**EQUIPARAÇÃO SALARIAL ENTRE EMPREGADOS**

|  |
| --- |
| **ATENÇÃO**: O modelo pronto desse tipo de Demanda está disponível nesse site, basta clicar na **categoria TRABALHISTAS** e baixar a respectiva peça. *https://www.modelopeticoesgratuitas.com.br* |

Esse tema também sofreu alteração advinda da *Lei nº 13.467/2017*, na redação anterior da CLT, desde que idênticas as funções, era considerado trabalho de igual valor aquele prestado ao mesmo empregador e na mesma localidade, sendo este conceito ampliado pelo TST (*Súmula 6, inciso X*) para se entender como mesmo município ou região metropolitana. Havia ainda a necessidade da conjugação de um elemento subjetivo (mesma perfeição técnica) e dois elementos objetivos (mesma produtividade e diferença no tempo de serviço inferior a 2 anos).

Excepcionalmente, mesmo diante de elementos de identidade e de igual valor, haveria o afastamento do direito à equiparação desde que o empregador constituísse um quadro de carreira que, e, o TST interpretou que deveria ser homologado pelo Ministério do Trabalho. Seria afastada a equiparação se a diferença salarial fosse decorrente de vantagem pessoal, de tese jurídica superada pela jurisprudência do TST ou ainda na hipótese de equiparação salarial em cadeia, conforme exposto na Súmula 6, inciso VI.

Todavia, a Lei nº 13.467/2017 altera de forma importante os requisitos para a equiparação salarial, pois a nova redação do art. 461 da CLT reduz a sua abrangência para alcançar somente os empregados que prestem serviços no mesmo estabelecimento comercial.

A norma é suficientemente clara, no entanto, ela não abarca algumas situações como, por exemplo, os empregados que não laboram dentro de um estabelecimento específico, podendo realizar as atividades na sua residência ou nas ruas.

Uma interpretação possível seria entender estabelecimento como o local da contratação, ou seja, de acordo com o endereço constante no contrato de trabalho ou no CNPJ, mas isso poderia ser usado como fraude. Outra possibilidade seria de descartar o requisito do mesmo estabelecimento quando o empregado não estiver vinculado a um.

Para estes trabalhadores, a equiparação ocorreria com a análise dos demais requisitos. Também se poderia verificar em qual estabelecimento o empregado normalmente atuava, trazendo o conceito de local da prestação de serviços, tão utilizada para determinação de competência.

Já o conceito de trabalho de igual valor, para a reforma trabalhista, é aquele que ainda mantém os requisitos objetivo de mesma produtividade e subjetivo de mesma perfeição técnica. No entanto, para ocorrer a equiparação salarial, o tempo de serviço dos empregados, para o mesmo empregador, deve ser inferior a quatro anos e, na função, deve ser inferior a dois anos. Ou seja, agregam-se dois fatores temporais, criando basicamente duas barreiras objetivas para o pagamento do mesmo salário.

Remanesce a ideia de impossibilidade de equiparação, desde que o empregador possua quadro de carreira, no entanto, foi expressamente dispensado o requisito de homologação ou do registro em órgão público. Poderá ainda a instituição de quadro de carreira ocorrer por norma interna da empresa ou por meio de negociação coletiva.

Anteriormente, o quadro de carreira deveria alternar as promoções por antiguidade e merecimento. Por outro lado, a nova lei indica que pode ser eleito somente um destes critério para a promoção. Ademais, a equiparação somente poderá ocorrer com empregados que sejam contemporâneos nos cargos ou na função, não podendo indicar empregados remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha conseguido seu aumento salarial por meio de ação judicial.

Isso significa que o empregado e o empregado-modelo, devem ter trabalhado em funções idênticas e no mesmo período, não podendo ser indicado um trabalhador que tenha laborado em período distinto.

O § 5º ainda impede a chamada equiparação em cadeia, pois aponta que não poderá ser deferida a igualdade salarial quando o empregado-modelo contemporâneo tenha conseguido o seu aumento salarial por um pedido de equiparação a um empregado remoto. Por fim, o *§ 6º do art. 461* dispõe sobre a vedação de discriminação salarial por motivo de sexo ou etnia e, caso ocorra, haverá imposição de multa, no valor máximo de cinquenta por cento do limite máximo dos benefícios do regime geral de previdência social.

Por fim, espero com esse singelo texto, ter explicado de uma forma sucinta e de fácil compreensão. E, assim, de alguma forma poder contribuir para com o leitor desse artigo!