



## Trabalhador deve observar normas para o pedido de equiparação salarial

Segundo a CLT, “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”.

No entanto, para que seja verificada a equiparação salarial, isto é, a equivalência entre os salários dos empregados de uma empresa (ou grupo de empresas), vários são os requisitos a serem observados.

Vejam os seguintes requisitos:

- Identidade de função: não se deve confundir função com cargo, já que há empregados com o mesmo cargo e funções diferentes. Exemplo: os professores universitários e primários têm o mesmo cargo, mas a função (atribuição) é diferente.
- Serviço seja de igual valor: é aquele prestado com igual produtividade e a mesma perfeição técnica.
- Que o serviço seja prestado ao mesmo empregador, conceituado pelo artigo 2º, da CLT.
- Que o serviço seja prestado na mesma localidade: compreende o mesmo município, já que as condições locais podem influir no desnivelamento da remuneração.
- Que não haja diferença do tempo de serviço entre os empregados da mesma função superior a dois anos – se o tempo de serviço na função for superior a dois anos, impossibilita a equiparação.

Vejam o entendimento jurisprudencial, predominante:

Para o Ministro Milton de Moura França do Tribunal Superior do Trabalho, do SBDI-1, que para a caracterização da equiparação salarial, são necessários a identidade de função, mesma produtividade e perfeição técnica, tempo de serviço não superior a dois anos e mesma localidade. O fato de equiparando e paradigma exercerem cargos comissionados e, portanto sujeitos à reversão (parágrafo único do art. 468 da CLT) não constitui óbice à equiparação, porque a lei não contempla referido requisito como causa excludente do direito à isonomia salarial.

Já para o Ministro Hylo Gurgel, também do Tribunal Superior do Trabalho, a existência de quadro de carreira impede a pretensão de equiparação salarial (art. 461, parágrafo 2º da CLT), pouco importando que o paradigma receba salário superior pois, no caso, tal diferenciação decorre do fato de o modelo estar posicionado em nível superior ao Reclamante no organograma da empresa, apesar de exercer funções idênticas ao Autor.

Assim, a equiparação salarial dá-se com relação à função e não em relação ao tempo no emprego. Desta feita, o que importa para configurar a equiparação salarial será há quanto tempo o empregado vem desenvolvendo a mesma função, e não o tempo que trabalha para a empresa. Da mesma forma, a equiparação salarial só é possível se o empregado e paradigma exercerem a mesma função,



---

desempenhando as mesmas atividades, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação.

Importante salientar que, tanto a perfeição técnica como a maior produtividade do paradigma devem ser provadas pela empresa, caso ocorra uma eventual reclamação trabalhista, pois são fatos modificativos ou extintivos do direito a isonomia salarial.

A lei exige também para a caracterização da equiparação salarial que empregado e paradigma possuam o mesmo empregador, pois não seria possível a equiparação salarial entre empregados de empresas diversas, que dependendo das condições e do seu tamanho adotam salários diversos. No entanto, é possível a equiparação salarial quando se tratam de empresas do mesmo grupo econômico.

O trabalho deve ser prestado na mesma localidade para efeito da equiparação salarial. Não se pode dizer que mesma localidade signifique mesmo estabelecimento. Há possibilidade de equiparação salarial entre duas pessoas que trabalhem para uma mesma empresa, embora em estabelecimentos distintos (um trabalha na Penha, outro em Santo Amaro), pois o trabalho é prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, ou seja, no mesmo Município.

É necessário também que haja o elemento da simultaneidade na prestação de serviços, ou seja, equiparando e paradigma devem ter trabalhado juntos em alguma oportunidade.

Inexistindo simultaneidade na prestação de serviços, mas sucessividade, ou seja, o empregado vem a suceder outra pessoa que deixou a empresa, não é o caso de equiparação salarial. Na sucessão, o empregador pode fixar o salário que melhor lhe aprouver, como ocorre em situações em que há cargos vagos.

Há, no entanto, situações que se mostram exceções à regra. Exemplo disso são as empresas que adotam quadro organizado de carreira, o que impede o direito a equiparação salarial. Para efeito de equiparação salarial, o quadro de carreira deve prever requisitos cumulativos (antiguidade e merecimento) e não alternativos. Caso só estabeleça promoção por antiguidade (critério objetivo) ou merecimento (critério subjetivo), não terá validade, sendo devida a equiparação salarial entre empregado e paradigma, desde que atendidos os requisitos acima.

Da mesma forma, se o paradigma estiver em regime de readaptação em nova função por motivo de deficiência física ou mental, também será indevida a equiparação salarial.

Assim, podemos concluir que, havendo prova dos requisitos legais, o empregado equiparado fará jus ao mesmo salário do seu paradigma, excluídas as vantagens pessoais, como o adicional por tempo de serviço.

#### **Date Created**

25/09/2010