

Publicado em nosso site em 01/04/2009

Equiparação salarial - Roteiro de Procedimentos

Roteiro - Previdenciário/Trabalhista - 2009/4188

Sumário

Introdução

I - Funções idênticas

II - Trabalho de igual valor

II.1 - Tempo de serviço

III - Serviço prestado ao mesmo empregador

IV - Serviço prestado na mesma localidade

V - Trabalhador readaptado

VI - Reclamação trabalhista

VI.1 - Ônus da prova

VII - Quadro de carreira

VII.1 - Requisitos

VIII. Paradigma estrangeiro

IX - Falta de estipulação do salário

X. Jurisprudências

Fundamentos legais

Introdução

A Constituição Federal de 1988 prevê, dentre outros vários direitos assegurados aos trabalhadores, a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no seu art. 461 determina que, 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

Trabalho de igual valor, por sua vez, é aquele realizado com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a 2 (dois) anos.

I - Funções idênticas

Sendo idênticas as funções, deverá o empregador pagar ao empregado o mesmo salário. Para tanto é necessário que o

equiparando e o paradigma exerçam as mesmas atividades, sendo irrelevante o nome dado à função pelo empregador.

A atividade exercida pelo empregado que pretende ter equiparação salarial deve ser rigorosamente igual à do paradigma. Não basta que o cargo tenha a mesma denominação ou que a atividade seja semelhante: equiparado e paradigma devem exercer as mesmas atividades.

Neste sentido, prevê a Súmula nº 6, inciso III, do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (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

(...)

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 nº 328 - DJ 09.12.03)

(...)

Exemplo:

Carlos e Beatriz foram contratadas para exercer a função de auxiliar de escritório. Carlos atende os clientes, e é responsável pelo envio e recebimento de todas as correspondências da empresa. Beatriz, por sua vez, fica responsável pelas planilhas e digita documentos. Embora a denominação do cargo seja a mesma, não há identidade de funções; sendo assim, não há que se falar em equiparação salarial neste caso.

II - Trabalho de igual valor

Trabalho de igual valor 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.

Uma vez atendidos os demais requisitos previstos no 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 (Súmula do TST nº 6, inciso VII,)

II.1 Tempo de serviço

Para apuração do tempo de serviço, será considerado o tempo

de serviço na função e não no emprego.

Neste sentido, prevê a Súmula nº 6, inciso II, do TST: *EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (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*

(...)

II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego.

(...)

Corroborando ao entendimento, declara a Súmula nº 202 do Supremo Tribunal Federal (STF):

Na equiparação de salário, em caso de trabalho igual, toma-se em conta o tempo de serviço na função, e não no emprego.

III - Serviço prestado ao mesmo empregador

O paradigma e o trabalhador devem prestar serviço ao mesmo empregador.

Para fins trabalhistas, considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

IV - Serviço prestado na mesma localidade

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 (Súmula nº 6, inciso X, do TST)

Neste sentido, comenta Maurício Godinho Delgado em sua obra "Curso do Direito do Trabalho", 5ª edição, LTR, p. 790:

"O tipo celetista de localidade diz respeito ao mesmo sítio

geográfico básico, o mesmo lugar que tenha as mesmas precisas características socioeconômicas, a ponto de não justificar tratamento salarial diferenciado entre trabalhadores pelo empregador.

No tipo legal da localidade enquadra-se, fundamentalmente, a noção de cidade, enquanto mesmo espaço urbano delimitado.

Pode também enquadrar-se no tipo legal do art. 461 da CLT a noção de município, caso se trate de um espaço geográfico com as mesmas características socioeconômicas. Contudo, nem sempre o espaço de um município atenderá à tipificação celetista. Citem-se, por ilustração certos municípios de dimensões exacerbadas, que são relativamente comuns no Brasil: neles tenderá a ocorrer diferenciação profunda de características socioeconômicas entre a sede do município (a cidade) e as longínquas áreas interioranas."

V - Trabalhador readaptado

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.

VI - Reclamação trabalhista

É desnecessário que, ao tempo da reclamação trabalhista sobre equiparação salarial, o reclamante e o paradigma ainda estejam na condição de empregados da mesma empresa, desde que o pedido se relacione com situação pretérita.

Observa-se, no entanto, o período prescricional de 5 (cinco) anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho (art. 7º, XXIX da Constituição Federal de 1988).

Assim, prevê a Súmula nº 6, incisos IV e IX, do TST *Equiparação salarial. Art. 461 da CLT. (RA 28/1969, DO-GB 21.08.1969. Redação alterada - Res 104/2000, DJ 18.12.2000. Nova redação em decorrência da incorporação das Súmulas nºs 22, 68, 111, 120, 135 e 274 e das Orientações Jurisprudenciais nºs 193, 252, 298 e 328 da SDI-1 - Res. 129/2005, DJ 20.04.2005)*

(..)

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.

(...)

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

- Res 121/2003, DJ 19.11.2003)

(...)

VI.1 - Ônus da prova

Conforme o art. 818 da CLT, a prova das alegações incumbe a parte que as fizer.

Desse modo, se o trabalhador pretende obter a equiparação salarial por meio de reclamatória trabalhista, deverá provar que reúne os requisitos necessários para a equiparação salarial.

O empregador, por sua vez, terá o ônus de provar o fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial, conforme prevê Súmula nº 6, inciso VIII, do TST:

Equiparação salarial. Art. 461 da CLT. (RA 28/1969, DO-GB 21.08.1969. Redação alterada - Res 104/2000, DJ 18.12.2000. Nova redação em decorrência da incorporação das Súmulas nºs 22, 68, 111, 120, 135 e 274 e das Orientações Jurisprudenciais nºs 193, 252, 298 e 328 da SDI-1 - Res. 129/2005, DJ 20.04.2005)

(..)

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)

VII - Quadro de carreira

Não há que se falar em equiparação salarial, se o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento, dentro de cada categoria profissional.

Esta regra está atualmente é prevista no § 2º do art. 461 da CLT e na Súmula nº 6, inciso I, do TST:

Equiparação salarial. Art. 461 da CLT. (RA 28/1969, DO-GB 21.08.1969. Redação alterada - Res 104/2000, DJ 18.12.2000. Nova redação em decorrência da incorporação das Súmulas nºs 22, 68, 111, 120, 135 e 274 e das Orientações Jurisprudenciais nºs 193, 252, 298 e 328 da SDI-1 - Res. 129/2005, DJ 20.04.2005)

(...)

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. (ex-Súmula nº 06 - Res 104/2000, DJ 18.12.2000)

VII.1 - Requisitos

O Delegado Regional do Trabalho é a autoridade competente para decidir sobre pedidos de homologação de quadro de pessoal organizado em carreira das empresas e respectivos regulamentos.

Assim, para que referido quadro de carreira tenha validade, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) exige homologação pelas Delegacias Regionais do Trabalho (DRT).

A DRT, além de analisar a licitude dos critérios adotados para aprovação do quadro de carreira, observará:

- a) admissão nos cargos em níveis iniciais;
- b) discriminação do conteúdo ocupacional de cada cargo;
- c) critérios de promoção alternadamente por merecimento e antiguidade;
- d) critérios de avaliação e de desempate;
- e) distinção entre reclassificação e promoção;
- f) denominação das carreiras com as subdivisões que comportar a complexidade dos serviços.

Havendo alteração no quadro de carreira, a empresa também deverá homologar o novo quadro na DRT.

VIII. Paradigma estrangeiro

O artigo 358 da CLT estabelece que a juízo do Ministério do Trabalho, nenhuma empresa poderá pagar a brasileiro que exerça função análoga àquela exercida por estrangeiro a seu serviço, salário inferior ao deste, salvo nos seguintes casos:

- a) quando, nos estabelecimentos que não tenham quadros de empregados organizados em carreira, o brasileiro contar menos de 2 (dois) anos de serviço, e o estrangeiro mais de 2 (dois) anos;
- b) quando, mediante aprovação do Ministério do Trabalho, houver quadro organizado em carreira em que seja garantido o acesso por antiguidade;
- c) quando o brasileiro for aprendiz, ajudante ou servente, e não o for o estrangeiro;
- d) quando a remuneração resultar de maior produção, para os que trabalham à comissão ou por tarefa.

Equiparam-se aos brasileiros, ressalvado o exercício de profissões reservadas aos brasileiros natos ou aos brasileiros em geral, os estrangeiros que, residindo no País há mais de 10 (dez) anos, tenham cônjuge ou filho brasileiro, e os portugueses.

IX - Falta de estipulação do salário

Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.

X. Jurisprudências

"EQUIPARAÇÃO SALARIAL. DIFERENÇA DE TEMPO DE SERVIÇO NÃO SUPERIOR A DOIS ANOS. Já pacificou-se o entendimento que, "para efeito de equiparação de salários, em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função, e não no emprego" (Súmulas 135/TST e 202 do E. STF). Como se faz, no entanto, para contar esses dois anos, se o paradigma completa dois anos de serviço na função e nesse mesmo dia o reclamante inicia a prestação de idêntica atividade? A solução está na Lei 810, de 06/09/49, aplicável ao direito do trabalho por força do parágrafo único do art. 8º da CLT, que no art. 1º "Considera ano o período de doze meses contados do dia do início ao dia e mês correspondentes do ano seguinte". Ora, se o paradigma não detinha tempo de serviço superior a "dois anos exatos" na função tem o obreiro direito à equiparação salarial". (TRT-PR-RO 7.643/95 - Ac. 2ª T 9.264/96 - Rel. Juiz Luiz Eduardo Gunther - DJPr. 10/05/96)."

"Trabalho intelectual. Equiparação salarial. Possibilidade (art. 461 da CLT) Diante da divergência no seio da SDI-I, competente para o julgamento dos embargos em recurso de revista, quanto à possibilidade de aferição dos pressupostos necessários à equiparação salarial do art. 461 da CLT, em caso de trabalho intelectual, foi o feito submetido a exame pela SDI-plena. Entendeu a SDI-plena que é possível a equiparação salarial em trabalho intelectual, desde que observados os requisitos do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme certidão de fls. 560, ressalvado o entendimento deste redator (Min. Milton de Moura França), cujo voto vencido integra o presente acórdão. Embargos providos no particular, para restabelecer a decisão regional." (TST, SEDI-1, AG-E-RR - 197.754/95.1, in DJU de 28.11.97, p. 62365)

"EQUIPARAÇÃO SALARIAL. A reclamante, que confessa seu desconhecimento parcial acerca dos serviços prestados pela paradigma e admite trabalhar com o manejo de produtos diversos da empregada modelo, não faz jus à equiparação salarial, ante a inexistência de identidade de funções." (TRT

2ª R. - 12ª T - RO 20090074976 - Relator: Adalberto Martins - Data do julgamento: 12/02/2009).

"EQUIPARAÇÃO SALARIAL. A prova da diferença de perfeição técnica, entre os serviços prestados pela reclamante e paradigma, é ônus da reclamada, que alegou, em defesa, que a carreira dos operadores de telemarketing é estruturada de acordo com a "habilidade verbal" dos empregados. RECURSO NÃO PROVIDO." (TRT 2ª R. - 12ª T - RO 20090074984 - Relator: Adalberto Martins - Data do julgamento: 12/02/2009)"

"EQUIPARAÇÃO SALARIAL. Comprovando a ré que o paradigma contava com mais de dois anos na função de "examinador de linha", cujas atribuições se exigia maior responsabilidade que "atendente de serviços", não há que falar em equiparação salarial. Recurso a que se nega provimento." (TRT 2ª R - 8ª T - RO 20090050821 - Relatora: Silviia T. de Almeida Prado - Data do julgamento: 11/02/2009)

Fundamentos legais

Constituição Federal de 1988, art. 7º, XXX e XXIX
Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), arts. 2º, 353, 358, 460, 461 e 818