

ANBAR & NARCISO

ADVOGADOS ASSOCIADOS

EQUIPARAÇÃO SALARIAL NA REFORMA TRABALHISTA

BRUNO NARCISO— Advogado. Graduado em Direito pela PUC-SP. Pós-graduado em Direito do Trabalho pela PUC-SP. Pós-graduado em Direito Previdenciário pela EPD. Professor da EPD. Membro da Comissão de Direito Empresarial do Trabalho da OAB do Jabaquara.

Equiparação salarial

- 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.
- Funcionamento: o trabalhador elege um paradigma, que é um trabalhador que, dentre outros requisitos, faz atividade idêntica à dele, mas ganha mais.
- Requisitos: função idêntica, trabalho de igual valor, mesmo empregador, mesma localidade

Identidade de funções

- Aqui, funções são as atividades desenvolvidas pelo empregado e pelo paradigma. Para fins de equiparação salarial, as atividades não podem ser parecidas ou semelhantes, mas sim idênticas.
- Súmula, 6, inciso III, TST - 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.

Mesmo empregador, mesma localidade

- Empregado e paradigma devem possuir o mesmo empregador.
- Existe a tese do grupo econômico como empregador único. Sendo assim, presentes os demais requisitos, seria possível a indicação de um paradigma pertencente a uma outra empresa, desde que pertencente ao mesmo grupo econômico.
- Súmula 6, X, TST - 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.

Jurisprudência favorável à tese de grupo econômico

- GRUPO ECONÔMICO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. **Viável a equiparação salarial entre empregados de empresas distintas pertencentes a um grupo econômico**, quando presentes os requisitos previstos no art. 461, da CLT. Na hipótese, o Reclamante não provou a identidade de funções, negada pela Reclamada, já que o campo de atuação dos paragonados não era o mesmo. (TRT-2 - RO: 1033420125020 SP 00001033420125020251 A28, Relator: LUIZ CARLOS GOMES GODOI, Data de Julgamento: 12/06/2013, 2ª TURMA, Data de Publicação: 18/06/2013)

Jurisprudência desfavorável à tese de grupo econômico

- EQUIPARAÇÃO SALARIAL. EMPRESAS PERTENCENTES AO MESMO GRUPO ECONÔMICO. **Não há que se falar em equiparação salarial quando paradigma e paragonado pertencem a empresas diversas, ainda que pertencentes ao mesmo grupo econômico.** Embora a formação do grupo econômico implique várias consequências, e a despeito do teor da Súmula 129 do TST, não é possível estender os direitos dos trabalhadores de uma empresa às outras, pois a relação empregatícia decorre do ajuste entre o empregado e a empresa individualmente considerada. (TRT-2 - RO: 17295520125020 SP 00017295520125020068 A28, Relator: MARIA JOSÉ BIGHETTI ORDOÑO REBELLO, Data de Julgamento: 18/02/2014, 11ª TURMA, Data de Publicação: 25/02/2014)

Alteração na Reforma Trabalhista

- 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.
- Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, **prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial (no lugar de mesma localidade)**, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, **etnia**, nacionalidade ou idade.

Trabalho de igual valor – Alteração na Reforma Trabalhista

- § 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.
- § 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 para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.**

Trabalho de igual valor – produtividade e perfeição técnica

- Em linhas gerais, a produtividade se relaciona com a quantidade e a perfeição técnica com a qualidade do serviço prestado.
- Portanto, se um paradigma faz as mesmas atividades, mas com mais qualidade ou em maior quantidade, não haverá direito à equiparação salarial.

Trabalho de igual valor – produtividade e perfeição técnica

- Na Reclamação trabalhista, o empregado deve provar o fato constitutivo de que realizava atividades (funções) idênticas às do paradigma. A prova de que havia diferenças no tocante aos demais requisitos é do empregador.
- Súmula 6, inciso VIII, do TST - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial.

Trabalho de igual valor – produtividade e perfeição técnica

Exemplo de diferença de perfeição técnica (ônus do empregador) – o paradigma possui frequência em diversos cursos, diplomas, comprovada experiência em outras empresas.

OJ 296 da SDI-I do TST. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ATENDENTE E AUXILIAR DE ENFERMAGEM. IMPOSSIBILIDADE. Sendo regulamentada a profissão de auxiliar de enfermagem, cujo exercício pressupõe habilitação técnica, realizada pelo Conselho Regional de Enfermagem, impossível a equiparação salarial do simples atendente com o auxiliar de enfermagem.

Trabalho de igual valor – produtividade e perfeição técnica

- Súmula 6, VII, TST - 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.
- Esses dois requisitos do trabalho de igual valor não se alteram na Reforma.

Alteração - diferença de tempo de serviço não superior a 2 anos.

- Fulano e Ciclano foram admitidos na empresa XYZ no ano de 2013, em atividades diferentes. Fulano com a função de técnico de finanças e salário de R\$ 2.000,00. Ciclano, na função de analista de finanças, com salário de R\$ 4.000,00. Em 2017, Fulano é promovido para analista de finanças, passando a desenvolver as mesmas atividades de Ciclano, mas com salário de R\$ 3.000,00. Fulano pode indicar Ciclano como paradigma para fins de equiparação salarial?
- R: A resposta é não. O tempo de serviço deles é o mesmo, pois ambos ingressaram em 2013. Mas o tempo na atividade não é inferior a 2 anos, pois quando Fulano começa as atividades como analista de finanças, Ciclano já a exercia há 4 anos.

Alteração - diferença de tempo de serviço não superior a 2 anos

- § 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 para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.**

Equiparação salarial em cadeia

- “A”, que ganha R\$ 1.000,00, pleiteia equiparação salarial com “B”, que ganha R\$ 2.000,00. Contudo, “B”, em ação judicial, conseguiu equiparação salarial com “C” que ganha R\$ 3.000,00. Neste caso, há uma equiparação salarial em cadeia para “A”, que, ao se equiparar com “B”, passa a ganhar o mesmo salário que “C”.

Equiparação salarial em cadeia

- Súmula 6, VI, TST - 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: a) se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior; b) na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto, considerada irrelevante, para esse efeito, a existência de diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante e os empregados paradigmas componentes da cadeia equiparatória, à exceção do paradigma imediato.

Equiparação salarial em cadeia vedada na Reforma Trabalhista

- § 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

Multa – Reforma Trabalhista

- **§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.**

Quadro de carreira

- § 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.
- Súmula VI, I, do TST - 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.

Quadro de Carreira – Reforma Trabalhista

- § 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira **ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.**
- § 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, **ou por apenas um destes critérios**, dentro de cada categoria profissional.

Não se alteram na Reforma Trabalhista

- § 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.
- Súmula VI, inciso IV, TST - 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.
- Súmula 6, inciso IX, TST - 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

Quadro comparativo

| Antes da Reforma | Depois da Reforma |
|--|---|
| Mesmo empregador poderia, em alguns casos, ser o grupo econômico. | Mesmo empregador é o mesmo estabelecimento empresarial |
| Empregador tinha que estar na mesma localidade, entendida como o mesmo município ou mesma região metropolitana | Mesma localidade também deve ser o mesmo estabelecimento empresarial |
| Proibição de distinção de sexo, nacionalidade ou idade. | Proibição de distinção de sexo, nacionalidade, etnia ou idade. No caso de sexo ou etnia, poderá haver aplicação de multa ao empregador |
| Só há equiparação entre pessoas cuja diferença de tempo na atividade não seja superior a 2 anos. | Só há equiparação entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na atividade não seja superior a dois anos. |

| Antes da Reforma | Depois da Reforma |
|--|--|
| Não há equiparação salarial se a empresa adotar quadro de carreira, com promoções alternadas por antiguidade e merecimento | Não há equiparação salarial se a empresa adotar quadro de carreira, com promoções por antiguidade ou por merecimento, podendo dispensar um desses requisitos |
| Quadro dever ser homologado pelo Ministério do Trabalho | O quadro pode ser elaborado por norma interna da empresa ou por negociação coletiva, sem necessidade de registro ou homologação por qualquer órgão público. |
| Não há o requisito de que empregado e paradigma sejam contemporâneos, por mais que a jurisprudência já esteja inclinada nesse sentido. | Há o requisito de que empregado e paradigma sejam contemporâneos |
| É possível a equiparação em cadeia, por meio da indicação de paradigmas remotos. | Fica vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria. |

ANBAR & NARCISO

ADVOGADOS ASSOCIADOS

BRUNO NARCISO

advocacia@brunonarciso.com.br

www.facebook.com/anbarenarciso

(11) 2305-4295