



**UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS –
UNIPAC**

FACULDADE DE DIREITO

BACHARELADO EM DIREITO

WILLIAM ANTÔNIO SILVA MATTOS

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

UNIPAC/JF

2008

51029
MO 00529



**UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS –
UNIPAC**

**FACULDADE DE DIREITO
BACHARELADO EM DIREITO**

WILLIAM ANTÔNIO SILVA MATTOS

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Monografia de conclusão de Curso
apresentada ao curso de ciências
jurídicas da Faculdade de Direito, da
Universidade Presidente Antônio Carlos,
como exigência para obtenção do grau
de Bacharel em Direito.

Orientador: Professor Rodrigo
Longotano do Nascimento.

UNIPAC/JF

2008

FOLHA DE APROVAÇÃO

WILLIAM ANÔNIO SILVA MATTOS

Aluno

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Tema

Monografia de conclusão de Curso apresentada ao Curso de Direito, da Universidade Presidente Antônio Carlos / Juiz de Fora, como exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

RODRIGO LONGOTANO DO NASCIMENTO

Wafel S. V.
FR

Aprovada em 10 / 07 / 2008.

Agradeço ao professor e orientador Rodrigo Longotano do Nascimento, pelo apoio e encorajamento contínuos na pesquisa; aos familiares, pela base oferecida em toda essa jornada; à minha esposa Leni pela compreensão e força; e aos amigos, em especial ao Bruno Ferreira Furtado, pela ajuda oferecida na construção da monografia.

“Nossas dúvidas são traidoras e nos fazem perder o
que poderia ser nosso pelo simples medo de tentar”.

willian shakespeare

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	08
1. REQUISITOS DA EQUIPAÇÃO SALARIAL.....	11
2. IDENTIDADE DE FUNÇÕES.....	13
3. TRABALHO DE IGUAL VALOR.....	15
4. MESMO EMPREGADOR.....	18
5. MESMA LOCALIDADE.....	20
6. SIMULTANEIDADE NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.....	23
7. QUADRO ORGANIZADO EM CARREIRA.....	24
8. NÚMERO DE PARADIGMAS.....	25
9. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO.....	26
10. DESVIO DE FUNÇÃO.....	28
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	29
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	31

RESUMO

Este trabalho possui como pressuposto, mostrar a realidade atual da equiparação salarial no direito trabalhista Brasileiro, enquadrando nas regras legislativas como eventual solução dos problemas a serem enfrentados, entretanto, o assunto é exibido pelos doutrinadores e ilustres mestres, que tem por objetivo, fazer com que o direito do trabalho seja cada vez mais eficaz e modernizado, trazendo, com isso, influências benéficas no tocante ao tema concernente.

PALAVRAS-CHAVE: Consolidação das leis Trabalhistas. Equiparação Salarial. Requisitos.

INTRODUÇÃO

O desenvolvimento desse trabalho tem como pressuposto, mostrar a realidade atual da equiparação salarial no direito trabalhista brasileiro. O assunto é tratado por doutrinadores, e ilustres mestres, com objetivo de fazer com que o direito do trabalho seja cada vez mais eficaz e modernizado, e buscando sempre a celeridade e a justiça.

Por conta da discriminação que havia entre os trabalhadores de sexo masculino e feminino, aguçou-se o pensamento de equiparação de salário, estabelecendo a necessidade de suprimir qualquer discriminação entre os trabalhadores por motivo de cor raça, sexo, crença, dentre outros, no que tange ao contrato de trabalho, inclusive no que diz respeito à remuneração.

Sob o reflexo internacional, o princípio da isonomia foi inserido pela primeira vez no tratado de Versailles, constando da declaração universal dos Direitos do Homem (1948) e, mais tarde, da convenção nº 100 da OIT, de 1951, que assegura a igualdade de remuneração para a mão de obra feminina e masculina por um trabalho de igual valor, em seguida, a convenção 111 da OIT estabeleceu regras vedando a discriminação no emprego, impedindo qualquer discriminação baseada em sexo que venha a interferir na igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego. No plano constitucional, o princípio da isonomia surge de

início, na constituição mexicana de 1917, a qual assegura para trabalho igual salário igual, sem distinção de sexo e nacionalidade. Em seguida, a constituição de Weimer reproduziu o preceito.

O mestre Sergio Pinto Martins(2006, p. 292) entende que:

O princípio de que todos devem ter salário igual, para trabalho igual, sem distinção de sexo, nasce com o art. 427 do Tratado de Versalhes, no qual se estabeleceu salário igual, sem distinção de sexo, para trabalho igual em quantidade e qualidade.

Em nosso País, esse princípio teve por objetivo inicial proteger o trabalhador nacional proibindo que recebesse salário inferior aos que fossem pagos aos estrangeiros (regulamento aprovado pelo decreto nº 20.291 de 12 de agosto de 1931). A constituição de 1934 (art. 121) e a de 1946 proibiram diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil. A constituição de 1937 limitou-se ao princípio genérico segundo o qual todos são iguais perante a lei. Não tardou a surgir, em agosto de 1940, um decreto permitindo ao empregador pagarem as mulheres salário inferior ao dos homens, autorizando uma redução de 10% em prejuízo daquelas (conforme Decreto-Lei nº 2.548, de 31 de agosto de 1940). Mais tarde, a constituição de 1937, proibiu a diferença de salário e de critério de admissão por motivo de sexo, cor e estado civil, enquanto a constituição de 1988 reproduziu o texto, estendendo a proibição também por motivo de idade, segundo o art. 7º, inciso XXX, da CF/88.

No direito trabalhista brasileiro, a equiparação salarial e regulada pelo art 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 e idade”.

§1º Trabalho de igual valor, para os fins desse capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo não for superior a dois anos.

§2º Os dispositivos deste artigo 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.

§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.

Maurício Godinho Delgado (2002, p. 471) conceitua equiparação salarial com louvor:

Para ele a equiparação salarial é a figura jurídica a qual assegura-se ao trabalhador, salário idêntico ao percebido pelo colega, perante o qual tenha exercido, simultaneamente, função idêntica, na mesma localidade, para o mesmo empregador. Ao empregado comparado dá-se o nome de paradigma ou espelho e ao trabalhador interessado na equiparação confere-se o cognome de equiparando, que também podem ser chamados pelas expressões paragnados ou comparados.

No decorrer deste trabalho, iremos expor os requisitos obrigatórios para caracterização da equiparação salarial, colocando os fatos controvertidos para tentar chegar a uma opinião mais plausível do tema abordado, o tipo legal proporciona ao final argumentar critérios bem precisos e claros, com algumas elucidações, através de um roteiro com propostas e sugestões relativas ao tema central.

1 - REQUISITOS DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Nosso ordenamento Jurídico estabelece um tipo legal no que concerne a equiparação de salário, que vêm regulado pela CLT, em seu art 461. O respectivo artigo faz referência a salário igual, e não igual remuneração, destarte deve-se fazer uma prévia distinção entre salário e remuneração.

O art. 457 da CLT usa o termo remuneração, que se constitui num conjunto de vantagens, compreendendo o valor pago diretamente pelo empregador ao empregado, que é o salário, como o pagamento feito por terceiros, que corresponde a gorjetas. Dentro de tal concepção, verificamos que salário é a parte paga pelo empregador e não por terceiros, enquanto a remuneração é tanto o pagamento efetuado pelo empregador quanto o recebido de terceiros que é o caso das gorjetas.

Diante da distinção de remuneração e salário, concluímos que o art. 461 da CLT não prevê direito a equiparação no que tange à remuneração, mas ao salário, este envolve o pagamento direto pelo empregador ao empregado pela prestação dos serviços.

Para os trabalhadores que possuem forma de pagamento diverso é irrealizável a equiparação salarial, para melhor elucidação podemos tomar como exemplo um empregado horista e um tarefeiro, existe aí uma diferença na forma de pagamento referente ao salário, impossibilitando a equiparação de salários.

Devemos ressaltar também que, os empregados que trabalharem em turnos diversos devem perceber o mesmo salário-base, observando o pagamento do adicional noturno, onde a diferença se dará em um receber o respectivo adicional e outro não.

A ordem jurídica vigente, mais precisamente a CLT, estabelece alguns requisitos para se caracterizar válida a equiparação salarial, mister se faz o entendimento dos seguintes requisitos:

- a) trabalho para o mesmo empregador;

- b) na mesma localidade;
- c) entre empregados na mesma função;
- d) com diferença de tempo de função não superior a 2 anos;
- e) que exerçam o trabalho com a mesma produtividade;
- f) que tenham a mesma perfeição técnica.

2 - IDENTIDADE DE FUNÇÕES

Para que seja configurada a equiparação salarial, nos termos da legislação pertinente, é mister que os trabalhadores em questão exerçam identidade funcional.

Mauricio Godinho Delgado (2002, p. 481) define com clareza identidade funcional:

Por identidade funcional ele entende ser a circunstância de os trabalhadores comparados realizarem o mesmo trabalho, englobando, poderes e prática de atos matérias concretos.

Há de se entender também, que as atividades devem ser as mesmas, exercendo os mesmos atos e operações, não importando a denominação dada ao cargo, deverá o empregador pagar o mesmo salário ao empregado quando existir prestação de serviços na mesma função. E irrelevante, porém, o nome dado à função pelo empregador, o importante e que, na prática, o equiparando e paradigmas exerçam as mesmas atividades.

Segundo Martins (2005, p. 292) no que tange a distinção de cargo e função: “Somente na existência de quadro organizado em carreira e que a distinção entre cargo e função ganha relevância”.

Há que se aguçar, a possibilidade de determinado cargo, poder englobar tarefas semelhantes à função do equiparando, não se configurando assim a identidade de função e sim, a de tarefas. Há o posicionamento no sentido de que não se deve exigir, ao mesmo tempo, a identidade completa das tarefas, sendo de sugestivo, acolher-se como técnica, comparar a finalidade da função, verificando qual o produto ou serviço obtido ao final do processo, posto que estes revelam as responsabilidades do empregado. Em sendo idênticos os resultados e em não sendo desproporcionais as tarefas executadas para o alcance deste, se infere a prestação do mesmo trabalho, devendo ser entendida como discriminatória eventual diferença de salários.

Em sentido contrário, há o entendimento de que a avaliação da identidade de funções deve ser ríspida. O fundamento para tal corrente encontra-se na diferenciação entre a redação do art. 461, que cita *identidade de funções* e o revogado art. 358, que tratava da equiparação entre brasileiros e estrangeiros e exigia mera *similitude de funções*.

A matéria é bastante controvertida, existe também a opinião no sentido de que os critérios para averiguação da identidade de funções devem-se pautar pela pesquisa dos fins da atividade profissional e os atos e operações que se pratica para realiza-los.

Leciona o autorizado Délio Maranhão (in Direito do Trabalho, 13ª edição, 1985, FGV, pág. 192):

Primeira condição, e fundamental, para a isonomia de salários é a identidade da função. Mas a mesma função pode compreender um número, maior ou menor, de serviços. O fato de, eventualmente, existir diferença entre os serviços executados por ocupantes de igual função, que se podem, no entanto, substituir uns aos outros sem alteração funcional, não lhes tira o direito à equiparação de salário.

Sérgio Pinto Martins (1999, p. 282) assevera:

“Não se pode dizer que a identidade de funções deva ser plena ou absoluta, mas apenas que as atividades do modelo e do equiparando sejam as mesmas, exercendo os mesmos atos e operações”. (in Direito do Trabalho, 4ª edição, 1997, Malheiros Editores, págs. 230 e 231).

Os Tribunais Regionais vêm decidindo:

“Equiparação salarial – Atividades diversificadas em razão da racionalização do serviço. Ocorre identidade de função quando o reclamante e paradigma – supervisores de departamentos intercomunicantes – têm suas atividades convergindo para o mesmo resultado. Ainda se diversas as áreas de trabalho consideram-se idênticas funções se posicionadas de forma igualitária na empresa e sob o mesmo grau de responsabilidade de atuação. Conforme Orlando Gomes: "Há funções idênticas quando dois empregados trabalham na mesma especialidade profissional e ocupam o mesmo grau na hierarquia do pessoal da empresa". (TRT – 15ª R – 4ª T – Ac. nº 823747/96 – Relª. Mª. Cecília F. Álvares Leite – DJSP 18.11.96 – p. 99)

Era comum a doutrina asseverar não ser possível equiparação entre trabalhadores que prestassem serviços de natureza intelectual, por ser o valor deste trabalho aferido

exclusivamente por critérios subjetivos. Hoje tal discussão encontra-se superada tendo em vista o posicionamento sumulado do TST.

3 - TRABALHO DE IGUAL VALOR

Para verificação do trabalho de igual valor, deve-se levar em conta a produtividade e não a produção do empregado. O termo “produtividade” deve ser entendido como capacidade de trabalho, diferente de “produção”, que revela o resultado final do processo. A produtividade deve ser observada levando-se em conta fatores materiais ao qual o empregado está submetido, posto que dois trabalhadores, exercendo as mesmas tarefas, em razão de um obrar com equipamento mais novo, mesmo que empregando a mesma técnica, poderá ter uma produção maior da de outro que tiver disponível equipamento obsoleto.

Sérgio Pinto Martins (2005, p.293) define com louvor trabalho de igual valor:

É todo trabalho feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos.

A questão da igual produtividade é presumida em função do exercício das mesmas tarefas e não da produção final. Provado, no entanto, a diferença de produção, caberá ao empregado aduzir fatos que justifiquem a alegada diferença, como o anteriormente arrolado. Essa diferença de perfeição técnica é de caráter quantitativo.

Já para verificação da identidade qualitativa, deve-se buscar a resultado do trabalho obreiro, no sentido de ser uma obra bem acabada, feita com cuidado especial e com qualidades inerentes ao ofício da pessoa.

Questiona-se no meio jurídico se a maior experiência, treinamento, ou grau intelectual, por si só, revela maior valor ao trabalho prestado. O entendimento majoritário é no sentido de que tais condutas constituem indícios da diferença do trabalho, contudo, não bastando como prova para tanto.

Ademais, importa saber que o trabalho efetuado, por ser subjetivo “intuitu personae”, muitas vezes será impossível de ser absolutamente idêntico, devendo os pressupostos de igualdade de produção e de perfeição técnica serem auferidos dentro de um grau de razoabilidade, afastando-se a necessidade de excelência do serviço prestado e tendo em foco, dentre outros aspectos, o proveito comparado a que a empresa auferiu com o desempenho da função pelo equiparando e pelo paradigma.

A perfeição técnica e a produtividade do paradigma devem ser provadas pelo empregador, pois são fatos modificativos ou impeditivos do direito a isonomia salarial segundo determina o artigo 333, II, do Código de Processo Civil e também já está consolidado em nossos Tribunais através da súmula número 6, VIII, do TST.

O § 1º do art. 461 da CLT determina que a diferença do lapso temporal de serviço não pode ser superior a dois anos para caracterização de perfeição técnica e igual produtividade. Se o empregado estiver de licença ou se seu contrato de trabalho estiver suspenso, não deve ser contado o referido período, caso esteja trabalhando em empresa do grupo na mesma função, esse tempo deve ser contado para efeito dos dois anos relativos à equiparação salarial. Se o funcionário for readmitido, serão computados no período, ainda que não contínuos.

4 - MESMO EMPREGADOR

Para o deferimento do pleito equiparatório, a lei ainda exige que os paragonados prestem serviços para o mesmo empregador, tal requisito não encontra dificuldade de assimilação pela doutrina ou jurisprudência, a não ser no caso de grupo econômico.

Alguns doutrinadores entendem que trabalhando o empregado em empresa que integra grupo econômico não se configura a equiparação salarial, argumentando que cada empresa possui características próprias, como rentabilidade, mercado e outras peculiaridades que acabam por repercutir na folha de salários, sendo assim incompatível com o Direito brasileiro a responsabilidade dual do grupo.

Contudo, à luz do §2º do art. 2º da CLT, quando uma ou mais empresas com personalidade jurídica constituírem grupo econômico, para os efeitos da relação de emprego, todas são solidárias quanto a quaisquer responsabilidades trabalhistas, protegendo-se o obreiro contra o maior poder econômico do empregador, não devendo, desta forma, ser empecilho à equiparação, o fato de equiparando e paradigma integrarem quadros diversos, vez que, para o direito, a diversidade de empresas é considerada como um único organismo econômico.

No que tange a equiparação de empregados com regimes de contrato de trabalho diverso, um pelo sistema estatutário e o outro pelo regime celetista, fica impossível falar em equiparação de salários, entretanto, devemos atentar que o equiparando e o paradigma pode laborar na mesma empresa e, no entanto, ter como empregadoras pessoas distintas. Alguns doutrinadores entendem que o equiparando trabalhando para determinada empresa de trabalho temporário e o paradigma presta serviços diretamente para empresa tomadora de serviços, não se admite a equiparação salarial, entendendo que o equiparando é subordinado à empresa de trabalho temporário ainda que preste serviço à empresa tomadora de serviços, enquanto o paradigma é subordinado a empresa tomadora de serviços.

Contudo, o enunciado nº 16 aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA, juntamente com o Tribunal Superior do Trabalho (TST), com a Escola

Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENAMAT) e com o apoio do Conselho Nacional das Escolas de Magistratura do Trabalho (CONEMATRA), em data de 23/11/07, discorre:

II – TERCEIRIZAÇÃO. SALÁRIO EQÜITATIVO. PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO. Os empregados da empresa prestadora de serviços, em caso de terceirização lícita ou ilícita, terão direito ao mesmo salário dos empregados vinculados à empresa tomadora que exercerem função similar.

O inciso acima visa proteger os trabalhadores que prestarem serviços para as empresas terceirizadas, ora, se o equiparando trabalha para a empresa de *trabalho temporário* e o modelo presta serviço para a *empresa tomadora de serviços*, mesmo sendo empregadores distintos, os funcionários farão jus à equiparação de salários, tal entendimento é fundamental e pertinente ao alvo enfocado, haja vista a grande quantidade de trabalhadores que laboram no sistema de terceirização, percebe-se que o direito trabalhista brasileiro, vem com medidas cada vez mais protetivas contra a não-discriminação no trabalho.

5 - MESMA LOCALIDADE

A fixação da localidade, na realidade, procura fixar o lugar que tenha as mesmas características, de modo que não se possa justificar tratamento salarial diferenciado aos empregados.

Segundo nosso honroso professor Amauri Mascaro Nascimento (1997, p. 379):

Conceito de “*mesma localidade*” de que trata o artigo 461, da CLT, refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana.

A edição atual da súmula do TST veio para dirimir dúvidas recorrentes no cenário justralhista, o que merece créditos, contudo, no caso da definição de localidade, poderia ser deixado para ser analisado no caso concreto, dadas às peculiaridades de cada região.

Com muita cautela, à 5ª Turma do TRT se posicionou, a cerca da equiparação salarial de empregados que laboravam para o mesmo grupo econômico, porém em regiões diversas, decidindo da seguinte forma:

O instituto da equiparação salarial visa a remunerar com igual salário os empregados que executam um conjunto de tarefas típicas de uma mesma função, desempenhada em benefício do mesmo empregador, sendo irrelevante o fato de estarem incumbidos de regiões diferentes, porque essa circunstância é afeta à divisão de tarefas dentro da organização empresarial e não interfere na função propriamente exercida. Este foi o fundamento utilizado pela 5ª Turma do TRT-MG ao negar provimento ao recurso ordinário interposto por duas empresas de um mesmo grupo econômico, inconformadas com a sentença que concedeu a uma advogada a equiparação salarial com outra que exercia as mesmas funções em regiões diferentes. “*Se reclamante e paradigma detinham idênticas atribuições, é injustificável que a primeira fosse remunerada com salário menor, por força de um critério subjetivo e desarrazoado que só pode resultar na postura anti-isonômica que o Direito não tolera*”- ressalta o relator do recurso, juiz convocado Eduardo Aurélio Pereira Ferri.

A defesa alegava que ficou demonstrado no processo o fato modificativo do direito buscado, previsto no parágrafo 1o, do artigo 461, da CLT, pois, embora ambas as empregadas exercessem as mesmas funções, o paradigma era responsável por região diversa, que demandava maior produtividade no desempenho da atividade. No entanto, o juiz considerou que este pormenor não modifica a identidade funcional em que se baseia o pedido de equiparação, uma vez que a empresa leva em conta a distribuição das regiões de atuação para cada um dos empregados da equipe, e não as especificidades dos serviços prestados.

A própria advogada indicada como paradigma, ao testemunhar em juízo, declarou que todas as funções que exercia eram também realizadas pela reclamante, sem qualquer distinção, e que o volume de serviço entre todas as advogadas da equipe era idêntico, já que eram realizadas reuniões periódicas com o chefe do setor para verificação do volume de trabalho e eventual necessidade de remanejar a demanda.

O juiz citou jurisprudência do próprio Tribunal, em decisão da 3ª Turma, sendo relator o desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira, para quem: *"Na avaliação do pressuposto da identidade das funções para deferimento da equiparação salarial, deve-se considerar o conteúdo essencial das tarefas, não se apegando às pequenas variações de caráter periférico e secundário. Para fins isonômicos, não se exige absoluta correspondência das tarefas, como se equiparando e paradigma agissem numa 'sincronia robótica', em passos ensaiados. Em vez da simples aferição formal da igualdade das funções, deve-se avaliar a identidade no seu aspecto substancial e lógico; com os olhos da justiça e não com o instrumental da física ou da matemática"*.

Uma vez constatada a similaridades de funções, a Turma negou provimento ao recurso das reclamadas, confirmando a equiparação salarial entre as advogadas. **(RO nº 00199-2007-110-03-00-0)**

Já a 4ª Turma do TST decidiu:

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho acolheu o recurso de revista de uma empresa paulista isentando-a do pagamento de valores decorrentes de equiparação salarial entre dois empregados. O critério examinado pelo órgão do TST foi o do desempenho da atividade profissional na "mesma localidade", um dos requisitos listados na legislação para reconhecer-se o direito à equiparação salarial. No voto do ministro Barros Levenhagen (relator), foi reconhecida a inviabilidade de igualar a remuneração entre funcionários que atuavam em regiões distintas do País.

A decisão do TST altera acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo), que havia condenado a Vila Paulicéia Express S/A ao pagamento de diferenças salariais decorrentes de equiparação salarial. O TRT paulista entendeu como válida a reivindicação de um ex-supervisor de filial na Região Sudeste com um colega que, sob remuneração maior, realizava a supervisão das filiais na Região Sul.

O exame dos fatos e provas produzidas no processo indicaram que os dois trabalhadores exerciam, basicamente, as mesmas funções. Foi verificado, na tomada de depoimentos, que a clientela seria mais concentrada nas filiais da Região Sudeste. Essa constatação levou o TRT/SP, ao contrário da primeira instância (2ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo), a considerar como inaceitável a diferença entre as remunerações. "O funcionário designado para a região de menor movimento recebia salário maior que o

funcionário que cuidava da região de maior movimento", registrou o TRT/SP.

A empresa recorreu ao TST e argumentou a inviabilidade do entendimento regional sob o argumento de que não foi preenchido o requisito da "mesma localidade", previsto no artigo 461 da CLT. Também sustentou que o TRT paulista teria decidido de forma contrária ao item X da Súmula nº 6 do TST. De acordo com a jurisprudência do TST, "o conceito de 'mesma localidade' de que trata o artigo 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana".

"Ora, se as regiões eram diversas, não estava a empresa obrigada a pagá-lhes o mesmo salário. Pagava-se salário maior para o empregado responsável pela região de maior movimento, faz parte do seu poder diretivo, no qual não se pode imiscuir o Poder Judiciário", considerou Barros Levehagen, ao votar pela concessão do recurso. Durante o mesmo julgamento, foi negado outro pedido formulado pela empresa que pretendia excluir o pagamento de horas extras deferidas pelo TRT/SP. (RR 2798/2003-462-02-00.3)

Fonte: Notícias do Tribunal Superior do Trabalho, 05/12/2006.

Diante o exposto, não obstante o item X da Súmula nº 6 do TST conceituar "mesma localidade", em princípio ser o mesmo município ou municípios distintos que, comprovadamente pertençam a mesma região metropolitana, vimos decisões do TST que diz ser irrelevante o fato dos paragonados estarem incumbidos em regiões distintas, e também decisões se posicionando de acordo com o item X da Súmula nº 6 do TST, percebemos que a abrangência do o requisito mesma localidade está cada vez mais abrangente, pensamos que no futuro próximo deixará de ser requisito para pleitos equiparatórios.

6 - SIMULTANEIDADE NAS PRESTAÇÕES DO SERVIÇO

Esse tipo celetista, não está expresso na CLT, e sim de compreensões instituídas pela doutrina e jurisprudência, esse requisito é implícito no que tange a figura da equiparação salarial, tal dispositivo foi recepcionado pelo revogado Enunciado 22 do TST.

Doutrinadores entendem que para existir simultaneidade nas prestações de serviços, o lapso temporal deve ser de no mínimo 30 (trinta) dias, ora, simultaneidade nos projeta a idéia de mesmo lapso temporal, ainda que de curta duração, no caso em questão deverá ser de caráter permanente, e não mera eventualidade senão não existirá a figura da simultaneidade.

Sérgio Pinto Martins (2005, p 296) assevera que:

É mister que haja simultaneidade na prestação de serviços entre equiparando e paradigma. Assim, essas pessoas devem ter trabalhado juntas em alguma oportunidade.

De fato seria incoerente falarmos em equiparação salarial se o paradigma e o equiparando jamais laborou ao mesmo tempo para o mesmo empregador, na mesma função e localidade, seria um absurdo validar a equiparação salarial, cujo paradigma laborou em lapso temporal diverso do equiparando.

7 - QUADRO DE CARREIRA ORGANIZADO

Sempre que o empregador possuir quadro de carreira organizado, com previsão de promoções por merecimento e antiguidade, será inviável uma ação de equiparação salarial, obedecendo aos critérios de acordo com a legislação pertinente, sob pena de invalidade.

De acordo com a doutrina e jurisprudência o quadro de carreira deverá ser homologada pelo ministério do Trabalho, essa imposição é somente para as empresas privadas, já que as empresas vinculadas à administração Pública, poderão homologar no próprio órgão administrativo.

Podemos concluir que esse tipo legal é um requisito negativo, pois se existir quadro de carreira na empresa será impossível à equiparação dos salários, ora, os critérios para as devidas promoções serão observados pela *antiguidade e merecimento*.

Devemos atentar para não confundir quadro organizado de carreira com plano de cargos e salários. Este não é organizado em carreira, nem necessita de homologação do órgão competente. O plano não é excludente da equiparação salarial.

8 - NÚMERO DE PARADIGMAS

O reclamante só poderá indicar um paradigma para efeito de equiparação salarial, existindo mais de um paradigma com salários diversos caberá o autor indicar na peça inicial o que melhor lhe couber, não se pode determinar equiparação salarial de uma pessoa de um mês e outra do mês seguinte, conseqüentemente deve-se indicar apenas um paradigma.

9 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Aquele trabalhador que substitui outro na empresa terá direito a receber o salário do substituído, de acordo com o art. 450 da CLT, o empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa será garantido a contagem de tempo naquele serviço, bem como a volta ao cargo anterior, assim sendo, o substituto irá ocupar provisoriamente o posto do titular.

Não obstante, o empregador poderá mudar as tarefas do empregado, de maneira pouco durável, passando este a exercer as funções de outro trabalhador.

Baseado nessas informações o TST editou a súmula 159, I, que diz que:

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

E ainda, a Súmula 159, II TST discorre que:

A simples ocupação do cargo vago, nem sempre impõe a incidência da regra não discriminatória em favor do novo ocupante. Se este não chegou a substituir, de fato, o antigo colega, antes de sua exoneração – ingressando, desse modo, em cargo efetivamente vago-, não há como enxergar – se aí a idéia de discriminação; por isso, em princípio, não há como se realizar a incidência sobre o novo ocupante da regra isonômica do art. 450 da CLT e Súmula, 159, I do TST. É que não ocorre, no caso, efetiva substituição, mas provimento de cargo vago por novo ocupante, não impondo o Direito que o passado referente a outro empregado com quem não se teve uma relação isonômica produza conseqüências com respeito ao novo empregado.

Para melhor elucidação do exposto acima, podemos exemplificar quando um trabalhador ocupa eventualmente o cargo de outro, no período de férias, licença maternidade, nesse caso o substituto fará jus ao salário do substituído. Por outro lado, se o substituto efetua as tarefas do substituído no intervalo de almoço, este não poderá pleitear o salário do substituído, poderá este desde que prevista em convenção coletiva de trabalho, ou acordo coletivo de trabalho, pleitear apenas adicional por acúmulo de funções, o que é mais coerente.

No caso de sucessão no cargo ou função, inexistirá a figura da equiparação salarial, se substituição passou a ser definitiva, pressupõem que houve uma vacância no cargo, dessa forma o funcionário ocupante do cargo vago não fará jus a os mesmos salários do empregado na qual o sucedeu, observa-se também que não houve similitude nas prestações de serviços que também é um requisito no pleito equiparatório.

10 - DESVIO DE FUNÇÃO

No Direito Trabalhista Brasileiro entende-se como desvio de função a modificação das condições vigentes no contrato de trabalho, sem reciprocidade no consenso, entre o empregado e o empregador, causando assim algum dano ao empregado, passível de reparação.

Segundo nosso ilustre mestre PAMPLONA (2002, p. 288):

Desvio de função, como cediço é a situação criada pela utilização da energia do empregado na execução de tarefas diversas das componentes do conteúdo ocupacional de seu cargo ou das funções em vista das quais tenha sido admitido na empresa.

Diante o exposto consideramos que o desvio funcional se dará quando determinado empregado exerça função diversa daquela no qual foi contratado, ensejando assim o direito das respectivas diferenças salariais, não se confundindo com equiparação salarial, pois não tem comparação entre funcionários, apenas desvio na função. O empregado terá o prazo de dois anos a contar do término do contrato de trabalho, para ajuizar ação das respectivas diferenças salariais, podendo postular os últimos cinco anos contados da propositura da ação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante o exposto, no decurso desse trabalho, observamos que o instituto da equiparação salarial é de total relevância no direito do trabalho nos dias atuais, evitando tratamento desigual àqueles trabalhadores que laboram igualmente para o mesmo empregador, dando mais segurança ao empregado que laborar de forma idêntica ao colega, observando alguns requisitos que já fora elucidado no presente trabalho.

Através de leituras e aprofundamentos sobre o tema abordado, percebemos que a equiparação teve seu nascedouro no tratado de Versalhes, e vem se consolidando cada vez mais ao logo do tempo, observa-se que o art 461 da CLT aduz vários requisitos para caracterização da equiparação salarial, existem também medidas protetivas que podem ser adotadas pelos empregadores, que é o quadro organizado de carreira, pois se existir na empresa será impossível a figura da equiparação salarial, desta forma resguardando o empregador de ser demandado na figura da equiparação salarial.

Foi observando os posicionamentos doutrinários, pormenorizado os pressupostos, primeiramente da identidade funcional, onde os trabalhadores deveram desempenhar o mesmo trabalho, o mesmo ato, independente da denominação dada ao cargo, o que importa, é que na prática o equiparando e o paradigma efetue a mesma atividade. Hoje o posicionamento da Súmula 6 do TST dá uma visão mais clara, ao dizer que o paradigma e o equiparando exerçam as mesmas funções, desempenhando as mesmas tarefas, não importando a denominação do cargo. No quesito trabalho de igual valor, leva-se em consideração a produtividade e não a produção ao final de todo processo laboral, presumindo assim que a igual produtividade se dará em função do exercício da mesma tarefa, observando também, a perfeição técnica entre o paradigma e o equiparando, onde o lapso temporal não poderá ser superior a 2 (dois) anos. No que tange ao mesmo empregador alguns doutrinadores entendem que empresas que se integram o mesmo grupo econômico, possuem características próprias,

desta forma não há de se falar em equiparação salarial, outros entendem ser uma solidária a outra, pensamos esse último ser o melhor posicionamento, há também a figura das empresas terceirizadas, alguns doutrinadores se posicionam no sentido de não existir a figura da equiparação salarial, sustentando que o paradigma está subordinado a empresa tomadora de serviços enquanto o equiparando à empresa terceirizada, Contudo, o enunciado nº 16 inciso II, aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, é uma medida protetiva no que tange os empregados que trabalham para empresas terceirizadas, garantindo a figura da equiparação salarial mesmo que a terceirização seja ilícita. O requisito da mesma localidade entende-se ser o mesmo município ou municípios distintos que pertençam à mesma região metropolitana, porém, algumas decisões do TST entendem ser irrelevante o fato de estarem os empregados incumbidos em regiões diferentes, com demonstrado no decurso desse trabalho. Para se configurar a equiparação salarial, mister se faz o entendimento de simultaneidade nas prestações do serviço, onde o paradigma e o equiparando devem ter trabalhado junto em alguma oportunidade. Do salário substituição percebe-se que, quando um trabalhador ocupa eventualmente cargo do outro, este fará jus ao salário do substituído, ressalvado alguns preceitos. Claramente observa-se que, a lei no decurso do tempo vem com medidas cada vez mais ríspida contra discriminação salarial, visando equilibrar a relação jurídica trabalhista, protegendo a parte hipossuficiente, e dando mecanismos aos empregadores, fomentando-os a agirem dentro dos limites da lei.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BASTOS, Celso Ribeiro. Comentários à Constituição do Brasil. São Paulo: Saraiva, 1989.

BRASIL. Constituição Federal, consolidação das leis do trabalho, legislação previdenciária/organizador Nelson Manrich. 8. ed. Ver., atual. Ampl. São Paulo: editora Revista dos Tribunais, 2007. (RT – mini – códigos)

CATHARINO, José Martins. Contrato de emprego. Guanabara: Edições trabalhistas, 2003.

DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. Equiparação salarial. São Paulo: LTR Editora, 2004

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTR, 2002

MAGANO, Octávio Bueno. Manual de direito do trabalho. São Paulo : LTR, 1992.

MARANHÃO, Délio. Instituições de direito do trabalho. São Paulo: Freitas Bastos, 1994.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 1999.

MORAES, Evaristo de . Introdução ao direito do trabalho. 12 ed. São Paulo: LTR, 1995.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

PAMPLONA Filho, Rodolfo, "Repertório de Conceitos Trabalhistas", LTR, 2002.

REALE, Miguel. Lições preliminares de direito. São Paulo: saraiva, 1998.

SÜSSEK, Arnaldo. Instituições de direito do trabalho. 21. ed. Atual./ por Arnaldo Süsseking e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTR, 2006.