

Da Equiparação Salarial

Adriano Martins Pinheiro

Bacharelado em Direito Articulista e colaborador de diversos sites e jornais locais. Atuante em Escritório de Advocacia em São Paulo Assistente de pesquisas jurídicas

Atribui-se a origem da Equiparação Salarial ao Tratado de Versailles. Onde se divulgou o princípio “trabalho idêntico, idêntico o salário”, ou seja, "salário igual, para trabalho igual".

A declaração universal dos direitos do Homem, editada em 1948, em seu artigo 23, estabelecia que "toda pessoa tem direito, sem nenhuma discriminação, a um salário igual para um trabalho igual".

Por sua vez, o Art. 7º, inciso XXX, rege: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”;

Para o pedido de equiparação é imprescindível a indicação do paradigma na petição inicial. O termo paradigma é oriundo do grego “parádeigma” e significa modelo; é a representação de um padrão a ser seguido. Concernente ao salário, tratar-se-á do trabalhador que receber salário superior em relação àquele que, não

obstante, desempenhar as mesmas funções e preencher os requisitos infracitados, tem salário inferior.

Nesse diapasão, a CLT, que regulamenta as relações individuais e coletivas do trabalho no Brasil, prevê, em seu Art. 461 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”.

Quanto à eventual dúvida a respeito da expressão “trabalho de igual valor, a própria legislação esclarece: “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”.

Função idêntica

O inc. III da súmula 6, prescreve que: “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 nº 328 - DJ 09.12.03)”

O nome dado ao cargo, por meio de registro ou qualquer outro documento, bem como anotação feita na CTPS do obreiro, pouco tem relevância para a configuração de equiparação. A realidade dos fatos, ou seja, as provas de que os paragonados exerciam a mesma função é que indicará o atendimento ao requisito de função idêntica, prevista no art. 461 da CLT.

Trabalho de igual valor

“Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica” (...).

Segundo o Professor André Luiz Paes de Almeida “Devemos entender que a produtividade se assemelha à quantidade, enquanto perfeição técnica diz respeito à quantidade de serviço”.

Vale considerar que, se uma determinada indústria de circuitos eletrônicos, por exemplo, possui equipamentos manuais e outros automáticos, com trabalhadores operando os diferentes equipamentos, e havendo, conseqüentemente, disparidade na produtividade, não há que se falar em fato impeditivo ao pleito de equiparação, pois a diferença de produtividade em nada tem a ver com a capacidade ou vontade do trabalhador, e sim, com as condições oferecidas a ele pelo empregador.

Diferença de tempo de serviço não superior a dois anos

Quando a diferença de tempo de serviço entre empregados que exercem a mesma função é superior a dois anos, não existe direito à equiparação salarial.

O tempo na função é de suma importância, pois quando o empregado, por mais que apresente o mesmo desempenho, no exercício das mesmas funções, apresenta lapso temporal maior que dois anos em relação ao paradigma, não deve ser tratado de forma igual, tornando presumível que não possua a mesma experiência na função.

Insta salientar a importância da distinção que se faz entre o tempo de trabalho na função e não no emprego. A súmula 6 do TST também esclareceu o entendimento a esse respeito, “in verbis”:

“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)”. Súmula 6 do TST, inc. II

Trabalho para o mesmo empregador

A legislação trabalhista tem como outro requisito para a configuração da equiparação salarial, a exigência de que o trabalho seja prestado “ao mesmo empregador”. Dúvidas quanto a essa expressão surgem em muitos pleitos. Por conta disso, o tema é remetido ao Art. 2ª da CLT que define o termo empregador.

Diz a CLT: “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”.

Esclarece ainda a súmula 129 do TST, acerca da coexistência ou não de mais de um contrato de trabalho.

Contrato de trabalho. Grupo econômico (RA 26/1982, DJ 4.05.1982)

Súmula 129 do TST: “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”.

Na mesma localidade

“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 nº 252 - Inserida em 13.03.2002)” Súmula 6, inc. X.

Vale salientar que a jurisprudência vem aceitando esse requisito como sendo regiões distintas com situações econômicas equivalentes.

Considerações Gerais

Não há que se falar em equiparação quando o empregador possui pessoal organizado em quadro de carreira, sendo necessário, para tanto, que as promoções obedçam aos critérios de antigüidade e merecimento dos trabalhadores, como prescreve o §2º do mesmo artigo:

“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 Antigüidade e merecimento”; e parágrafo § 3º: “as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antingüidade, dentro de cada categoria profissional”.

Quanto ao quadro de carreira a súmula 6º, inc. I, impõe:

”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 - Res 104/2000, DJ18.12.2000).”

Vale lembrar, ainda, a ressalva feita quanto ao empregado readaptado por motivo de deficiência, que não servirá de modelo para o pedido de equiparação, ou seja, paradigma, como se lê:

“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”.

A Súmula 6 do TST, norteia o direito a equiparação salarial ainda com outros incisos, “in verbis”:

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 ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior. (ex-Súmula nº 120 - Res 100/2000, DJ 18.09.00).

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 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 - Res 121/2003, DJ 19.11.2003).

Bibliografia:

ALMEIDA, André Luiz Paes de. Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: Rideel, 2007.

Barros, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. – 3. ed. Ver. E ampl. – São Paulo : LTr. 2007.

Disponível em:

<http://www.artigonal.com/direito-artigos/da-equiparacao-salarial-672435.html>

Acesso em 25/06/2009