

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Equiparação Salarial é a figura jurídica mediante a qual se assegura ao trabalhador idêntico salário ao do colega perante o qual tenha exercido, simultaneamente, função idêntica, na mesma localidade, para o mesmo empregador. A esse colega comparado dá-se o nome de *paradigma* (ou espelho) e ao trabalhador interessado na equalização confere-se o epíteto de *equiparando*.

Equiparação salarial é definida pela CLT - Consolidação das Leis do Trabalho como sendo a situação em que, sendo idêntica a função desempenhada pelo empregado, idêntico será seu salário (artigo 461 da CLT).

Desta forma, numa empresa onde vários empregados exercem a mesma função não deveria haver salários diferenciados. Caso existam salários desiguais para empregados que exercem a mesma função, aqueles empregados que recebam menores salários poderão requerer na Justiça do Trabalho o pagamento das diferenças entre estes salários.

Uma prática comum nas micro e pequenas empresas é o estabelecimento de salários diferenciados para empregados que atuam numa mesma função. Muitas vezes isto ocorre em decorrência do vínculo de amizade entre empresário e empregado ou mesmo em virtude de maior tempo de casa que um empregado possua. Esse comportamento esconde uma armadilha em relação à nossa legislação trabalhista, a saber, a equiparação salarial.

REQUISITOS DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL

A ordem jurídica estabelece um tipo legal característico para a equiparação de salários. Ele se forma se reunidos os elementos ou requisitos da figura equiparatória, ou seja, identidade de função exercida, identidade de empregador, identidade de localidade de exercício das funções e simultaneidade nesse exercício, em determinada situação concreta.

Por identidade de função entende-se a circunstância de os trabalhadores comparados realizarem o mesmo trabalho, englobando atribuições, poderes e práticas de atos materiais concretos.

A função não se confunde com tarefa. Tarefa é atribuição ou ato singular no contexto da prestação laboral, ao passo que função é um conjunto de tarefas que se reúnem em um todo unitário, de modo a situar o trabalhador em um posicionamento específico no universo da divisão do trabalho da empresa.

Por identidade de empregador entende-se a circunstância de os trabalhadores comparados laborarem para o mesmo empregador.

É o menos controvertido dos requisitos e ainda assim permite a ocorrência de uma polémica quando envolve um grupo económico justicialista.

Por identidade de localidade entende-se a circunstância de os trabalhadores comparados realizarem o trabalho para o empregador em um mesmo espaço, um mesmo lugar, uma mesma circunscrição geográfica. Este requisito diz respeito ao mesmo sítio geográfico básico, o mesmo lugar que tenha as mesmas precisas características socioeconómicas, a ponto de não justificar tratamento salarial diferenciado entre os trabalhadores pelo empregador.

Dentro desse tipo celetista, podemos enquadrar a noção de cidade, um município e até uma região metropolitana, caso se trate de um espaço geográfico com as mesmas características socioeconómicas.

O último requisito, o da simultaneidade no exercício funcional, deriva de uma construção doutrinária e jurisprudencial, pois estaria implícito na figura equiparatória, sendo-lhe inerente. Simultaneidade é a coincidência temporal no exercício das mesmas funções pelos empregados comparados.

Se equiparando e paradigma, em qualquer tempo, não tem sequer trabalhado simultaneamente para o mesmo empregador, na mesma função e na mesma localidade, não se pode falar em discriminação. A não percepção deste requisito nos conduz a situação esdrúxula de se permitir falar em equiparação entre trabalhadores vinculados ao mesmo empregador em épocas distintas da história económica do país e da estrutura e dinâmica empresarial.

O QUE FAZER PARA REGULARIZAR A SITUAÇÃO

Bem, a forma de regularizar tal problema está na adoção de um quadro de carreiras (parágrafo 2º do artigo 461 da CLT). O quadro de carreiras deverá estabelecer cargos diferenciados onde as funções a serem exercidas pelos empregados sejam efetivamente diferenciadas uma das outras.

Outro fator importante para a aceitação de um quadro de carreiras é a adoção de critérios bem definidos, baseados no tempo de serviço e no merecimento de cada empregado para sua promoção profissional.

Neste sentido será interessante que o empresário converse com um profissional da área de recursos humanos, área também conhecida como

gestão de pessoas, para definição e elaboração do quadro de carreiras de sua empresa.

TST ENUNCIADO Nº 6

RA 28/1969, DO-GB 21.08.1969 - **Incorporação** das Súmulas nºs 22, 68, 111, 120, 135 e 274 e das Orientações Jurisprudenciais nºs 252, 298 e 328 da SBDI-1 - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Quadro de Carreira - Homologação - Equiparação Salarial

I - 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.
- **Nova Redação** - Res. 104/2000, DJ 18.12.2000

II - 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)

III - 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 da SBDI-1 nº 328 - DJ 09.12.2003)

IV - É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita. (ex-Súmula nº 22 - RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970)

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 - alterada pela Res. 100/2000, DJ 20.09.2000)

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 da SBDI-1 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 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

X - 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 da SBDI-1 nº 252 - inserida em 13.03.2002)

Ivaldo Kuczkowski - Advogado
presidente@audicononline.com.br