EQUIPARAÇÃO SALARIAL: equipara-se salário não a remuneração (que é gênero maior).

Princípio que fundamenta a equiparação: “Princípio da não Discriminação”

CONCEITO: É o procedimento de correção de desigualdade salarial que tem por objetivo atribuir igual retribuição, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade, a quem preste trabalho de igual valor, em idêntica função, ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento.

* Paradigma: É o espelho. É o modelo no qual o empregado se “compara”, que se pretende equiparar.
* Paragonado: É aquele que pleiteia a equiparação.

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

*§ 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.*

REQUISITOS:

* Celetista – art. 461

1. Identidade de funções: paragonado (aquele que pretende a equiparação salarial) e paradigma (aquele contra quem se dirige a pretensão da equiparação) devem exercer exatamente as mesmas tarefas, independente do rótulo que se ofereça aos cargos. Obs: Trabalho de igual valor ou identidade de função: caracteriza-se com dois elementos **qualitativo** (mesma perfeição técnica/mestrado,cursos) e **quantitativo** (produtividade: aquele que produz mais recebe mais).
2. Mesmo estabelecimento empresarial. Não se admite a equiparação entre trabalhadores de empresas diferentes. A lei restringiu o alcance da equiparação e passou a permiti-la apenas em relação a trabalhadores lotados no mesmo estabelecimento, não abrangendo mais a mesma “região metropolitana”. Impossível que o gerente do supermercado da rede A queira equiparação salarial com o gerente do supermercado B.
3. Contemporaneidade ou simultaneidade – requisito advindo com a doutrina, isto é, diz respeito àqueles que trabalharam ou trabalham no mesmo momento. Ex. um empregado recém contratado não pode postular equiparação salarial em relação a um modelo com quem não conviveu na empresa.
4. O equiparando terá que demonstrar que, num comparativo entre ele e o paradigma, este não tem diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador superior a 4 anos e cumulativamente, este não tem diferença de tempo na função superior a dois.
5. Inexistência de quadro de carreira (PCCS – Plano de Classificação de Cargos e Salários). b) § 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. (QUADRO DE CARREIRA HOMOLOGADO PELO MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO, QUE OBSERVA MERECIMENTO E ANTIGUIDADE).
6. Não ser o paradigma readaptado em nova função: por motivos atestados pelo INSS, o trabalhador terá direito a ser readaptado. Sendo portanto, possível seu desempenho em outra atividade e recebendo seu salário originário. Nesse caso, nenhum colega poderá elege-lo como paradigma, porque seu salário não diz respeito à função que exerce por conta da readaptação, mas a outra, da qual se encontra afastado por impossibilidade funcional. Ex. Pedro acidentado foi readaptado e ganha R$ 5.000,00 mil reais. João exerce a mesma função e percebe R$ 2000,00. Não se fala em equiparação para João.
7. Concomitância de todos os requisitos anteriormente mencionados.

Observações:

* SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL: Ex. funcionário que chega atrasado ou que vai ao médico. Aquele que o substitui não receberá a diferença salarial.
* SUBSTITUIÇÃO PROVISÓRIA: Ex. férias ou durante a licença-maternidade. Súmula **159 do TST:** Empregado Substituto - Caráter Não Eventual - Vacância do Cargo. I - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. II - Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor.
* SUBSTITUIÇÃO DEFINITIVA: funcionário que saiu de férias e não voltou mais; quem substituiu, ganhará o mesmo salário do outro? Não. A substituição definitiva não gera o pagamento do antecessor.

**Referência Bibliográfica**

* BRASIL. Decreto Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Sítio eletrônico internet – planalto.gov.br
* MARTINS. Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 32 ed. São Paulo: Saraiva, 2016
* MARTINEZ, Luciano. Reforma Trabalhista entenda o que mudou. Saraiva: São Paulo, 2018