

# **SINDHEF**

## **EQUIPARAÇÃO SALARIAL**

### **CONCEITOS**

Paradigma é o valor do salário de empregado, em determinada função, que serve de equiparação para outro trabalhador, na mesma função.

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 dois anos.

### **EQUIPARAÇÃO**

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, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 anos (art. 461 da CLT).

Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente, ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante (art. 460 da CLT).

### **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.

### **TEMPO DE SERVIÇO**

Conforme entendimento predominante dos tribunais, para efeito de equiparação salarial, em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego.

### **RETROATIVIDADE**

De acordo com o Enunciado IV da Súmula do TST nº 6 (incorporação da Súmula 22 - Resolução 129/2005 DJ 20.04.2005), 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.

Entretanto deverá ser observado o prazo prescricional que é de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

### **SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

A jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho (TST), por meio do Enunciado da Súmula nº 159 estabelece que, enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

# **SINDHEF**

Por substituição eventual entende-se aquela ocorrida uma ou outra vez, em certo período, quando o empregado substituído ausentar-se momentaneamente.

Dessa forma, não se caracteriza como tal aquela ocorrida por ocasião de férias do substituído, pois o empregador pode prever o afastamento do empregado. Também é previsível o afastamento compulsório e periódico na licença maternidade, na doença prolongada, etc.

Ocorrendo a substituição provisória, o empregado substituto receberá salário igual ao do substituído.

## **COMPROVAÇÃO**

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

Portanto, se o empregado pretende obter a equiparação salarial na Justiça do Trabalho, deverá provar que reúne os requisitos para tal.

Ao empregador caberá o ônus de provar o fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial, conforme Enunciado VIII da Súmula TST 6 (ex-Súmula nº 68).

Para efeito de equiparação salarial, o empregado não poderá indicar na reclamação trabalhista mais de um paradigma, visto ser impossível determinar a equiparação salarial com uma pessoa em um mês e com outra no mês subsequente, de maneira simultânea.

Assim, ou todos os paradigmas recebem salário igual, bastando a indicação de apenas um, ou todos recebem salários diferentes, preferindo o autor indicar o paradigma de maior salário para efeito de equiparação salarial.

## **PARADIGMA ESTRANGEIRO**

Estabelece a CLT, em seu art. 358, 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) 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) 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 por comissão ou tarefa.

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

## TRABALHADOR READAPTADO NA FUNÇÃO

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 (art. 461, § 4 da CLT).

## QUADRO DE CARREIRA

As regras de equiparação não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipóteses em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.

Segundo o Enunciado I da Súmula TST 6, o quadro de carreira deverá ser 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.

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.

O quadro de carreira deverá ser confeccionado por um profissional com formação em administração de empresas especializado em recursos humanos, pois este é o profissional habilitado para tal.

Tendo-se este quadro de carreira, não será cabível a alegação de equiparação salarial, apenas a postulação do enquadramento adequado.

## EFEITOS

Havendo prova dos requisitos para equiparação, o empregado fará jus ao mesmo salário do seu paradigma, excluídas as vantagens pessoais, como por exemplo o adicional por tempo de serviço.

O direito do empregado que foi equiparado será as diferenças vencidas e não prescritas, além das vincendas, cujos pagamentos serão calculados com base no salário, de décimo terceiros salário, férias vencidas, horas extras, descanso semanal remunerados e recolhimentos do FGTS e contribuições previdenciárias, além de outras determinadas em juízo.

## SÚMULA Nº 6 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 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,*

# SINDHEF

*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 6 - 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 nº 328 - DJ 09.12.03)*

*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 57/70, 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 - Res. 100/2000, DJ 18.09.00)*

*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 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 9/77, 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 - 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 nº 252 - Inserida em 13.03.2002).*