

# EQUIPARAÇÃO SALARIAL E INDICAÇÃO DE MÚLTIPLOS PARADIGMAS: ASPECTOS PROCESSUAIS

Felipe Rothenberger Coelho

## 1. INTRODUÇÃO

O presente artigo aborda situação que tem se apresentado com crescente frequência no processo trabalhista: a formulação de pedido de equiparação salarial com indicação de elevado número de paradigmas. Tem-se constatado, na *praxis*, pedidos dessa espécie amparados pela indicação de cinco, seis paradigmas, para o exercício de uma mesma função, por exemplo; em um dado processo, o pedido de equiparação trazia rol de dez paradigmas.

Analisa-se em primeiro lugar se o sistema processual, compreendido como conjunto de regras e princípios (ultrapassado o modelo estritamente positivista), impõe alguma limitação no particular, examinando-se a questão à luz dos princípios da ampla defesa, da busca da verdade real e do devido processo legal.

Explora-se, adiante, a conformação de situações processuais dessa espécie em vista

da teoria do abuso de direito.

Avaliam-se, por fim, sob a perspectiva do princípio da adaptabilidade do procedimento, os instrumentos à disposição do juízo para correção de eventuais distorções relacionadas ao número de paradigmas indicado no pedido de equiparação salarial.

## 2. SISTEMA PROCESSUAL – REGRAS E PRINCÍPIOS

A indagação acerca da existência ou não de um limite ao número de paradigmas indicados no pedido de equiparação salarial depende, em suma, da posição adotada pelo jurista em relação à tessitura do sistema processual.

A se adotar uma posição estritamente positivista, a conclusão neste ponto seria pela inexistência de limites, no particular. Não se deduz do artigo 461 da CLT qualquer limitação ao número de paradigmas, tratando-se, ademais, de norma de direito material;



.....  
Felipe Rothenberger Coelho

Juiz do Trabalho Substituto do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Graduado em Direito pelo Centro Universitário Curitiba (UNICURITIBA).

de outro lado, tecnicamente, o pedido de equiparação com diversos paradigmas constitui espécie de cúmulo de pedidos, o que é plenamente admissível no processo do trabalho por aplicação subsidiária dos artigos 289 e 292 do CPC.

Parece-nos, contudo, não ser esta a solução, nem a compreensão mais adequada do sistema processual, principalmente pela circunstância de o paradigma positivista negar normatividade aos princípios e, por consequência, à dimensão axiológica e ética do processo.

Nessa esteira, compreendemos mais adequada a leitura do ordenamento jurídico empreendida pela teoria pós-positivista, que reconhece o caráter normativo do programa constitucional e dos princípios, reinserindo assim os valores e a ética no bojo da ciência jurídica. Veja-se, nessa linha, a síntese de José Armando Ponte Dias Júnior:

A teoria pós-positivista rearticula o direito e a moral, buscando introduzir elementos morais na fundamentação estritamente jurídica das decisões judiciais, reconhecendo a magnitude de padrões normativos que não se limitam às tradicionais proibições, permissões e obrigações. (...) Os princípios, na linha de pensamento pós-positivista, prestam-se assim a diluir elementos morais no ordenamento jurídico, contribuindo para uma proveitosa articulação entre equidade e segurança jurídica, uma vez que as decisões judiciais não mais precisariam recorrer a elementos extrínsecos ao ordenamento jurídico, metafísicos talvez, na ausência de uma regra específica a regular um dado

caso concreto posto sob apreciação jurisdicional.<sup>1</sup>

Partindo-se, portanto, da noção de que o sistema processual é composto tanto por regras como princípios, que se inter-relacionam, é possível observar, em tese, a existência de normas a estabelecer limites, no caso concreto, ao número de paradigmas indicados no pedido de equiparação salarial, como se analisa adiante.

### 3. PRINCÍPIOS DA AMPLA DEFESA, DA BUSCA DA VERDADE REAL E DO DEVIDO PROCESSO LEGAL

O princípio, ou a garantia da ampla defesa é previsto no artigo 5º, LV, da Constituição Federal, nos seguintes termos:

Aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes.

A esse respeito cabe lembrar a lição de Manoel Antonio Teixeira Filho, no sentido de que o vocábulo “recursos” não é aí utilizado em seu sentido técnico, como “significante de instrumento de impugnação dos pronunciamentos jurisdicionais”, significando, antes, “genericamente, o conjunto de medidas necessárias à efetiva garantia da ampla defesa,

1 DIAS JÚNIOR, José Armando Ponte. Princípios, Regras e Proporcionalidade: análise e síntese das críticas às teorias de Ronald Dworkin e de Robert Alexy. **Revista do Curso de Mestrado em Direito da UFC (NOMOS)**, Ceará, v. 27, p. 178, jul/dez 2007.

da qual o contraditório constitui espécie”<sup>2</sup>.

Evidentemente, um dos principais desdobramentos do princípio da ampla defesa diz respeito à possibilidade de produção de provas, pelas partes, acerca dos fatos controvertidos no processo.

A indicação de número excessivo de paradigmas pode colocar em crise a garantia da ampla defesa, na medida em que eventuais fatos impeditivos, modificativos ou extintivos à pretensão tenham de ser comprovados pelo réu (Súmula 6, VIII) por meio de prova testemunhal; ainda, poderá ser pertinente a produção de contraprova testemunhal acerca do próprio fato constitutivo do direito vindicado, conforme o andamento da instrução processual. De outro lado, o artigo 821 da CLT estabelece que cada parte poderá indicar, no máximo, três testemunhas.

Desse modo, se há, por exemplo, uma pretensão de equiparação salarial, resistida, em relação a cinco paradigmas, aí se encontra o réu substancialmente prejudicado no exercício de sua ampla defesa, à medida em que, conforme o grau de conhecimento das testemunhas de que dispõe, poderá se ver obrigado a produzir prova em relação a alguns paradigmas indicados, em detrimento de outros. Cabe lembrar ainda que atualmente as ações trabalhistas, em regra, elencam diversos pedidos acerca dos quais é pertinente a prova testemunhal, afastando-se cada vez mais do ideário da simplicidade do processo trabalhista, pelo qual se pauta a CLT. Com efeito, nesse quadro a garantia da ampla defesa se encontra diluída a tal ponto que acaba por ser efetivamente negada. O processo,

nesta altura, perde seu caráter instrumental de promoção da busca da verdade real e pacificação social, adquirindo feição de “jogo”, na acepção mais negativa do termo, à medida em que seu deslinde é definido mais pela estratégia processual adotada pelas partes, do que pela efetiva verdade dos fatos revelada na instrução processual.

Além do prejuízo à parte, situações como a exemplificada põem em crise também o princípio da *busca* da verdade real e o caráter exauriente, exaustivo, do processo de cognição. É relevante mais uma vez, neste particular, a lição de Manoel Antonio Teixeira Filho:

*Cognição exaustiva.* É característica do processo de conhecimento, importa asseverar, daquele processo em que se procura a solução de um conflito intersubjetivo de interesses. A cognição, aqui, é exaustiva, não apenas sob o prisma da intensidade com que é realizada, mas, também, tendo em conta que visa, com a solução da lide, a impedir a repetição da demanda.

Esse traço peculiar do processo de conhecimento permite que a cognição do juiz seja ampla, em seu sentido vertical, porquanto, como dissemos, a sentença se reveste de um efeito exaustivo da lide. Nesse processo, a cognição é de tal maneira intensa, que deu o nome ao próprio processo.

É, precisamente, por esse motivo, que, no processo do tipo cognitivo, a prova deve ser plena, cabal, efetivamente suasória, porque esse caráter de exaustão se amolda inteiramente ao escopo do processo em que ela é produzida.<sup>3</sup>

2 TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **A Sentença no Processo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994, p. 107.

3 TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de**

Assim, como exposto acima, a situação em tela não gera prejuízo apenas à parte, mas também à própria credibilidade/legitimidade do processo como instrumento de pacificação social, vulnerando, em última análise, o princípio do devido processo legal, entendido como “o conjunto de garantias constitucionais que, de um lado, asseguram às partes o exercício de suas faculdades e poderes de natureza processual, e do outro, legitimam a própria função jurisdicional”<sup>4</sup>.

#### 4. TEORIA DO ABUSO DO DIREITO

Há significativo dissenso doutrinário acerca da natureza jurídica do abuso de direito. Concordamos com Eduardo Ferreira Jordão, na observação de que a ilicitude do ato abusivo constitui corolário do princípio da boa-fé, sendo inclusive desnecessária a positivação do instituto do abuso de direito<sup>5</sup>.

De todo modo, em nosso ordenamento jurídico tal instituto é previsto no artigo 187 do Código Civil:

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

.....  
**Direito Processual do Trabalho**, vol. II. São Paulo: LTr, 2009, p. 1022, 1023.

4 SOUZA E SILVA, Rinaldo Mouzalas de. **Processo Civil**. 5. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: Juspodivm, 2012, p. 31.

5 JORDÃO, Eduardo Ferreira. **Repensando a Teoria do Abuso de Direito**. Salvador: Juspodivm, 2006, p. 15.

Subscrevemos ainda o entendimento de Cristiano Chaves de Farias e Nelson Rosenvald, no sentido de que a caracterização do abuso de direito dá-se de forma objetiva, *i. e.*, independentemente da aferição de culpa do agente (na mesma linha, o Enunciado 37 da I Jornada de Direito Civil da Justiça Federal):

O legislador qualificou o abuso de direito como ato ilícito e concordemos ou não, é assim que doravante devemos tratá-lo. Mas de maneira alguma a referida qualificação retida do abuso do direito a sua completa autonomia com relação ao ato ilícito subjetivo, ancorado na culpa.<sup>6</sup>

Cumpre destacar que, embora o instituto do abuso de direito seja disciplinado no Código Civil, tal teoria se aplica, também, na seara dos atos processuais. Veja-se, nessa linha, *e.g.*, a seguinte ementa do C. STJ:

AGRAVO REGIMENTAL. RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. REINGRESSO DE DESISTENTE EM SEDE DE RECURSO ORDINÁRIO. ABUSO DE DIREITO.

1. Conquanto a desistência não implique renúncia ao direito em que se funda a ação, nem, tampouco, gere empeco ao ajuizamento de nova demanda com idênticas partes, pedido e causa de pedir, não se pode admitir o abuso de direito processual, com o reingresso do desistente no feito ao seu talante, em grave violação do princípio do juiz natural.

2. Agravo regimental improvido.<sup>7</sup>

.....  
 6 FARIAS, Cristiano Chaves de e ROSENVALD, Nelson. **Direito Civil – Teoria Geral**. 6. Ed. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2007, p. 513.

7 BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. AgRg no RMS 17752/BA, Rel. Min. Hamilton Carvalhido, Sexta

Ante o exposto, podemos definir o ato de abuso de direito como aquele praticado sob um manto de aparente legalidade, mas que visa, em verdade, finalidade diversa da que lhe seria própria/lícita.

Parece-nos que, a par do reconhecimento da incidência dos princípios mencionados em item anterior, a teoria do abuso de direito pode bem ser aplicada pelo Juiz do Trabalho na análise do pedido de equiparação com indicação de múltiplos paradigmas.

Note-se que, em abstrato, a indicação de múltiplos paradigmas pode ter um propósito ilícito, de prejuízo ao direito de defesa da parte adversa. É possível, por exemplo, a agregação de diversos paradigmas no pedido de equiparação salarial, como espécie de “cortina de fumaça”, quando na verdade a pretensão de equiparação encontraria plausibilidade apenas em relação a um modelo específico. Evidentemente tal situação afeta as partes de modo desigual, pois a parte autora adentra a instrução sabendo especificamente em relação a qual modelo produzirá suas provas, ao passo que o réu terá de estar preparado para produzir provas em relação a todos os paradigmas, indistintamente.

Entendemos, portanto, que o Juiz do Trabalho há de verificar, objetivamente, se a narrativa apresentada na petição inicial dá azo à indicação de múltiplos paradigmas no pedido de equiparação salarial, à luz do razoável. Caso a indicação de múltiplos paradigmas se encontre em evidente descompasso com o substrato fático apresentado, tal poderá caracterizar abuso de direito, ocasião em que o Juiz deverá adotar as medidas necessárias para assegurar

o equilíbrio da relação processual e o devido processo legal.

## 5. AVALIAÇÃO DO CASO CONCRETO E ADAPTABILIDADE DO PROCEDIMENTO

Diante do exposto até aqui, resta claro que a indicação de múltiplos paradigmas no pedido de equiparação salarial enseja situações processuais atípicas, que, a nosso ver, demandam uma postura ativa do magistrado para garantir o equilíbrio da relação processual e o devido processo legal.

Com efeito, as causas que compreendam essa peculiaridade podem se desviar substancialmente do paradigma de simplicidade do processo trabalhista como previsto na CLT, demandando, a fim de que se resguarde a ampla defesa (de ambas as partes) e o devido processo legal, a necessidade de alteração no procedimento.

Ressalte-se que eventual alteração no procedimento definido pelo legislador ordinário faz-se possível, como reflexo do próprio caráter instrumental do processo, em relação ao direito material tutelado. Nesse sentido, a lição de Fredie Didier Jr. acerca do princípio da adaptabilidade do procedimento:

Nada impede, entretanto, antes aconselha, que se possa previamente conferir ao magistrado, como diretor do processo, poderes para conformar o procedimento às peculiaridades do caso concreto, tudo como meio de melhor tutelar o direito material. O excessivo rigor formal talvez tenha sido um dos grandes responsáveis pelo descrédito do sistema de tutela jurisdicional dos direitos. Eis que aparece o princípio da

.....  
Turma, DJ 06.11.2006, p. 372.

adaptabilidade. (...)

Como se trata de um desvio (previsível e permitido) da rota originariamente traçada, o magistrado sempre deve avisar antes às partes de sua intenção, de modo a garantir a higidez do contraditório; somente com o prévio anúncio podem os litigantes comportar-se processualmente de acordo com as novas regras. Pensar o contrário seria permitir surpresas processuais, em afronta direta aos princípios da lealdade e da cooperação.<sup>8</sup>

Também o artigo 765 da CLT contempla a liberdade do magistrado para promover adequações do procedimento:

Art. 765 - Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.

Estabelecida tal premissa, indaga-se, pois, quais as medidas pertinentes a serem adotadas pelo magistrado, no caso de equiparação salarial com múltiplos paradigmas.

Entendemos ser necessário, aqui, fazer uma distinção entre duas situações, à luz da teoria do abuso do direito: de um lado, aqueles pedidos de equiparação em que a multiplicidade de paradigmas encontra justificativa na narrativa da inicial – por exemplo, quando se trata de

contrato de trabalho de grande extensão temporal, com o exercício de diversas funções distintas, ou em diversas localidades, etc; de outro lado, aqueles pleitos de equiparação em que a multiplicidade de paradigmas não encontra qualquer supedâneo no substrato fático apresentado (por exemplo, trabalhador que exerceu sempre a mesma função, num mesmo local, por curto período de tempo).

No primeiro caso, sendo legítima a multiplicidade de paradigmas, entendemos possível o contingenciamento, pelo magistrado, do limite de três testemunhas indicadas por cada parte (artigo 821 da CLT), a fim de permitir o pleno exercício da ampla defesa, por ambos os litigantes. Entende-se que a decisão pela alteração do procedimento nesse sentido deve ser precedida por um diálogo entre magistrado e partes, a fim de, em primeiro lugar, aquilatar se há mesmo necessidade da modificação e, ainda, de garantir que as partes fiquem cientes do procedimento a ser adotado. Ainda sobre o alcance da limitação prevista no artigo 821 da CLT, é relevante o escólio de Manoel Antonio Teixeira Filho:

A amplitude na direção do processo (CLT, art. 765) autoriza o juiz a (...) proceder à inquirição de mais de três testemunhas por litigante, no procedimento ordinário, ou mais de duas, no sumaríssimo, ainda que não se trate de inquérito (sic) para a apuração de falta grave; sucede que a proibição estampada nos arts. 821 e 852-H do texto consolidado, tem como destinatárias exclusivas as partes; nunca o juiz, a quem não se pode manietar na investigação da verdade real, sob pena de impor-lhe uma formação do convencimento com apoio em elementos

8 DIDIER JR, Fredie. **Sobre Dois Importantes, e Esquecidos, Princípios do Processo: Adequação e Adaptabilidade do Procedimento**. Academia Brasileira de Direito Processual Civil. Disponível em <[http://www.abdpc.org.br/abdpc/artigos/Fredie%20Didier\\_3\\_-%20formatado.pdf](http://www.abdpc.org.br/abdpc/artigos/Fredie%20Didier_3_-%20formatado.pdf)>. Acesso em 10 jan. 2015.



de prova insuficientes, ou – o que é pior – inverossímeis.<sup>9</sup>

No segundo caso, não havendo justificativa plausível na narrativa fática para a indicação de múltiplos paradigmas, por certo a providência cabível não será a ampliação do limite de testemunhas, mas, antes, a limitação do número de modelos. Entende-se, neste caso, ser dado ao magistrado intimar a parte autora, a fim de que, em certo prazo: delimite o número de paradigmas, reduzindo-o a um patamar razoável; e cumule tais pedidos de forma sucessiva, como preleciona o artigo 289 do CPC.

Entende-se neste caso, respeitadas posições divergentes, que tal determinação há de ser acompanhada da cominação de inépcia da inicial, em razão da inespecificidade do pedido/causa de pedir (artigo 286, *caput*, do CPC). Cita-se, nessa linha, a seguinte ementa:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. MULTIPLICIDADE DE PARADIGMAS. INÉPCIA DA INICIAL CONFIGURADA. A dedução de pretensão à equiparação salarial mediante a indicação simultânea de diversos paradigmas - mesmo quando sabido qual deles ostenta o maior patamar salarial e inexistem outras razões que o justifiquem, como a prestação de serviços em sucessivas localidades, por exemplo - dado não se enquadrar nos conceitos de pedido certo, alternativo ou sucessivo, constitui cumulação indevida de demandas, onde uma delas só merecerá

apreciação judicial no pressuposto de fracasso na prova necessária à anterior, comprometendo drasticamente o amplo direito de defesa e o conteúdo ético do processo, transformando-o em loteria. Inépcia da inicial reconhecida.<sup>10</sup>

## 6. CONCLUSÃO

Ante o exposto, conclui-se que, inobstante a inexistência de regras específicas a delimitar a quantidade de paradigmas no pedido de equiparação salarial, é possível divisar, neste particular, limitações impostas pelo ordenamento processual visto como sistema, tanto em virtude do influxo de princípios (como o da ampla defesa e do devido processo legal), como por aplicação da teoria do abuso de direito.

Conclui-se, outrossim, que, nos processos em que há pedido de equiparação salarial com indicação de múltiplos paradigmas, pode ser pertinente a alteração do procedimento previsto pelo legislador ordinário, como forma de resguardar, efetivamente, o equilíbrio entre os litigantes, a ampla defesa (a ambas as partes) e o devido processo legal.

Por fim, conclui-se que cabe ao magistrado adotar postura ativa nesses casos, a fim de promover procedimento que dê efetividade aos princípios citados acima; e que é possível a alteração do procedimento pelo juiz em vista das especificidades do processo, tanto como corolário da instrumentalidade do processo, como por previsão específica do

9 TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de Direito Processual do Trabalho**, vol. II. São Paulo: LTr, 2009, p. 1122.

10 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Processo 01987-2009-002-18-00-0, Rel. Des. Platon Teixeira de Azevedo Filho, DJ Eletrônico Ano IV, nº 63 de 15.04.2010, p. 9.

artigo 765 da CLT.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. AgRg no RMS 17752/BA, Rel. Min. Hamilton Carvalhido, Sexta Turma, DJ 06.11.2006, p. 372.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Processo 01987-2009-002-18-00-0, Rel. Des. Platon Teixeira de Azevedo Filho, DJ Eletrônico Ano IV, nº 63 de 15.04.2010, p. 9.

DIAS JÚNIOR, José Armando Ponte. Princípios, Regras e Proporcionalidade: análise e síntese das críticas às teorias de Ronald Dworkin e de Robert Alexy. **Revista do Curso de Mestrado em Direito da UFC (NOMOS)**, Ceará, v. 27, p. 178, jul/dez 2007.

DIDIER JR, Fredie. **Sobre Dois Importantes, e Esquecidos, Princípios do Processo: Adequação e Adaptabilidade do Procedimento**. Academia Brasileira de Direito Processual Civil. Disponível em <[http://www.abdpc.org.br/abdpc/artigos/Fredie%20Didier\\_3\\_-%20formatado.pdf](http://www.abdpc.org.br/abdpc/artigos/Fredie%20Didier_3_-%20formatado.pdf)>. Acesso em 10 jan. 2015.

FARIAS, Cristiano Chaves de e ROSENVALD, Nelson. **Direito Civil – Teoria Geral**. 6. Ed. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2007, p. 513.

JORDÃO, Eduardo Ferreira. **Repensando a Teoria do Abuso de Direito**. Salvador: Juspodivm, 2006, p. 15.

SOUZA E SILVA, Rinaldo Mouzalas de. **Processo Civil**. 5. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: Juspodivm, 2012, p. 31.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **A Sentença no Processo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994, p. 107.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de Direito Processual do Trabalho**, vol. II. São Paulo: LTr, 2009, p. 1022, 1023, 1122.