

EQUIPARAÇÃO SALARIAL EM CADEIA

POR OTÁVIO PINTO E SILVA

O Tribunal Superior do Trabalho, em sessão do Pleno realizada no último dia 16 de novembro, revisou a sua Súmula 6 para tratar de um tema bastante frequente nas reclamações trabalhistas: o da chamada “equiparação salarial em cadeia”.

É comum acontecer de um trabalhador propor ação judicial para postular o pagamento de diferenças salariais, alegando que um colega recebia uma remuneração superior, embora ambos exercessem idênticas funções. São os casos de equiparação salarial, que se fundamentam no princípio constitucional de isonomia: para trabalho igual, salário igual.

Com frequência, no entanto, surgem perante o Judiciário Trabalhista casos mais complexos, em que um trabalhador postula a equiparação com um colega, que por sua vez teve seu salário majorado anteriormente em virtude de decisão judicial - quando se reconheceu o direito à isonomia em relação à remuneração de um terceiro. Trata-se da “equiparação salarial em cadeia”.

A legislação trabalhista exige a demonstração da identidade funcional entre o reclamante e o paradigma para que a Justiça possa deferir o pedido de diferenças salariais decorrentes de equiparação, como estabelece o artigo 461 da CLT.

Mas a jurisprudência sempre reconheceu que, presentes os pressupostos da lei, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma.

Apenas duas exceções eram admitidas pela Súmula 6 do TST, a impedir a equiparação salarial nesses casos: a) se a distinção fosse decorrente de vantagem pessoal (como por exemplo um adicional de tempo de serviço); ou b) se a decisão judicial que beneficiou o paradigma estivesse embasada em tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior.

Ocorre que muitas vezes acontece de o trabalhador, ao pretender equiparação salarial com o paradigma por ele indicado, na verdade buscar - de forma indireta - a equiparação salarial com um terceiro, quarto ou até quinto colega, sem demonstrar quais seriam as funções dos demais elos da cadeia equiparatória, nem mesmo do paradigma matriz.

Com efeito, se o desnível salarial oriundo de decisão judicial não obsta a equiparação, é certo que o preenchimento dos requisitos do artigo 461 da CLT deve se dar em relação a todos os paradigmas da cadeia equiparatória.

Interpretar esse dispositivo de outra maneira poderia levar ao reconhecimento de equiparação salarial entre pessoas que nunca trabalharam no mesmo local, nunca tiveram a mesma produtividade, perfeição técnica. Até mesmo poderia ocorrer a equiparação entre pessoas que nunca tenham se conhecido, o que seria um absurdo, pois não se pode perder a identidade entre o primeiro paradigma e o último equiparando.

Vale dizer, não é o bastante a comprovação dos requisitos legais em relação tão somente ao paradigma direto, eis que este obteve majoração salarial por ocasião de um processo judicial - do qual se desconhecem os fatos e circunstâncias -, e não se sabe sequer se o paradigma do outro caso trabalhou com o autor da nova ação, muito menos se ambos exerciam a mesma função.

Entender de modo diverso seria o mesmo que admitir que uma enorme e infinita corrente de empregados, que nunca sequer trabalharam juntos, de épocas longínquas, pudessem fazer jus ao mesmo salário.

Isso seria inadmissível, pois o próprio texto do artigo 461 da CLT impôs limitações, tais como a temporal de dois anos na mesma função, justamente para evitar distorções e injustiças.

Em boa hora, portanto, o TST acaba de revisar o item VI da sua Súmula 6, para passar a estabelecer que na hipótese de equiparação salarial em cadeia é necessário demonstrar a presença dos requisitos da equiparação em relação ao paradigma que deu origem à pretensão, caso arguida essa objeção pelo reclamado. Com isso, serão evitadas interpretações que poderiam levar a soluções absurdas e incompatíveis com o princípio da isonomia que norteia o direito à equiparação salarial.

