

A garantia da equiparação salarial como um direito merece atenção, visto que é um dos pontos mais importantes e um dos direitos mais discutidos na [legislação trabalhista brasileira](#).

Nesse sentido, o texto busca trazer conceitos e aplicações acerca da **equiparação salarial**. Além disso, tem como objetivo a disposição dos requisitos desse direito.

A equiparação salarial é uma garantia constitucional e trabalhista a qual estabelece que os(as) trabalhadores(as) que exerçam a mesma função dentro de uma empresa recebam também o mesmo salário.

Entretanto, para a garantia da equiparação, a lei estabelece alguns requisitos na análise comparativa entre a prestação de serviço do(a) empregado solicitante da equiparação e o **paradigma trabalhista**.

## PREVISÃO LEGAL



O direito à paridade salarial está previsto tanto na Constituição Federal quanto na Consolidação das Leis do Trabalho.

Em primeiro lugar, o artigo 7º da Constituição, ao estabelecer os direitos sociais do trabalhador, elenca como um deles:

“XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;”

A Consolidação das Leis do Trabalho, por sua vez, dispõe sobre o direito em seu Art. 461. Em seus termos:

“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.”

## CONSEQUÊNCIAS DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL

A equiparação de salário dá ao trabalhador(a) o direito a receber as verbas do passado em que haja divergência com a remuneração comparada bem como o reajuste salarial atual para que cesse a desigualdade, ou seja, [todas as verbas trabalhistas deverão ser recalculadas](#) para o recebimento correto dos valores.

## REQUISITOS

Os requisitos da aplicação de tal direito são dispostos pelo § 1º do artigo Art. 461 da CLT. Segundo esse artigo, um “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.”

Ou seja, os requisitos são:

a) Mesmo empregador

Esse requisito decorre do fato de que empregadores diferentes possuem poder econômico diferentes.

Uma observação importante é que em um grupo econômico, todo o grupo é um empregador único.

Já no caso de terceirização, o empregador é a empresa prestadora e não a tomadora dos serviços.

b) Na mesma localidade

Esse requisito decorre do fato de que a prestação do serviço em localidades diferentes têm custos diferentes.

Porém, devem ser observadas as características de regiões metropolitanas e não somente do município.

c) Na mesma função

O desempenho da mesma função é considerado mesmo que tenham nomenclaturas diferentes, mas desempenham a mesma atividade.

d) Na mesma época

A diferença do tempo de serviço para o mesmo empregador não deve ser superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não ser superior a dois anos.

e) Igual produtividade e igual perfeição

Esse critério possui caráter subjetivo e deverá ser analisado pelo(a) empregador(a).

Concluindo, essas são as noções fundamentais para a aplicação do direito à **equiparação salarial**. Se deseja aprender mais conteúdos sobre o universo do Direito, [continue acompanhando nosso blog e siga nosso instagram](#).