



Empregados devem ter equiparação salarial em empresa

12/11/2001

Qualquer trabalhador que preste serviço igual ao de um outro de idêntica função, na mesma localidade, tem direito a recebimento de salário igual, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. Este é o regramento do direito à equiparação salarial assegurado pelo art. 461 da CLT.

Assim, temos verificado diferenças no cotidiano. Alguns empregadores pagam valor maior para uns empregados e menores para outros por um mesmo trabalho feito. Apenas muda o enquadramento de funções, apesar ambos fazerem o mesmo serviço.

Às vezes, um funcionário que tenha a CTPS anotada como menos graduado, por exemplo, “ajudante”, na verdade pode até fazer exatamente os mesmos serviços que um outro que tenha a CTPS anotada com função mais graduada.

No direito do trabalho não interessa muito qual o nome da função que veio a ser anotada na CTPS do empregado porque prevalece o contrato-realidade. Não interessa o mero nome da função então consignada, mas o que o empregado faz na realidade.

Se comprovado que o serviço prestado era de igual valor e idêntica função, tratando-se de um mesmo empregador e numa mesma localidade, o trabalhador prejudicado tem o direito ao recebimento de salário igual, com base no que assegura o art. 461 da CLT.

Para que o trabalhador possa discutir na Justiça do Trabalho o salário igual, é preciso observar a caracterização da equiparação salarial pretendida. Outros requisitos são: igual produtividade e a mesma perfeição técnica entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos.

A jurisprudência já consolidou o entendimento de que o termo “mesma localidade” significa no mesmo município. Assim, se um empregado trabalhar em igualdade de condições que um outro trabalhador de uma mesma empresa, mesmo que em setor diverso, tem direito ao recebimento das diferenças salariais resultantes. (Pena de violação do direito de igualdade previsto no “caput” do art. 5º da CF e infringência ao processo discriminatório ilegal, previsto no art. 7º, inciso XXX, que proíbe a discriminação no que pertine à diferença de salário).

Durante muito tempo, entendia-se que um trabalhador que possuísse, por exemplo, dois anos em uma empresa e apesar de fazer trabalho igual a um outro com cinco ou mais de empresa, não poderia pleitear direito a salário igual, com base na equiparação salarial.

Todavia, a jurisprudência predominante de nossos Tribunais já pacificou o entendimento de que os dois anos a que se refere o parágrafo 1º do art. 461 da CLT, não é dois anos na empresa, mas dois anos numa função onde possa estar discutindo o direito à equiparação.



Assim, é plenamente possível um empregado pleitear na Justiça do Trabalho as diferenças salariais então existentes em decorrência de equiparação salarial com outro empregado que apesar de possuir mais de dois anos de empresa, na mesma função trabalhada com igualdade, não tenha tempo superior a dois anos, como já decidiu o TRT-PR, com a seguinte ementa: “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.

Fonte: https://conjur.jumps.com.br/2001-nov-12/empregados_equiparacao_salarial_empresa/