

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

QUADRO ORGANIZADO EM CARREIRA

Tribunal

TST

IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO E MESMO SERVIÇO — FALTA DOS DOIS CRITÉRIOS - QUANDO SE APLICA A EQUIPARAÇÃO

RESUMO

- A respeitável decisão, interpretando o referido artigo concluiu que o Quadro de Pessoal Suplementar da empresa não obstaculiza a equiparação, eis que o mesmo não obedece ao critério de promoção a que se refere o artigo 461, parágrafos 2º e 3º da CLT. - A interpretação é razoável, pois a norma referida efetivamente enumera dois critérios de promoção, a saber, antigüidade e merecimento. - Não há ofensa ao § 2º do artigo em questão e, conseqüentemente, inexistente agressão ao artigo 85, inciso I. - Todavia, evidencia-se, no caso, a divergência de teses, conforme os arestos que antagonizam a recorrida decisão. - Conheço. MÉRITO - Um dos princípios tutelares das normas trabalhistas, e garantido constitucionalmente é o preceito da igualdade de remuneração para o mesmo serviço. "A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual" é a norma inserta na Consolidação das Leis do Trabalho. - O artigo 461 da CLT regula a matéria relativa à equiparação salarial, estabelecendo como sua excludente a existência do quadro de carreira na empresa, desde que presentes os critérios de promoção por antigüidade e por merecimento. - A empresa pode, no exercício do seu poder de comando empresarial estabelecer formas de promoção de seus empregados, desde que não se afaste do princípio, segundo o que, para o trabalho igual corresponde idêntico salário. Caso contrário a consequência é a equiparação salarial. - No caso, como o denominado Quadro Sup lementar não contém os dois critérios de promoção expressamente exigidos pelo legislador, o mesmo não pode ser óbice à equiparação. - Nego provimento. Proc. nº TST-RR-1.513/88.2, Ac. de 16-08-1988 Arquivo do EMFOR - TST/2.375 EMFOR 485

EMENTA

A empresa pode, no exercício do seu poder de comando empresarial, estabelecer critérios de promoção de seus empregados. Mas para efeito de impedir a equiparação salarial não deve se distanciar do princípio geral da igualdade de remuneração para o mesmo serviço. O quadro suplementar da empresa que não contém os dois critérios de promoção expressamente exigidos pelo legislador não é óbice à equiparação salarial.