



Plano de carreira não impede equiparação salarial

Se um funcionário exerce função igual aos demais numa empresa, não é possível distinguir a capacidade de cada um para fixar salário diferente. Com base neste entendimento, a Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), do Tribunal Superior do Trabalho, acolheu recurso de um empregado da Petrobras. Os ministros restabeleceram decisão que concedeu equiparação salarial com um colega que exercia as mesmas funções, mas, de acordo com a empresa, tinha maior experiência.

O trabalhador recorreu à SDI-1 depois que os ministros da 3ª Turma do TST livraram a Petrobras da condenação imposta pela instância inferior. A empresa contestava a equiparação. Alegou que tinha plano de cargos e salários convalidado por convenções coletivas de trabalho e afirmou que a diferença salarial entre os dois empregados “decorreu de trajetória funcional e de fato anterior ao exercício das mesmas atribuições”.

Já o empregado sustentou a invalidade do plano de carreira por não ter sido homologado pelo Ministério do Trabalho e porque não previa promoção por antigüidade.

Para a SDI-1, o quadro de carreira de uma empresa somente tem validade quando for homologado por autoridade competente e dispuser de mecanismos de promoção por critérios de antigüidade e merecimento, como estabelecem o artigo 461, parágrafo 2º, da CLT, e a Súmula 6 do TST.

“A norma coletiva não pode referendar a supressão desse critério, pois tal requisito se encontra expressamente previsto em lei”, destacou o relator, ministro João Batista Brito Pereira. O ministro assinalou que a jurisprudência do tribunal reforça este entendimento nas Súmulas 6 e 231.

E-ED-RR-29-2005-654-09-40.0

Date Created

05/11/2008