

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

O direito à equiparação salarial é uma das maiores conquistas dos trabalhadores. A Constituição dispõe que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: a proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”. Em face ao princípio constitucional da igualdade, isto significa que quem desempenha trabalho igual deve receber salário igual.

A existência do paradigma é essencial para se buscar a equiparação. Se não existir um empregado que faça a mesma coisa ganhando um salário maior, é impossível o pleito judicial. Os outros pressupostos são: idêntica função, trabalho de igual valor, mesmo empregador, mesma localidade e simultaneidade na prestação de serviços.

Função é a atividade desempenhada pelo empregado; não têm relevância as anotações da ficha de registro ou da carteira de trabalho. O trabalho de igual valor é definido pela própria CLT, ou seja, é aquele feito com igual produtividade e mesma perfeição técnica, entre pessoas com diferença no tempo de serviço na mesma função não superior a dois anos.

Empregador é aquele que assume os riscos da atividade econômica. É importante ressaltar que o empregado contratado em caráter temporário deve receber o mesmo salário do empregado contratado diretamente pela empresa tomadora do serviço, se atendidas todas as condições pertinentes à equiparação salarial.

As variações socioeconômicas das cidades justificam a exigência da mesma localidade. A simultaneidade refere-se à necessidade de que o reclamante tenha trabalhado no mesmo período do seu paradigma, até mesmo numa situação pretérita.

São causas excludentes da equiparação salarial: a existência de quadro de carreira homologado pelo Ministério do Trabalho; se o paradigma escolhido tiver sido readaptado em uma nova função em razão de doença profissional ou tiver sido beneficiado anteriormente por ação judicial.

Torna-se claro que o reclamante deve provar o exercício da mesma função e a empresa deve provar menor produtividade ou falta de perfeição técnica, tempo de serviço na mesma função superior a dois anos e a existência do quadro de carreira organizado pelo estabelecimento.