

A (IM)POSSIBILIDADE DE EQUIPARAÇÃO SALARIAL ENTRE EMPREGADOS DE EMPRESAS DISTINTAS, PORÉM INTEGRANTES DE UM MESMO GRUPO ECONÔMICO

Andreia Bezerra Mascarenhas

Jéssica Vieira Bittencourt

Monique Bastos Nazar Machado

Resumo: A presente pesquisa possui como tema a possibilidade ou não de proporcionar equiparação salarial entre empregados de empresas distintas, porém integrantes do mesmo grupo econômico. Será analisado, em primeiro lugar, o significado de equiparação salarial em sentido estrito, para, a partir daí, verificar sua aplicabilidade quando o requisito do mesmo empregador é relativizado diante da existência de grupos econômicos. As empresas, devido a grande extensão de suas atividades, acabam por se dividir em inúmeras partes, sendo necessário avaliar o requisito em questão diante dessa nova realidade. Isto para que os trabalhadores não sejam privados do direito de equiparação salarial em vista da evolução nas relações comerciais ainda não acompanhadas pela legislação trabalhista. Apresentaremos as visões doutrinárias divergentes a respeito do tema, o qual ainda possui muitas controvérsias, devido à questão da existência ou não da solidariedade ativa entre as empresas, o que constituiria a solidariedade dual. Além desta, há, também, divergências quanto à relação existente entre as empresas, se deve ser necessariamente hierárquica, ou bastaria uma relação de coordenação entre elas.

Palavras-chave: Equiparação salarial. Grupo econômico. Solidariedade. Empregador único.

Abstract: This research has as its theme, whether or not to provide wage parity between employees of different companies, but are members of the same group. Will be analyzed, first, the meaning of equal pay in the strict sense, for, from there, check its applicability when the requirement for the same employer is diminished before the existence of economic groups. The companies, due to the large extent of their activities, eventually split into several parts, is necessary to evaluate the requirement in question before this new reality. This is to ensure that workers are not deprived of the right to equal pay in view of developments in trade relations is not accompanied by labor legislation. We will present the divergent doctrinal views on the subject, which still has a lot of controversy due to the issue of whether or not the

active solidarity between the companies, which would be dual solidarity. Besides the doctrinal differences and the relationship between the companies, it should necessarily be sufficient or a hierarchical relationship of coordination between them.

Key-words: Wage parity. Economic group. Solidarity. Single employer.

1. INTRODUÇÃO

O artigo aqui trabalhado discorre sobre a possibilidade ou não de equiparar os salários de empregados exercentes da mesma função em empresas distintas, mas componentes de um mesmo grupo econômico. É importante o debate do tema em questão haja vista que é necessário proteger a parte hipossuficiente da relação empregatícia perante os seus direitos, já que as recentes evoluções sofridas pelas empresas trazem um dilema quanto à efetivação da equiparação salarial em determinados casos específicos.

O trabalho tem por objetivo analisar todos os pontos relativos ao tema para chegar a uma conclusão viável e que esteja de acordo com os princípios que regem a sociedade e o ramo do Direito do Trabalho. A falta de segurança e de concordância a respeito do tema pode trazer problemas práticos para os aplicadores do direito no momento de prolatar uma sentença. É importante deliberar sobre todos os aspectos da situação, verificar quais os impactos da conclusão a que se deseja chegar, para então poder haver a certeza de que é aquilo o que realmente se espera. O salário é algo que influencia diretamente na vida do indivíduo e de sua família, é necessário à sua sobrevivência e desenvolvimento pessoal, portanto, deve-se ter cuidado no momento de manipulá-lo. Além disso, o Estado Democrático de Direito despreza qualquer tipo de preconceito e prega por uma sociedade justa e solidária, não se encaixando nessas premissas a distinção de salário entre empregados que exerçam a mesma função e um trabalho de igual valor. Diante da criação dos grupos econômicos, faz-se necessário avaliar o requisito do mesmo empregador para fins de equiparação. E é exatamente essa análise que faremos ao longo do texto, de forma a avaliar se empresas distintas pertencentes a um mesmo grupo econômico podem ser consideradas como empregador único.

Foi feita uma pesquisa do tipo bibliográfica, com a análise de diversos livros de doutrina a respeito do tema. Juntamente com uma pesquisa documental, a partir da análise de textos legislativos e decisões jurídicas.

Primeiramente, serão expostas noções gerais sobre equiparação e salário, logo em seguida haverá uma explanação acerca do que são os grupos econômicos, depois uma análise das opiniões doutrinárias e, por fim, considerações finais.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Para definir equiparação salarial e caracterizá-la é necessário fazer, antes, uma referência ao princípio isonômico e à isonomia salarial. O princípio da isonomia salarial é previsto constitucionalmente no artigo 7º, inciso XXX, que garante como direito do trabalhador “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

Através desse artigo, percebe-se que o princípio da igualdade salarial tem por objetivo impedir que ocorram discriminações nas empresas, implicando proibição de que uma mesma atividade gere diferentes remunerações sem um motivo específico. Esse também é o objetivo da isonomia salarial, haja vista que se fundamenta na igualdade salarial entre empregados com as mesmas funções e com mesma capacidade abstrata, ou seja, técnica, como cursos de graduação ou tecnológicos. E, para a garantia dessa igualdade, há procedimentos dentro da legislação trabalhista para auxiliá-la. Um deles é a determinação supletiva do salário, que segundo o artigo 460 da Consolidação das Leis do Trabalho é o procedimento por meio do qual, diante da falta de estipulação do salário ou da inexistência de prova sobre a importância ajustada, busca-se corrigir a omissão; com destaque ao procedimento de equiparação salarial – que será explanado mais profundamente em momento posterior.

O art. 461 da CLT afirma que “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”. Fica caracterizado, dessa forma, os requisitos para o estabelecimento da isonomia salarial, definindo o salário como a remuneração estabelecida no acordo entre empregador e empregado, além de todos os pagamentos contraprestatórios ligados à atividade desenvolvida pelo empregado.

Também são requisitos previstos no art. 461, parágrafos 1º e 2º da CLT, a obrigatoriedade do tempo de serviço superior a dois anos na função; a simultaneidade do trabalho do equiparando ou paragonado – aquele que pretende a equiparação salarial – com a

do paradigma ou modelo – aquele contra quem se dirige a pretensão de equiparação e a inexistência de plano de cargos e salários na empresa.

Vale destacar que essa isonomia salarial não se aplica a servidores públicos, vedação expressa no art. 37, XIII da CF/88. “É vedada a vinculação ou equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para efeito de remuneração de pessoal do serviço público” (redação dada pela Emenda Constitucional nº 19/1998). Isso porque os servidores públicos não são contratados pelo regime da CLT da mesma forma que os empregados do setor privado, sendo, portanto, inviável a equiparação sob a ótica desse regime. No entanto, há estudiosos que consideram essa interpretação um tanto quanto equivocada, já que o servidor público, sendo ele celetista ou estatutário, deveria poder solicitar a equiparação salarial ao atender todos os requisitos, já que foi formalmente admitido e que, por algum motivo, sofre com a diferença de salário entre colegas da mesma função.

De acordo com a Súmula nº 06, inciso III, do Tribunal Superior do Trabalho “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.” Refere-se, portanto, à identidade de funções ou o trabalho de igual valor como aquele que é realizado com a mesma produtividade e perfeição técnica. Porém, excluem-se de sua incidência os casos em que apenas aparentemente se possui a realização da mesma função. Mas na realidade, ocorre que um profissional possui diploma ou certificado e o outro não, ou seja, um está mais habilitado que o outro para exercer o cargo, recebendo um salário maior por essa capacitação. Tal entendimento consta na Orientação Jurisprudencial 296 da SDI – 1 do TST:

TST SDI – 1 OJ Nº 296: Equiparação salarial. Atendente e auxiliar de Enfermagem. Impossibilidade. Sendo regulamentada a profissão de auxiliar de enfermagem, cujo exercício pressupõe habilitação técnica, realizada pelo Conselho Regional de Enfermagem, impossível a equiparação salarial do simples atendente com o auxiliar de enfermagem.

Como se percebe nesse exemplo, o equiparando não possui a mesma destreza, aptidão e qualidades do paradigma, além de não ter disponibilizado tempo e gastos financeiros iguais para tal comparação, sendo necessária a obtenção de todas essas condições para que haja possibilidade do pedido de equiparação à empresa.

Outro requisito igualmente importante é a simultaneidade da prestação de serviços, mencionado na Súmula nº 06, inciso IV, do TST, que estabelece a necessidade de existir convivência entre paragonado e modelo para a reivindicação por equiparação salarial. O seguinte caso esclarecerá melhor o assunto:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL – AUSÊNCIA DE CONTEMPORANEIDADE – NÃO CABIMENTO – Inexistindo contemporaneidade entre o equiparando e o paradigma, ou seja, se ambos não se encontrarem na mesma situação, num mesmo momento do desenrolar do contrato de trabalho, não estão presentes os requisitos identificados no art. 461 da CLT, quais sejam: função idêntica e de igual valor (mesma perfeição técnica e com igual produtividade) e diferença de tempo de serviço não superior a dois anos. (TRT 12ª R – 2ª T – Processo nº 01103-2005-012-12-00-4 – Acórdão nº 05447/2007 – Relator Desembargador Amarildo Carlos de Lima – DOESC 18.10.2007)

Dessa forma, entende-se que mesmo que tenham exercido a mesma função, os empregados que atuarem em épocas diferentes não podem ser comparados, pois a empresa pode estar vivendo um momento diferente, tanto gerencialmente quanto financeiramente, podendo ou não proporcionar melhores condições de trabalho aos seus funcionários, o que muda todo o sistema de remuneração.

Já para casos de substituição, ocorre que sendo não eventual, o substituinte tem direito ao mesmo salário do empregado tido como oficial. Se eventual, provavelmente, é por alguma emergência ou caso fortuito, casos que não exigem a previsão do empregador. E por fim, se a substituição for definitiva não há porque requerer a equiparação, já que não se tratam de atividades simultâneas.

Para requerer a equiparação, há a exigência de uma produtividade igual entre paradigma e paragonado, pois quando é estabelecida uma comparação quantitativa da produção dos empregados, é possível que um se sobressaia em relação ao outro, por ser mais ágil e, conseqüentemente, produzir mais. Em casos como esse, cabe ao empregador provar essa maior agilidade do paradigma para evitar a equiparação. Segundo a Súmula nº 06, inciso VIII, do TST: "é do empregador o ônus da prova de fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial".

Mesmo que o trabalho exercido pelos empregados tenha natureza intelectual, a Súmula nº 06, inciso VII, do TST afirma ser possível compará-los através da aferição da perfeição técnica, possuindo, dessa forma, critérios objetivos. Segundo Luciano Martinez (2011, p. 419):

As experiências profissionais anteriores, formação técnica em estabelecimentos de ensino de elevado conceito, parceria com outros profissionais de notório destaque e reconhecimento público são alguns dos muitos referenciais que podem auxiliar na demonstração da superioridade técnica de um trabalhador em detrimento de outro.

É importante ressaltar, ainda, que as relações de emprego em comparação têm de ser da mesma localidade, ou seja, município ou, no máximo, mesma região metropolitana. Não há como comparar um empregado de empresa localizada no estado da Bahia com outro de

empresa localizada no estado de São Paulo, pois se mudam os gastos da empresa e o custo de vida, desigualando o salário, mesmo que desempenhem a mesma atividade:

Súmula 6, X, do TST. 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)

Para que haja equiparação salarial é necessário que a empresa não adote a organização pessoal mediante quadro de carreira ou, como Martinez (2011, p. 420) ressalva, Plano de Classificação de Cargos e Salários (PCCS), porque entre a equiparação salarial e o plano de cargos e salários, prevalecem as regras referentes a este último. Mas no caso da empresa adotar o quadro, este deve ser homologado pelo Ministério do Trabalho, de acordo com a Súmula nº 06, inciso I, do TST:

Para fins previstos no parágrafo 2º do art. 461 do 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 funcional aprovado por ato administrativo da autoridade competente.

Quando a empresa adota o plano de carreira, não há como ocorrer equiparação, pois tal plano promove os funcionários, geralmente, por antiguidade e merecimento. Com esse tipo de promoção, o empregado que entrou há apenas um ano na empresa, mesmo que possua um excelente desempenho, às vezes até melhor que um funcionário antigo, já estaria em desvantagem caso a empresa adote o quadro de promoção por antiguidade. Mas, mesmo com essa desvantagem, muitas empresas ainda adotam esse tipo de organização, e para que não se crie um ambiente de trabalho injusto, criou-se o enquadramento como solução.

Segundo Cairo Jr. (2010, p. 386), “quando existe na empresa quadro de carreira, o que o empregado pode reivindicar é seu enquadramento em determinada função constante do aludido plano e não a equiparação salarial, o que implicaria, conseqüentemente, uma alteração no valor do salário”.

Cairo Jr. (2010, pág. 383) emite a opinião de que mesmo com a CLT, através do art. 2º, parágrafo 2º, instituindo a solidariedade entre as empresas que façam parte de um mesmo grupo econômico, a lei é omissa no momento de reconhecer a isonomia salarial entre as empresas “coligadas”. Já Luciano Martinez (2011, p. 417), interpõe que o conceito de “mesma empresa” engloba, também, as empresas de um mesmo grupo econômico, com isso se pretende dizer que, evidenciada a concentração econômica, um empregado poderá tomar como seu paradigma um colega que foi contratado por empresa integrante do mesmo grupo.

Para José Prunes (1977, p.139), mesmo que os empregados trabalhem para empresas coligadas, ainda assim são empresas diferentes, que adotam sistemas de remuneração diferentes, não cabendo à equiparação:

Havendo agrupamento de empresas, ou seja, as empresas 'A', 'B' e 'C' se agrupam apenas sob o ponto de vista econômico, sem perda de suas respectivas personalidades jurídica, não há em se entender que exista possibilidade de equiparação salarial entre empregados de 'A' com os de 'B' ou 'C'.

Ainda citando a opinião de Prunes (1977, pág. 139):

A variação de preço do trabalho será exclusivamente de critério da empresa. Os salários, salvo aqueles estabelecidos em nível coletivo (dissídios coletivos ou acordos coletivos), quando então a preponderância de motivos de aumento é de natureza social (em detrimento da economia, embora esta continue existindo), são basicamente marcados em consequência das possibilidades da empresa. Daí a impossibilidade que o legislador deu ao pedido de equiparação salarial de empregados em distintas empresas, prestando trabalho para distintos empregadores.

Quando uma empresa cede um de seus funcionários para outra empresa, seja ela pública ou privada, e este permanece juridicamente ligado à empresa cedente, ou seja, ela continua a pagar seus salários, esse empregado pode pedir equiparação salarial desde que seu paradigma seja um funcionário dessa mesma empresa, ainda que o paradigma atue dentro da empresa e não fora como o paragonado.

Outra exigência para que se estabeleça a equiparação é não ser o paradigma trabalhador readaptado em nova função. Os empregados readaptados em novas funções, por motivo de doença ou acidente, por exemplo, não servirão como paradigmas para fins de equiparação salarial, pois o salário percebido por eles diz respeito à função anteriormente realizada, e não a atual.

Faz-se necessário advertir que o tempo de serviço é um critério também necessário, pois a diferença tem de ser inferior a dois anos, de acordo com o art. 461, parágrafo 1º, da CLT:

Trabalho de igual valor, para fins deste capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos.

Deve-se lembrar da Súmula nº 6, inciso II, do TST, segundo o qual o tempo de serviço a se considerar é o dedicado à função, e não à empresa. O que conta aqui é a experiência na atividade, um parâmetro que distingue um funcionário do outro, o tornando mais experiente e mais capacitado para a função e com a probabilidade de maior salário e crescimento nas empresas.

É possível a aquisição da equiparação salarial ou reivindicá-la em casos de gratificações; gorjetas – dando aos empregados iguais oportunidades e estrutura para recebê-los; adicional por tempo de serviço; prêmios – quando se dá a todos que atingiram o objetivo da empresa; “quebra de caixa”; “salário – utilidade”; adicionais salariais - como, por exemplo, o adicional noturno; “comissões” ao proporcionar aos empregados às mesmas condições de trabalho.

Para concluir, Catharino, apud Prunes (2010, pág. 14) diz que:

Uma das coisas que mais dificulta a aplicação do princípio de salário igual para trabalho igual é, sem dúvida, ter a lei exigido o cumprimento de todos os requisitos já examinados em detalhe. Não se pode chegar a outra conclusão em face do art. 461. As condições ali discriminadas constituem um todo indivisível. Embora a identidade de funções e a igualdade de trabalho sejam as principais, as demais são essenciais, concorrente e interdependentes. Nenhuma delas, isoladamente, justifica a equiparação.

2.2 O REQUISITO “MESMO EMPREGADOR” E O GRUPO ECONÔMICO DE EMPRESAS

Um dos requisitos para o reconhecimento da equiparação salarial é o trabalho prestado ao mesmo empregador. É necessário indagar, no entanto, se o termo “mesmo empregador” pode ser elástico a ponto de abranger empresas distintas integrantes do mesmo grupo econômico. Segundo Mauricio Godinho Delgado (2011, p.397), grupo econômico:

Define-se como a figura resultante da vinculação trabalhista que se forma entre dois ou mais entes favorecidos direta ou indiretamente pelo mesmo contrato de trabalho, em decorrência de existir entre esses entes laços de direção ou coordenação em face de atividades industriais, comerciais, financeiras, agroindustriais ou de qualquer outra natureza econômica.

Esse tipo legal interessa para a discussão da possibilidade de sua incidência em empregados de empresas distintas, porém do mesmo grupo. Entre os requisitos exigidos pelo artigo 461 da CLT está o trabalho prestado ao mesmo empregador. A questão que aqui se põe é se empresas autônomas, com personalidade jurídica própria, podem ser consideradas como único empregador pelo fato de pertencerem a um mesmo grupo econômico. O entendimento jurisprudencial e doutrinário a esse respeito não é unânime. Primeiramente, há controvérsias quanto à solidariedade resultante do grupo econômico. Assim dispõe o artigo 2º, parágrafo 2º da CLT:

Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a mesma 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.

Fica claro nesse texto a existência da solidariedade passiva entre os integrantes do grupo no que tange às obrigações trabalhistas, assim como é possível verificar na Lei n. 5.889/73 quando afirma que aquelas empresas “serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego”. O objetivo é garantir a satisfação dos créditos trabalhistas do empregado, a parte hipossuficiente da relação de emprego, diante da grandiosidade de empreendimentos empresariais que se pulverizam em numerosas organizações juridicamente autônomas. Assim, o empregado credor de determinada empresa pode exigir o pagamento de sua dívida não só daquela, mas de todos e qualquer componente do grupo.

O fato é que a presença desse tipo de solidariedade não é suficiente para o reconhecimento da equiparação salarial, e é nesse sentido que há outra corrente sustentando que à solidariedade passiva se une uma solidariedade ativa, configurando a solidariedade dual. Esta última faria dos diversos membros do grupo apenas um único empregador perante os contratos de trabalho pactuados por cada uma delas. Os argumentos utilizados para sustentar tal tese é o artigo 2º, parágrafo 2º da CLT quando fala em “efeitos da relação de emprego” e não somente em “obrigações”, como dispõe a Lei do Trabalho Rural. Ressalta-se, também, a Súmula nº 129 do TST, que se inclina para a solidariedade dual do grupo econômico ao regular que “a prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário”.

Somente se reconhecida a ocorrência da solidariedade dual é que será possível falar-se em equiparação salarial entre empregados de empresas do mesmo grupo. Pois as empresas, mesmo que distintas, seriam consideradas como empregador único, satisfazendo a exigência do artigo 461 da CLT. Porém, como já foi dito, tal entendimento não é unânime, pois há ainda forte corrente de juristas que entende que a solidariedade decorrente de grupo econômico é exclusivamente passiva. Neste caso, não poderia ser concedida a equiparação, pois como a solidariedade é apenas passiva, a relação entre as empresas seria somente para as obrigações, ou seja, satisfação dos débitos trabalhistas, não abrangendo outros efeitos da relação de emprego.

Considerando verdadeira a configuração da solidariedade dual e havendo satisfação de todos os outros requisitos exigidos pelo artigo 461 da CLT, restaria verificar se os entes em questão realmente formam grupo econômico, para que haja a concessão da equiparação salarial. A partir da análise do artigo 2º, parágrafo 2º da CLT, pode-se inferir que

primeiramente faz-se necessário que se trate de empresas, ou seja, que haja a prática de atividade econômica, condição que inclui, também, entes despersonalizados e pessoas físicas que exerçam tal atividade. Em segundo lugar, deve haver uma relação de direção, controle ou administração entre uma empresa considerada principal e suas subordinadas. Há controvérsias quanto a esse último item, pois ele traz a ideia de existência de uma relação hierárquica entre as empresas, porém há uma vertente jurisprudencial e doutrinária que defende que bastaria uma relação de coordenação entre elas para a formação do tipo legal. Para sustentar tal tese, levantam o artigo 3º, parágrafo 2º da Lei n. 5.889, de 8 de junho de 1973, a Lei de Trabalho Rural, que dispõe:

Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, *ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia*, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego (grifos acrescidos).

É possível observar no trecho destacado que o legislador prega que, mesmo havendo autonomia entre as empresas, elas ainda assim serão consideradas como um grupo econômico. Ou seja, haveria neste caso apenas uma relação de coordenação, o que seria suficiente para configurar a solidariedade entre elas.

Alice Monteiro de Barros (2005, p. 781) se posiciona a favor da possibilidade de equiparação:

Ora, 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 encontra-se 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.

Nesse sentido foi o entendimento do TRT:

EMENTA: EQUIPARAÇÃO SALARIAL. GRUPO ECONÔMICO. Embora seja inviável, para a jurisprudência prevalente, compreender atendida a exigência de mesmo empregador, para efeito de equiparação salarial (art. 461 da CLT), nos casos de empresas integrantes de grupo econômico, decerto que essa compreensão não deve servir para imunizar o empregador que, à expressão do Regional, promove desigualdade salarial entre empregados que realizam idêntica função, no mesmo local de trabalho (não apenas na mesma localidade), por vezes no mesmo ambiente de trabalho (assim considerado o espaço topográfico onde o labor se realiza), mediante o -artifício- de contratar, por meio de empresas distintas, o reclamante e o paradigma. A análise contextual do caso sob exame impede que seja adotado à espécie o entendimento que realmente predomina nos casos que ausente o vislumbre de conduta empresarial artificiosa. A propósito, a jurisprudência sequer proscreeve, inteiramente, a figura do -empregador único-, posto que associe a regra da solidariedade ativa somente aos casos nos quais o grupo econômico age de modo unitário na condição de empregador, como bem ilustram as Súmulas n.ºs 93 e 129 do TST. Recurso de revista conhecido e não provido.- (Processo: RR-30500-68.2004.5.15.0001, Data de Julgamento: 15/12/2010, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/02/2011)

2.3 DIVERGÊNCIAS DOUTRINÁRIAS E JURISPRUDENCIAIS

O debate no sentido da possibilidade ou não de proporcionar equiparação salarial entre empregados de empresas distintas, porém integrantes do mesmo grupo econômico, marca a constatação de que com o passar do tempo o Direito do Trabalho vem, cada vez mais, se voltando à proteção do empregado hipossuficiente, dentro dos princípios que norteiam a justiça laboral. Isso porque é perceptível a desigualdade entre as partes nas relações trabalhistas, principalmente no aspecto econômico, o que torna imprescindível uma visão voltada para a proteção da parte mais frágil da relação frente ao poder de direção do empregador.

A possibilidade de equiparação salarial é uma matéria que se mostra extremamente controvertida no âmbito doutrinário e jurisprudencial. De forma que as vertentes que entendem não ser possível a equiparação salarial no caso de empresas distintas pertencentes ao mesmo grupo econômico, levam em consideração o lucro e o potencial das empresas, que podem e devem ser distintos das demais. Isso porque a concorrência é inerente ao equilíbrio da economia e, por conta disso, as empresas procuram se destacar das demais. Outra argumentação levantada é o fato de que, embora as empresas formem um mesmo grupo econômico, ainda assim constituem empregadores distintos, que possuem personalidade jurídica própria, com organização e estrutura funcional independente. Cada empresa é um ser jurídico único, conservando a faculdade de organizar sua própria administração.

Nesse sentido, o TST:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO RESCISÓRIA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. EMPREGADORES DISTINTOS. INTEGRANTES DO MESMO GRUPO ECONÔMICO. VIOLAÇÃO DO ARTIGO 461 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. O fato de o reclamante e o empregado paradigma prestarem serviços a empresas distintas, ainda que integrantes do mesmo grupo econômico, impede o deferimento da equiparação salarial, pois ausente um dos requisitos exigidos pelo artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho. Neste contexto, a decisão rescindenda, ao deferir diferenças salariais e reflexos, decorrentes da equiparação salarial, violou o mencionado dispositivo legal. Recurso ordinário a que se dá provimento” (TST. Recurso Ordinário nº 43600-53.2009.5.03.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator: Min. Pedro Paulo Manus, Julgado em 18.6.2010).

Assim, fica evidente que em se tratando de empregados que façam parte de setores diferentes e executem atividades diversas, de acordo com a especialização de cada área, não há como se falar em equiparação salarial. Isso porque, de acordo com o artigo 461 da CLT, o

requisito fundamental para concedê-la seria a semelhança de funções. Até porque é possível que um empregado seja mais experiente que o outro e por conta disso, execute atividades mais complexas, não sendo, portanto, justo a igualdade de salários. Deve haver o cumprimento das mesmas tarefas, com as mesmas atribuições e igual nível de responsabilidade para que seja possível a equiparação salarial. Contudo, é ilícito remunerar com salários mais elevados as atividades ligadas aos produtos que apresentam maior lucratividade ou expressam a linha de comercialização da empresa.

Além disso, no caso da aposentadoria, que caracteriza uma sucessão, a empresa não se acha legalmente obrigada a pagar ao empregado sucessor o mesmo salário do sucedido, já que essa sucessão caracteriza uma substituição. Sem falar que, em se tratando de cargo de confiança, o empregador é livre para manter ou não o empregado em função de confiança. Por conta disso, não é necessário se falar em salários iguais para dois empregados que exerçam esse cargo, isso porque tem-se presente um grau elevado de subjetividade.

Pelo fato da identidade de empregador e o trabalho de igual valor estar entre os requisitos consubstanciados no artigo 461 da CLT para o êxito do pleito de isonomia salarial, não há, para alguns, como prosperar a pretensão equiparatória quando constatado o trabalho em empresas distintas, ainda que integrantes do mesmo grupo econômico, tendo em vista as peculiaridades de cada uma delas no que tange à organização, estrutura funcional, rentabilidade e mercado, sem falar na possibilidade de produção de produtos diferentes. Há julgados do TST, inclusive, em que se argumenta que o conceito de “mesmo empregador” para os fins da equiparação salarial do artigo 461 da CLT, não pode ser abrangido a ponto de abarcar o grupo econômico de que trata o parágrafo 2º do artigo 2º da CLT:

EMENTA: RECURSO DE REVISTA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ISONOMIA COM EMPREGADO DE OUTRA EMPRESA, EMBORA DO MESMO GRUPO ECONÔMICO. IMPOSSIBILIDADE. De acordo com o relator, ministro Alberto Bresciani, o artigo 461 da CLT é expresso ao consagrar que, “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregado, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”. O que significa que a legislação não contemplou equivalência salarial entre empregados de empresas diferentes, ainda que pertencentes ao mesmo grupo econômico. O relator esclareceu que, nessas circunstâncias, não se trata de prestação de serviços ao mesmo empregador, como exige a norma. Pelo contrário, na medida em que os empregadores são distintos, têm personalidade jurídica própria, com organização, planos de cargos e estrutura funcional independentes, impossibilita a comparação entre os empregados com a finalidade de se estabelecer a equiparação salarial. Por fim, em decisão unânime (com ressalva de entendimento do ministro Horácio de Senna Pires), a Terceira Turma excluiu da condenação as diferenças salariais decorrentes da equiparação salarial concedidas ao trabalhador pelo TRT e restabeleceu a sentença nesse ponto. (RR-120140-81.2007.5.15.0129)

Entretanto, existem ainda as vertentes que defendem a possibilidade da equiparação salarial entre empregados de empresas distintas, porém integrantes do mesmo grupo

econômico, levando em conta o princípio da isonomia, abarcado no artigo 5º da Constituição Federal, em que se tem assegurada a igualdade de todos perante a lei, devendo haver tratamento igual aos trabalhadores que se encontram prestando serviços sob condições idênticas. Deve ser levado em conta, ainda, o princípio antidiscriminatório levantado por Mauricio Godinho Delgado em sua obra (2011, p. 762), no sentido de evitar tratamento salarial diferenciado àqueles trabalhadores que cumpram trabalho igual para o empregador. Godinho (2011, p. 764) trata da questão da seguinte forma:

Caso se acate a tese de o grupo ensejar solidariedade passiva e ativa (solidariedade dual) entre seus entes integrantes (formando, pois, o chamado empregador único), obviamente que será possível considerar-se a incidência da figura da equiparação envolvendo empregados vinculados a distintas empresas do mesmo grupo. Desse modo, seria viável falar-se em equiparação entre empregados contratados por diferentes empresas do mesmo grupo econômico, desde que presentes os demais requisitos da figura do art.461 da CLT.

Assim, é evidente a divergência quanto ao instituto da equiparação salarial, porque parte da doutrina defende que a isonomia deve centrar-se no trabalho de igual valor, independentemente da diferença temporal na função ou de outros fatores impeditivos. Alguns entendem, inclusive, que não vem ao caso se a contratação foi feita por empresas distintas do mesmo grupo econômico, caso a prestação resulte em benefício para ambas as empresas, isso porque estaria caracterizada a figura do empregador único, celebrando-se um único contrato de trabalho. Edilton Meireles (2002) defende a existência da figura do empregador único. Para ele, o reconhecimento da impossibilidade de equiparação nesses casos daria ensejo a um tratamento desigual dos trabalhadores pelo empregador.

Nesse mesmo sentido, o TRT:

EMENTA: EQUIPARAÇÃO SALARIAL. EMPREGADORES DISTINTOS. O simples fato dos paragonados pertencerem a empregadores distintos não desnatura a pretensão da equiparação, tendo em vista que, no caso, os empregadores se tratam de empresas do mesmo grupo econômico, existindo prestação de serviços para ambas, havendo a confusão de empregadores ou a chamada figura do empregador único. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. Recurso Ordinário nº 0000995-77.2011.5.04.0232, 9ª Turma, Relator: Desembargadora Carmen Gonzalez, Julgado em 21/03/2013).

O que se percebe é que não há um consenso sobre o assunto, devendo cada caso ser analisado de forma única, para que a segurança jurídica prevaleça em todas as decisões, seja ela a favor do empregado ou do empregador. Por outro lado, essa falta de unanimidade é importante na medida em que se tornam possíveis os debates e análises sobre o assunto, não permitindo que os operadores do direito acomodem-se em uma só ideia. Porém, o que se tem visto é que pela facilidade disponibilizada aos obreiros, o número de processos com pleitos de

equiparação salarial tem aumentado de forma consistente. Até porque, a equiparação é um importante instrumento para a democratização das relações trabalhistas.

Tal discussão por ser de extrema importância não se restringe a um único país. Em relação ao direito internacional, após o término da 2ª Guerra Mundial, foi aprovada em Montreal (1946) a nova Constituição da OIT, que entrou em vigor no plano internacional em 20 de abril de 1948 reconhecendo a urgência em melhorar as condições de trabalho, inclusive na afirmação do princípio “para igual trabalho, mesmo salário”. Está previsto expressamente na Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pelas Nações Unidas (1948) e assinada pelo Brasil na mesma data, que “toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho” (art. XXIII – 2).

Diversos movimentos e entidades internacionais procuram universalizar os direitos básicos de proteção do trabalho, inclusive mediante o princípio da remuneração igual para trabalho igual, sem discriminações. É indiscutível a influência do direito internacional sobre as normas internas de cada país. As declarações internacionais de Direito também exercem influência em razão do intuito de universalização da proteção trabalhista e dos direitos humanos de um modo geral.

Equiparação, na definição de Octavio Bueno Magano (1992, p. 268), é “a garantia atribuída ao trabalhador de não sofrer discriminação salarial, quando o seu trabalho seja do mesmo valor de outro escolhido como paradigma”. Para ele, equiparação ou paridade constitui a aplicação do princípio da não discriminação. Neste caso, na situação entre empregados de empresas distintas, pode até não haver a equiparação de fato, mas é imprescindível que haja um padrão a ser seguido, na medida em que na relação de emprego está inserida uma parte hipossuficiente que acaba se submetendo a forma como o empregador impõe o trabalho. Então, é evidente a necessidade de controle pelo Direito do Trabalho, o qual não pode deixar a parte mais fraca desamparada.

O texto constitucional brasileiro de 1934 já disciplinava a “proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil” (art. 121, § 1º, alínea a), ou seja, vedava-se a discriminação e garantia-se a igualdade. No entanto, não há nada expresso a respeito de empresas distintas do mesmo grupo econômico.

Octavio Bueno Magano (1992, p. 273) admite a equiparação salarial, mesmo que equiparando e paradigma pertençam a empresas diferentes, mas integrantes do mesmo grupo econômico, ao referir-se ao art. 461 da CLT, diz “isso na maioria das vezes quer dizer trabalho prestado para a mesma pessoa física ou jurídica. Não obstante, pode significar

igualmente atividades desenvolvidas junto a empresas diferentes, pertencentes ao mesmo grupo econômico”.

Sergio Pinto Martins (2008, p. 180) também sustenta que cada empresa do grupo é autônoma em relação às demais, mas o empregador real é o próprio grupo, pois o empregado pode ser transferido de uma empresa para outra do grupo e uma atividade pode ser transferida de uma para outra empresa. Assim, é mister destacar uma decisão do TST na qual se indefere o pedido de equiparação salarial, mas aponta a possibilidade de se equiparar quando a atividade é exercida diretamente ao grupo econômico.

EMENTA: RECURSO DE EMBARGOS. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. GRUPO ECONÔMICO. EMPRESAS DISTINTAS. RECURSO DE REVISTA PARCIALMENTE PROVIDO. REQUISITO MESMO EMPREGADOR. O fato de o reclamante e o empregado paradigma prestarem serviços a empresas distintas, ainda que integrantes do mesmo grupo econômico, impede o deferimento da equiparação salarial, notadamente quando o trabalho se realiza, independente do grupo, diretamente a uma e outra empresa integrante do grupo econômico, em locais diversos, com distinção de trabalho e função. Isso porque as empresas que formam o grupo econômico constituem empregadores distintos, têm personalidade jurídica própria, com organização e estrutura funcional independentes, impossibilitando a presença da identidade funcional, exigida por lei para o reconhecimento do direito à equiparação salarial. Todavia, diante da existência de trabalho direto ao grupo econômico, não é possível afastar o direito à equiparação salarial apenas pelo aspecto formal relativo ao contrato de trabalho realizado com empresas distintas, em face de paragonado e paradigma. Necessário verificar os requisitos do art. 461 da CLT, exatamente como entendeu a c. Turma, já que o conceito de mesmo empregador também pode alcançar o trabalho dirigido diretamente ao grupo econômico, quando efetivamente no local da prestação de serviços existe atribuição e função idêntica. Embargos conhecidos e desprovidos. (TST - E-ED-RR: 302420105020254 30-24.2010.5.02.0254, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 06/06/2013, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 14/06/2013)

Dessa forma, na prática, é possível que um trabalhador com menos tempo de serviço na empresa tenha desempenho igual ou até superior ao do paradigma, nos quesitos produtividade e perfeição técnica. Isso porque, deve-se considerar a situação em que um candidato ao emprego já traga experiência profissional de outros trabalhos, tenha uma maior dedicação ao trabalho, e motivações e aptidões próprias que lhe permitam alcançar melhor desempenho do que outros empregados que exerçam a mesma função para o mesmo empregador. Se o objetivo da lei é garantir remuneração igual para trabalho de igual valor, questões como essas também devem ser analisadas pelo operador do direito, de forma a não cometer injustiças.

3. CONCLUSÃO

Como se pôde perceber, o entendimento a respeito do tema é bastante controverso. Porém, a interpretação mais ampla dada pela Justiça do Trabalho ao princípio da isonomia salarial, previsto na Constituição Brasileira e na CLT, está motivando inúmeras decisões judiciais favoráveis aos trabalhadores nos processos de ressarcimento de valores não pagos ao longo do contrato de trabalho. Várias categorias profissionais estão sendo beneficiadas.

Assim, a uniformização da jurisprudência sobre o tema pode influenciar e garantir o sucesso de muitas ações. O que representa um extremo avanço e satisfação em muitas vertentes, na medida em que garante que decisões tomadas anteriormente sem aparo sejam, a partir de então, amparadas pelo princípio basilar da segurança jurídica. Isso porque o Direito do Trabalho precisa estar em constante transformação para acompanhar os avanços da sociedade, mas sem perder seu caráter de justiça e estabilidade.

Dessa maneira, é preciso ter em mente a idéia de que faz parte do processo de conjuntura econômica que as empresas procurem formas de motivação e inovação para acelerar e aumentar seu rendimento produtivo. Com isso, é evidente que mesmo que pertencentes ao mesmo grupo econômico, cada uma faz uso de diferentes instrumentos da sua própria maneira, o que acarreta na diferenciação de lucros e, conseqüentemente, na capacidade de cada uma delas em pagar salários.

Mesmo não havendo unanimidade e nem legislação clara quanto a isso, é possível, através dos princípios que compõem essa matéria, fornecer o amparo necessário à camada hipossuficiente. Os debates e controvérsias a respeito do tema são importantes no sentido de aprimoramento e evolução do tema, no entanto, as decisões divergentes causam um clima de instabilidade e insegurança, o que não é compatível com nosso ordenamento jurídico. Por isso que é importante se chegar a um determinado nível de harmonia e compatibilidade, para que nem os empregados e nem os empregadores sejam prejudicados.

O cuidado em relação à manipulação do salário é imprescindível, pois afeta a camada que mais depende dele para a sua subsistência, o que deixa claro a importância da discussão tratada neste artigo. Por outro lado, não se pode desprezar as condições das empresas concedentes dos salários, de modo a não cometer injustiças também nesse lado da relação jurídica. É imprescindível, portanto, a avaliação no caso concreto quando se tratar de empresas diferentes componentes do mesmo grupo econômico, de forma a não se cometer injustiças e nem excessos.

REFERÊNCIAS

CAIRO JR., José. **Curso do Direito do Trabalho**: direito individual e direito coletivo. 5 ed. Salvador: JusPODIUM, 2010.

DAMASCENO, Fernando Américo Veigo. **Equiparação Salarial**. São Paulo: LTr, 1980.

DE LANA, Valter. **Uniformização de jurisprudência garante equiparação salarial a eletricitários**. Disponível em: < [http://advcalmon.com.br/_arquivos/Ed-11/Pag01_CALMON\(r\).pdf](http://advcalmon.com.br/_arquivos/Ed-11/Pag01_CALMON(r).pdf) >. Acesso em: 04 de Maio de 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2007.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed. Rio de Janeiro: Forense.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho, vol. II: direito individual do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 1992.

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**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 24ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Salário: conceito e proteção**. São Paulo: LTr, 2008.

PEREIRA MARQUES, Lorena de Magalhães. **Direito do Trabalho na Administração Pública**. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=622>, Acesso em: 16 de maio de 2012.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr/Edusp, 1993.

PRADO, Roberto Barreto. **Tratado de direito do trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1971, v. I e II.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Equiparação Salarial**. São Paulo: LTr, 1977.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à CLT**. 13ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990.

MEIRELES, Edilton. Grupo Econômico Trabalhista. São Paulo: LTr, 2002.

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

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. Recurso ordinário nº 43600-53.2009.5.03.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator: Min. Pedro Paulo Manus, Julgado em 18.6.2010. Disponível em < <http://www.portelaadvocacia.com.br> >. Acesso em 24 set. 2013.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. Recurso Ordinário nº 0000995-77.2011.5.04.0232, 9ª Turma, Relator: Desembargadora Carmen Gonzalez, Julgado em 21/03/2013. Disponível em < www.trt4.jus.br >. Acesso em 24 set. 2013.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 6ª REGIÃO. Processo: RR-30500-68.2004.5.15.0001, Data de Julgamento: 15/12/2010, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/02/2011.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO. Processo nº 01103-2005-012-12-00-4, 2ª Turma – Acórdão nº 05447/2007 – Relator Desembargador Amarildo Carlos de Lima – DOESC 18.10.2007.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Embargos de Declaração Recurso de Revista nº 30-24.2010.5.02.0254, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Disponível em < <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23367816/embargos-declaratorios-recurso-de-revista-e-ed-rr-302420105020254-30-2420105020254-tst> >. Acesso em 26 out. 2013.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Recurso de Revista nº 120140-81.2007.5.15.0129, 3ª Turma, Relator: Alberto Bresciani. Disponível em < /www.tst.gov.br/ >. Acesso em 24 set. 2013.