregado “A”, pois este já tinha saído da empresa, não prestou serviços concomitantes e na mesma situação, se viu favorecido pela redação da súmula em questão, afrontando literalmente os princípios isonômicos reconhecidos.

Como já estudamos e, partindo do princípio da isonomia de tratamento (CF, art. 5º, caput), equiparar é reconhecer a igualdade entre diversas pessoas e atividades, observando-se diretamente uma em relação á outra, assim se faz necessário a presença do quesito da contemporaneidade.

A possibilidade de equiparação estampada no item sumulado não observa a necessidade lógica da contemporaneidade entre equiparando e modelo, desaguando em situação vergonhosa de se permitir falar em equiparação salarial entre trabalhadores vinculados ao mesmo empregador em momentos históricos e econômicos distintos.

Dessa forma, a cadeia de paradigmas, ou a cascata de equiparações não tem fim, pois através de uma sequência de equiparações o empregado admitido em 2014 pode conseguir equiparar-se ao salário de um funcionário que prestou os mesmos serviços a 10, 20 ou até 30 anos atrás, desde que a reclamada não venha a desincumbir-se do ônus que lhe recai, o que acarreta total insegurança jurídica.

Há de se convir que com o passar dos tempos e as alterações dinâmicas do mercado de trabalho, não só as nomenclaturas de cargos e funções são modificadas, mas também a condição em que esses serviços são prestados, maquinários, equipamentos, veículos. Porém, ao contrário da incumbência das reclamadas, o equiparando precisa apenas provar a igualdade de função com o paradigma direto para obter o reconhecimento dos salários dos paradigmas remotos que, por vezes, sequer conheceu.

A possibilidade de equiparação em cadeia termina por violar a lei e franquear a injustiça que, como vimos, pode ser infinita.

Assim, a interpretação do inciso VI da Súmula nº 06 da Jurisprudência Uniforme do TST, poderia ser vista com razoabilidade desde que exigisse do pleiteante o preenchimento dos requisitos equiparatórios com toda a cadeia de paradigmas, sempre com a exigência da contemporaneidade.



## **6.- CONCLUSÃO:**

O presente trabalho analisou as opiniões doutrinárias e buscou apontar algumas lacunas legais e jurisprudenciais que permitem a utilização inadequada do instituto da equiparação salarial por identidade.

A história demonstra que o Estado Social ainda procura reduzir as desigualdades incrustadas na sociedade, valorizando a proteção ao salário como bem maior garantidor da dignidade humana.

Conclui-se que, pela regra equiparatória, assegurada pelo art. 461 da CLT, qualquer trabalhador que prestasse serviço igual ao de outro de idêntica função a um mesmo empregador, na mesma localidade, tem direito a recebimento de salário igual, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

Entretanto, tanto o artigo supra quanto a Súmula nº 06 do TST, quando aplicadas indevidamente são capazes de perpetuar injustiças e gerar total insegurança jurídica, em especial no que tange a equiparação salarial em cadeia de paradigmas.

Tendo em vista as recentes alterações do item VI da Súmula em questão, resta claro que a intenção do Tribunal Superior do Trabalho nunca foi de permitir equiparações sucessivas, desvinculadas do paradigma remoto. Porém, enquanto não se observar o caráter personalíssimo da coisa julgada trabalhista, bem como a necessidade da simultaneidade na prestação de serviços entre reclamante e paradigma, iremos nos deparar com situações que afrontam a totalidade dos princípios isonômicos.

## BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, André Luiz Paes de, **Matéria do Trabalho Material, Processual e Legislação Especial**: 6. ed. São Paulo, Editora Rideel, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de, **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTR, 2011.

DAMASCENO, Fernando Américo Veiga, **Igualdade de Tratamento no Trabalho – Isonomia Salarial**, 1 ed. Barueri: Manole, 2004.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

FIGUEIREDO, Antônio Borges de. **Excludentes da Equiparação Salarial: uma crítica necessária** (in: Revista LTr; nº 05; maio de 2009).

MALLET, Estevão. **Revista TST**, Brasília, vol. 75, n.4, out/dez 2009.

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

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**, 3ª Ed. São Paulo: Saraiva 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**, 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 23ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

\_\_\_\_\_, **Equiparação salarial e o item VI da Súmula nº 6 do C.TST**. (in: Revista do TRT – 3ª Região ; v. 46; n. 76; jul/dez de 2007; p. 71/80)

SARAIVA, Renato, **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2008.