



Requisitos da Equiparação Salarial

Cecília Lopes Viana

INTRODUÇÃO

A equiparação salarial apresenta-se como princípio geral contra a discriminação entre empregados. Está prevista tanto no artigo 7º, XXX e XXXI, da Constituição Federal de 1988 como nos artigos 5º *caput* e 373-A da Consolidação das Leis Trabalhistas e na Lei nº 9.029/95. Tais dispositivos postulam que os iguais devem ser tratados de forma igual e os diferentes de forma diferente. Entre os que exercem a mesma função a lei regulou as hipóteses de pagamento de salário igual ou equivalente, como nos artigos 450 (e Súmula nº 159), 461 ou 358 da CLT.

Nesse viés, Barros (2009) enaltece,

O princípio da igualdade foi inserido, originalmente, na CLT, assegurando a igualdade de salário para trabalho de igual valor, independentemente de sexo. A partir da Lei n. 1.723, de 1952, foi ampliada a proibição, acrescentando-se também a vedação à diferença de salário por motivo de nacionalidade e saúde. (BARROS, 2009, p. 830).

Nesse contexto, o combate à discriminação no trabalho humano está, portanto, inserido no princípio constitucional da isonomia, do qual derivou a equiparação salarial prevista no artigo 461 da CLT, que dispõe:

Art. 461 - 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.

§ 1º - 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.

§ 2º - 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 antiguidade e merecimento.

§ 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º - 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 equiparação salarial é determinada quando presentes os pressupostos exigidos pelo art. 461 da CLT, concomitantemente. Quais sejam: Contemporaneidade, mesmo empregador, identidade de atribuições, mesma localidade, diferença de tempo na função não superior a dois anos a favor do modelo, identidade de produtividade e perfeição técnica, inexistência de plano de cargos e salários com previsão alternada de promoção por antiguidade e merecimento, mesmo regime jurídico e empregado público e o modelo não pode ser empregado readaptado. obsta salientar que todos os requisitos devem estar presentes, na falta de um, não podemos falar em equiparação salarial.

Nesse viés, o objetivo deste trabalho é analisar cada requisito exigido pelo artigo 461 da CLT. Para tanto, valeu-se dos métodos dedutivo e bibliográfico. As principais fontes de consulta foram constituídas por doutrinas que se dedicam ao estudo da equiparação salarial, analisando a Constituição Federal e a Consolidação das leis trabalhistas.

DESENVOLVIMENTO

Equiparação salarial é o direito estabelecido pela CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, que determina que os empregados que exerçam a mesma função recebam também o mesmo salário (artigo 461 da CLT). Segundo Góes (2009), equiparar salário é o instrumento que busca garantir a isonomia salarial entre empregados que desempenham a mesma função e com igual valor, que trabalham para o mesmo empregador, na mesma localidade, sendo necessária a constituição de um paradigma. Nesse mesmo sentido, Carrion (2009), ressalta que a isonomia inspira-se na filosofia da institucionalização da empresa. O empresário não é senhor absoluto de tudo, portanto, não lhe assiste o direito de preterir um empregado, pagando-lhe menos que a outro. Segundo o autor,

[...] esta igualdade é objetiva, em face do executado; presume-se que o empregador, em seu próprio interesse, incumbe este ou aquele serviço a colaborador mais apto; essa opção é um direito empresarial, mas a serviço igual deve corresponder remuneração igual, sem caprichos patronais. (CARRION, 2009, p. 325).

Entretanto, a própria CLT fixou alguns requisitos para que seja reconhecida a equiparação salarial, a saber: (i) Contemporaneidade: Neste pressuposto o empregado e modelo devem estar exercendo concomitantemente as mesmas atribuições, ou terem exercido funções idênticas no mesmo período. Segundo Cassar (2011, p. 984) “não se vislumbra a possibilidade de exigir pagamento de salário igual para o empregado que venha ocupar função ou cargo vago, não exercido por outra pessoa naquele mesmo momento”. (ii) Mesmo empregador: Dois empregados só terão direito a receber salário idêntico se, além de preencherem os demais requisitos, também forem empregados do mesmo empregador. Cassar (2011) adverte,

Ocorrendo fusão de empresas, isto é, a união de duas ou mais empresas em uma só, ou sucessão de empresários, os empregados da sucedida e da sucessora passam a pertencer a mesma empresa, logo, a equiparação é possível, desde que os demais requisitos estejam presentes. (CASSAR, 2011, p. 985)

Trata-se de empregados que pertencem a empresas do mesmo grupo econômico. (iii) Identidade de atribuições: Para que a equiparação se verifique, mister que os empregados cotejados executem exatamente as mesmas atribuições ou tarefas, não só as objetivas, como as subjetivas, isto é, com a mesma responsabilidade e poderes. Ressalta-se, por oportuno, que essa atribuição deve estar associada à mesma função. De acordo com Cassar (2011, p. 987), “o empregador pode dar o nome que desejar às tarefas desenvolvidas, isto é, pode chamar de cargo ou de função. Assim, a nomenclatura dada pelo empregador (cargo ou função) não deve desviar a atenção para o que realmente importa: a identidade de atribuições, isto é, de tarefas desempenhadas pelos cotejados”. Ainda segundo a autora, é possível a equiparação salarial para as funções inespecíficas, de confiança, especializadas ou técnicas, intelectuais e artísticas, desde que o empregador não faça distinção entre os comparados, tratando os cotejados de forma igual. (iv) Mesma localidade: Inicialmente, obsta salientar que localidade é o mesmo que município. Desta forma, o trabalhador só terá direito a ver seu salário equiparado se o modelo trabalhar no mesmo município que o equiparando. Importa-nos, por oportuno, ressaltar o comentário de Cassar (2011),

Ressalta-se que o inciso X da Súmula nº6 do TST, estabelece que também é possível a equiparação salarial de empregado e paradigma que trabalham em Municípios distintos, porém dentro da mesma região metropolitana, Nesse caso, deverá ser observado o caso concreto para analisar se os municípios estão dentro da mesma região. (CASSAR, 2011, p. 988)

Nesse viés, o TST e a jurisprudência também têm estendido a equiparação salarial para empregados da mesma região metropolitana. (v) Diferença de Tempo na Função não superior a dois anos a favor do modelo: A diferença de tempo de serviço conta-se na função e não no cargo ou no emprego. Assim, o modelo não pode ser mais antigo na função de dois anos que o equiparando. A corroborar o exposto, Cassar (2011, p.990) aponta, “se o modelo trabalhou em períodos descontínuos (mesmo contrato ou contratos distintos) na mesma função e a soma destes ultrapassar dois anos, a equiparação não será deferida”. (vi) Identidade de produtividade e perfeição técnica: Entende-se como produtividade a quantidade de trabalho produzido por

hora, dia ou mês, e como perfeição técnica, a forma com que foi realizado o trabalho, pois um apressado pode produzir mais peças, só que defeituosas, pois confeccionadas sem o capricho que mereciam. Segundo Cassar (2011, p. 991), “esses requisitos devem ser comprovados por prova técnica e é ônus do empregador comprovar uma possível diferença entre o empregado e o paradigma quando exercerem a mesma função”. (vii) Inexistência de plano de cargos e salários com previsão alternada de promoção por antiguidade e merecimento: Plano de cargos e salários ou quadro de carreira, quadro de pessoal, PCCS ou plano hierarquizado em cargas e carreiras, etc., caracteriza-se, segundo Cassar (2011), como uma norma autônoma, unilateral, espontaneamente confeccionada pelo empregador que dispõe sobre o ingresso inicial em cada carreira e função, os níveis de cada função, a forma de acesso às funções superiores hierarquicamente, as classificações, reclassificações, funções de confiança, funções técnicas, níveis de salários, critérios de promoções horizontais e verticais, topo de carreira etc. (viii) Mesmo regime jurídico e empregado público: Faz-se necessário que os comparados estejam submetidos ao mesmo regime jurídico, ou seja, que sejam regidos pela CLT, pois, segundo Cassar (2011), mesmo que dois trabalhadores executem suas tarefas lado a lado para um mesmo tomador, mais um seja estatutário e outro celetista, impossível é o pleito de equiparação salarial. Ainda segundo a autora (2011, p. 993), “não é possível a equiparação salarial entre empregados públicos ocupantes de cargos ou funções públicas distintas, providos por concursos públicos diversos, em face da proibição do art 37, II, da CRFB. (ix) O modelo não pode ser empregado readaptado: Segundo o legislador, a readaptação decorre de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social.

Com assento a matéria discutida, é vedado ao legislador ordinário determinar arbitrariamente o que é igual, devendo pautar-se em critérios objetivos, circunscritos aos parâmetros traçados pela Constituição.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante o exposto, depreende-se não ser possível a diferença de salários quando preenchidos os requisitos necessários, quais sejam, Contemporaneidade, mesmo empregador, identidade de atribuições, mesma localidade, diferença de tempo na função não superior a dois anos a favor do modelo, identidade de produtividade e perfeição técnica, inexistência de plano de cargos e salários com previsão alternada de promoção por antiguidade e merecimento, mesmo regime jurídico e empregado público e o modelo não pode ser empregado readaptado. Quanto ao ônus da prova, contestada a identidade funcional, o ônus da prova é do autor, salvo se o empregador invocar fato modificativo, impeditivo ou extintivo de direito, quando então o ônus lhe será transferido, como aliás se infere da Súmula nº 6, inciso VIII, do TST.

Assim, conclui-se que o instituto da equiparação salarial é uma medida protetiva, servindo também como medida antidiscriminatória entre empregados que possuam equivalência com empregado de uma mesma empresa, e preenchendo todos os requisitos necessários para tanto.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª edição. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil De 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 10/08/2015

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 10/08/2015

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 5ª edição. Rio de Janeiro: Editora Impetus, 2011.

CARRION, Valentim. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 34. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 325.

GÓES, Maurício de Carvalho. **A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009, p. 54.