

FACULDADE DO ESTADO DO MARANHÃO - FACEM
CURSO DE DIREITO

GILDO LEMOS BARBOSA JÚNIOR

EQUIPARAÇÃO SALARIAL: uma perspectiva constitucional a respeito da
aplicabilidade justralhista

São Luís - MA

2017

GILDO LEMOS BARBOSA JÚNIOR

**EQUIPARAÇÃO SALARIAL: uma perspectiva constitucional a respeito da
aplicabilidade justralhista**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da
Faculdade do Estado do Maranhão - FACEM, para
a obtenção de grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Profa. Fernanda Moreira de Souza

São Luís - MA

2017

GILDO LEMOS BARBOSA JÚNIOR

EQUIPARAÇÃO SALARIAL: uma perspectiva constitucional a respeito da aplicabilidade justrabalhista

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Faculdade do Estado do Maranhão - FACEM, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Nota: _____

Aprovada em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Profa. Fernanda Moreira de Souza (Orientador)

1º Examinador

2º Examinador

Dedico este trabalho monográfico à minha família, aos meus colegas de turma, aos professores do curso e em especial Profa. Fernanda Moreira de Souza, orientador deste trabalho e as outras pessoas que contribuíram direta ou indiretamente para o sucesso do mesmo.

AGRADECIMENTOS

Muito obrigada Meu Deus, pela oportunidade de existir e pelas horas que recorrer a vós.

Aos meus familiares, especialmente a minha mãe Marcília Barros Barbosa e meu pai Gildo Lemos Barbosa, pelo incentivo constante que sempre me dera nas horas de desânimo. Desde meus primeiros passos na busca dessa oportunidade. Obrigada minha mãe pela existência.

Ao minha noiva Kellen Pinho e a minha filha, pela tolerância de muitas vezes ficarem sem a minha atenção.

Ao meu irmã Emanuella Barros e sobrinha Marina, pela força e ajuda diária que despenderam a mim.

Aos meus colegas de turma, pela dedicação, aprimoramento e paciência nos dias que, reuníamos para ampliarmos nossos conhecimentos.

A todos os professores pelo conhecimento, ao orientador monográfico Profa. Fernanda Moreira de Souza, pelo apoio no decorrer do trabalho.

A regra da igualdade não consiste senão em quinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desigalam. Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade... Tratar com desigualdade a iguais, ou as desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real.

Rui Barbosa

RESUMO

O tema refere-se à possibilidade jurídica de o empregado contratado por uma empresa, pretender equiparação salarial, nos termos do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, tendo como paradigma um empregado que labora na mesma função, prestando trabalho a um mesmo empregador (mesma empresa), na mesma localidade (mesmo município, ou município vizinho, que faça parte da mesma região metropolitana), trabalhando de igual valor (mesma produtividade, mesma perfeição técnica, diferença de função até 2 anos). Estuda o princípio da isonomia, garantia constitucional do indivíduo, correlacionando sua extensão às relações trabalhistas, de forma a garantir condições mais dignas ao trabalhador, evitando discriminações (tratamento incompatível com o padrão jurídico) de qualquer natureza, seja de cor, idade, grupo social, sexo ou religião.

Examina os pressupostos ensejadores da equiparação salarial, adentrando nos fatores que tolhem esse direito.

Palavras-chave: Equiparação Salarial. Empregado. Empregador. Isonomia. Primazia da realidade.

ABSTRACT

The present work has the responsibility to manage the legal possibility of an employee intend a salary comparison on terms of the article 46, of the Labor Laws Consolidation such as a paradigm, an employee that works at the same function for the same employer (the same company), at the same locality (the same town, neighbortown that integrates the same metropolitan region, working for similar remuneration (the same production, perfection, technical, others charges for two years). To employee which, although hired by other company, belongs to the same group. It studies individual isonomy of principle, constitutional guarantee, correlating its extension to labor relations such a way to maintain more dignified conditions to the worker extracting discriminations of any nature such (incompatible to judicial pattern) as colour, age, social group, gender or religion. It examines the presupposed that may give causes to the salary assimilation, penetrating in the factors that prevent this right.

Key-words: Salary Assimilation. Employee. Employer. Isonomy. Reality primacy.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	ORIGEM HISTÓRICA	12
2.1	O surgimento histórico dos direitos trabalhistas	12
2.2	Surgimento do direito justralhista à equiparação na perspectiva constitucional	15
3	O PRINCÍPIO DA IGUALDADE NA EQUIPARAÇÃO SALARIAL	17
3.1	Evolução Histórica	18
3.1.1	Grécia Clássica e Roma Antiga	18
3.1.2	O papel da argumentação doutrinária sobre o princípio da igualdade	19
3.2	Equiparação salarial	20
3.2.1	Evolução legislativa no Brasil.....	20
3.3	Requisitos os aplicáveis a equipação salarial	22
3.3.1	Análise principiológica na legislação celetista	22
3.3.2	Requisitos específicos da Equiparação Salarial	23
3.3.3	Identidade de funções.....	24
3.3.4	Identidade de empregador	27
3.3.5	Identidade de local de trabalho	28
3.3.6	Trabalho de igual valor.....	30
3.3.7	Ausência de quadro de carreira na forma dos §§ 3.º e 4.º do Art. 461 da CLT.....	33
3.3.8	Simultaneidade na prestação dos serviços	35
3.3.9	Empregado readaptado e que não pode servir de paradigma.....	36
3.4	Equiparação salarial por função análoga	38
3.5	Equiparação salarial por equivalência	40
3.6	Salário do período de substituição não provisória	40
3.7	Equiparação salarial na terceirização	41
3.8	Equiparação salarial na intermediação de mão de obra	44
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
	REFERÊNCIAS	50

1 INTRODUÇÃO

O fator histórico do desenvolvimento das relações trabalhistas surgiu, fundamentalmente, na História ocidental, tendo como ponto específico, mais precisamente, o final de Idade Média e o início da Idade Moderna. Tal entendimento se deu em decorrência da análise objetiva do pressuposto histórico-material, o qual deduziu uma realidade de insurgência, nesse contexto histórico, do trabalho executado de forma livre pelo obreiro dessa época.

Importante demonstrar que o elemento nuclear da relação empregatícia ora existente, é o trabalho desempenhado pelo trabalhador de forma livre, mediante a relação de subordinação (empregado-empregador), desenvolvido precariamente nas primeiras instalações das fábricas-industriais, basicamente, no período da Revolução Industrial, no século XVIII.

Tem-se que a finalidade do surgimento do Direito do Trabalho é estabelecer medidas protetoras ao trabalhador, garantindo, portanto, condições dignas de labor. Em consequência, nota-se que esse direito é composto por normas jurídicas, com regras e princípios, além de instituições, como entes que criam e aplicam as referidas normas, como, por exemplo, o Estado e certas organizações profissionais e econômicas, os quais visam necessariamente viabilizar a produção e assegurar a real proteção do trabalho.

Esse ramo jurídico do Direito apresenta disposições com natureza de proteção à relação empregatícia, através de normas legais e constitucionais, de tal forma a possibilitar uma melhoria das condições de trabalho, além de em casos concretos e específicos, equiparar empregados (que desenvolvem seus trabalhos no mercado de trabalho) mediante o preenchimento exato dos requisitos presentes na legislação celetista, assim como a utilização da Constituição Federal, principalmente no plano da eficácia dos direitos fundamentais, e a aplicação do princípio da isonomia no âmbito salarial.

A equiparação salarial é um direito inerente ao trabalhador brasileiro (parâmetro cabível também para igualar, em âmbito salarial, trabalhador brasileiro a estrangeiro que laboram no território nacional). E, para tanto, a Constituição Federal de 1988 dispõe no teor do seu texto o princípio da igualdade, garantidor da isonomia nas relações empregatícias, na seara do Direito do Trabalho. Contata-se que esse princípio buscou evitar discriminações em todos os âmbitos sociais dirigidas contra

as pessoas (vítimas de discriminação), com o intuito de assegurar igualdade de tratamento, sem a ocorrência de menosprezo aplicável aos trabalhadores que desenvolvem as suas atividades de forma semelhante.

O princípio fundamental, que veda a discriminação e garante a equiparação salarial, encontra-se configurado no artigo 3.º, inciso IV da Constituição Federal de 1988. É necessário destacar que ele também está presente em outro relevante artigo constitucional, especificamente, no artigo 7º, nos incisos XXX, XXXI, XXXII, os quais apresentam disposições pertinentes ao direito justralhista fundadas na vedação da discriminação.

Tal entendimento acima delineado representa a chamada “eficácia horizontal dos direitos humanos fundamentais”, ou seja: em razão da sua aplicabilidade ser, evidentemente, concretizada entre particulares, no caso concreto, entre empregador e empregado, que figuram como sujeitos da relação jurídica de natureza de direito privado. Acrescenta-se a isso a importância da observação do teor da Súmula n.º 6 do TST, a qual se realça como sendo quase uma espécie de regulamentação de grande parte das questões atinentes à equiparação salarial prevista no Art. 461 da CLT. Trata-se, na verdade, de uma interpretação às disposições contidas na lei, em que pese, em vários instantes, pode-se afirmar que a súmula vai além do conteúdo da lei.

O Estado Democrático de Direito tem como um de seus objetivos erradicar as desigualdades sociais e regionais e, primordialmente, as discriminações derivadas delas, evitando-se, assim, tratamento contrário ao verdadeiro ideal de Justiça e Paz social, dispondo claramente sobre a proteção específica dos direitos do trabalho, de acordo com o que está expresso no Art. 3º, III, da CF|88.

Enfim, objetivou-se enfatizar, de forma singela, a aplicação efetiva quanto ao direito à equiparação pelo magistrado (Juiz Trabalhista) em relação ao pedido da parte que pleiteia o seu direito. E, portanto, a sua conduta deverá embasa-se numa correta decisão de acordo com a Legislação trabalhista, exatamente, no que tange ao descrito no Art.5º da CLT: “A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”. (BRASIL, 1943).

Seguramente, deverá atuar, ainda, de acordo com perfeita a valoração principiológica igualitária, assim como a utilização do entendimento jurisprudencial, e, somado a isso, a observância do que está previsto no Art. 461 da CLT, o qual estabelece os requisitos do direito à equiparação, que são eles: Identidade de

funções, Identidade de empregador, Identidade de local e trabalho, Trabalho de igual valor, Ausência de quadro de carreira na forma dos §§ 3.º e 4.º do Art.461 da CLT, Simultaneidade na prestação dos serviços; Empregado readaptado e que não pode servir de paradigma. (BRASIL, 1943).

2 ORIGEM HISTÓRICA

2.1 O surgimento histórico dos direitos trabalhistas

O Direito do Trabalho, especialmente como qualquer ramo jurídico, constitui um complexo coerente de institutos, princípios e normas jurídicas, que necessariamente, foi resultado de um determinado contexto histórico específico.

Atribui-se a localização do preciso momento em que esse contexto se formou, inicialmente, à observância do procedimento metodológico de identificar a categoria básica do ramo jurídico analisado, a sua categoria nuclear, sem a qual não existiria o fenômeno jurídico em questão.

Esclarece-se que, de fato, o núcleo fundamental do Direito do Trabalho situa-se, sem dúvida, na relação empregatícia de trabalho, construindo-se em torno dessa relação jurídica específica todo o universo de institutos, princípios e regras características.

A existência do trabalho livre, isto é, juridicamente livre, é pressuposto histórico-material do surgimento do trabalho subordinado, e, via de consequência, da relação empregatícia. Em decorrência dessa conexão histórica, material e lógica entre trabalho livre e trabalho subordinado, percebe-se que as relações jurídicas escravistas e servis são incompatíveis com o Direito do Trabalho, pois supõem a sujeição pessoal do trabalhador e não a sua subordinação.

Em decorrência do pressuposto histórico-material (isto é, trabalho livre) do elemento nuclear da relação empregatícia, surgiu na História ocidental, como elemento relevante, a contar da Idade Moderna. E, de fato, apenas a partir de fins da Idade Média e alvorecer da Idade Moderna verificou-se o aumento de processos de expulsão do servo da gleba, e, por consequência, rompendo-se as formas servis de utilização da força de trabalho. Esse quadro veio lançar ao meio social o trabalhador juridicamente livre dos meios de produção e do proprietário desses meios.

Entretanto, o elemento nuclear da relação empregatícia (trabalho subordinado) somente surgiria séculos adiante, após a crescente destruição das relações servis.

Pelo surgimento da relação empregatícia, enfatiza Delgado (2012, p. 87). *In Verbis*:

De fato, apenas já no período da Revolução Industrial é que esse trabalhador seria reconectado, de modo permanente, ao sistema produtivo, através de uma relação de produção inovadora, hábil a combinar liberdade (ou melhor, separação em face dos meios de produção e seu titular) e subordinação.

Portanto, eis que surge a nova equação jurídica do sistema produtivo dos últimos dois séculos – “trabalhador separado dos meios de produção (portanto juridicamente livre), mas subordinado no âmbito da relação empregatícia ao proprietário, que é o possuidor a qualquer título desses meios produtivos”. (DELGADO, 2012, p. 87).

O processo de ruptura do sistema produtivo feudal e o desenrolar do início da Idade Moderna apontaram os pressupostos da relação empregatícia, como categoria socioeconômica e jurídica. Contudo, apenas mais à frente, no desenrolar do processo da Revolução Industrial, é que irá efetivamente se estruturar como categoria específica, passando a responder pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo emergente. Somente a partir desse último momento, situado desde a Revolução Industrial do século XVII (e principalmente século XVIII), é que a relação empregatícia (como subordinação que lhe é inerente) se tornou a categoria dominante como modelo de vinculação do trabalhador ao sistema produtivo.

O Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas vivenciadas no período. Em fins do século XVIII e durante o curso do século XIX é que se maturaram, na Europa e Estados Unidos, todas as condições fundamentais de formação do trabalho livre, mas subordinado e executado pela concentração proletária.

No que se refere ao processo de formação e consolidação do Direito do Trabalho, aconteceu em fases distintas. E em observância a esse ramo jurídico, no que diz respeito ao Direito do Trabalho, Delgado (2012, p. 93) conceitua alguns pontos fundamentais à evolução histórica. *In Verbis*:

Um desses marcos fundamentais está no “Manifesto Comunista”, de Marx e Engels, 1848. Outros dos marcos de muitos autores tendem a enfatizar está, em contrapartida, na Encíclica Católica *Rerum Novarum*, de 1891. Um terceiro marco usualmente considerado relevante pelos autores reside no processo da Primeira Guerra Mundial e seus desdobramentos, como, por exemplo, a formação da OIT – Organização Internacional do Trabalho (1919) e a promulgação da Constituição Alemã de Weimar (1919). É também desse mesmo período a Constituição Mexicana (1917). As duas cartas constitucionais mencionadas foram, de fato, pioneiras na inserção em

texto constitucional de normas nitidamente trabalhistas, ou, pelo menos, pioneiras no processo jurídico fundamental de constitucionalização do Direito do Trabalho, que seria uma das marcas distintivas do século XX.

Desse modo, o Direito do Trabalho é fenômeno típico do século XIX e das condições econômicas, sociais e jurídicas ali reunidas ¹.

Esclarece-se o posicionamento histórico desse direito, pois a pesquisa deve socorrer-se de um complexo diferenciado e combinado de fatores, com múltiplas determinações que deram origem ao fenômeno sociojurídico, o qual informa que “todo fenômeno resulta de múltiplas determinações” ².

Surgiu, por fim, o Direito do Trabalho do conjunto de fatores, os quais podem ser classificados em três grupos específicos: fatores econômicos, fatores sociais, fatores políticos (DELGADO, 2012).

Em síntese: na sociedade pré-industrial, observa-se primeiramente a *escravidão*, quando o trabalhador era considerado coisa, e não propriamente sujeito de direito. (NASCIMENTO, 2005, p. 47).

No Feudalismo, havia o regime da *servidão*, em que o senhor feudal dava proteção militar e política aos servos, sendo que estes não tinham liberdade. Por sua vez, a Idade Média se caracterizava pelas *corporações de ofícios*, nas quais existiam três modalidades de membros: os mestres (proprietários das oficinas); os companheiros (trabalhadores livres que recebiam salários dos mestres); e os aprendizes (menores que recebiam dos mestres o ensinamento metódico do ofício ou profissão). (MARTINS, 2006, p. 4-5).

Com a Revolução Francesa foram suprimidas as corporações de ofício, tidas como incompatíveis com o ideal de liberdade individual da pessoa, sabendo-se que no Liberalismo o Estado não deveria intervir na área econômica.

Com efeito, o Direito do Operário, outra designação do Direito Trabalho surgiu com a sociedade industrial e o trabalho assalariado, ou seja, com a Revolução Industrial do século XVIII.

¹ “Esse estrito posicionamento histórico, embora não percebido com clareza por todos os autores, é em algumas obras relevantes claramente enfatizando. Evaristo de Moraes Filho, ilustrativamente, destaca: “O direito do trabalho é um produto típico do século XIX. Somente nesse século surgiram as condições sociais que tornaram possível o aparecimento do direito do trabalho, como um ramo novo da comum ciência jurídica, com características próprias e autonomia doutrinária”. (MORAES FILHO, 1960, p. 69).

² A proposição, como se sabe, é oriunda de Karl Marx. Entretanto, correntes funcionalistas do século XX, nas Ciências Sociais, também enfatizaram a correção do enfoque multifacetado na origem e reprodução dos fatos sociais.

No plano da definição, esse direito justralhista é composto por normas jurídicas, aqui incluídas as regras e os princípios, além de instituições, como entes que criam e aplicam as referidas normas, no caso, o Estado e certas organizações profissionais e econômicas. Outrossim, cabe ressaltar-se a finalidade do Direito do Trabalho é estabelecer medidas protetoras do trabalho, assegurando condições dignas de labor. Esse ramo do Direito apresenta disposições de natureza tutelar à parte economicamente mais fraca da relação jurídica, de forma a possibilitar uma melhoria das condições de trabalho.

Considerando-se as regras jurídicas trabalhistas, são elas disposições normativas que regulam certas situações específicas de condutas, bem como estabelecem as respectivas consequências. Já os princípios do Direito do Trabalho são as disposições estruturais dentro desse ramo do direito.

2.2 Surgimento do direito justralhista à equiparação na perspectiva constitucional

No âmbito dessa perspectiva justralhista surgiu a *Equiparação Salarial*, a qual representa a concretização do princípio fundamental da igualdade presente, especificamente, no Art. 5º, *caput*, da Constituição Federal de 1988, relacionada ao plano teórico do Direito do Trabalho, mais detalhadamente quanto à matéria salarial.

Como diretriz o Estado Democrático de Direito tem, adequadamente, como um de seus objetivos: “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais” (Art. 3º, inciso III, da CF\1988). (BRASIL, 1988).

Nessa linha de interpretação, no que tange à mencionada igualdade nas relações interpessoais, depreende-se para tanto, que ela não poderá ser meramente formal, mas também deverá ser considerada em seu aspecto material e até mesmo social: seja conferindo tratamento igual àqueles em iguais condições, seja conferindo tratamento desigual àqueles em condições desiguais; e, assim, efetivamente, concretizando o ideal de verdadeira justiça social, pondo fim às desigualdades verificadas na sociedade.

A equiparação salarial também concretiza o princípio fundamental que veda a discriminação, que figura como objetivo da República Federativa do Brasil (Art. 3º,

inciso IV, da CF|88). O Art. 7º, nos incisos XXX³, XXXI⁴ e XXXII⁵, da Constituição Federal de 1988, apresenta disposições pertinentes ao Direito do Trabalho fundadas na vedação de discriminação.

Ademais, por ser a “igualdade” um direito de ordem fundamental, integrando (em classificação de fins meramente didáticos) os chamados direitos humanos de segunda dimensão ou geração, e por ser o direito à equiparação salarial uma concretização da igualdade na esfera dos direitos sociais (no caso, trabalhistas), pode-se estabelecer a seguinte conclusão, que merece destaque: a equiparação salarial representa uma aplicação dos direitos humanos fundamentais no plano da relação jurídica de emprego.

Isso representa a chamada “eficácia horizontal dos direitos humanos fundamentais”, isto é, a sua aplicação entre particulares⁶, no caso, empregador e empregado, que figuram como sujeitos da relação jurídica de natureza de direito privado.

No que se refere o plano internacional, a Convenção 100 da OIT, ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto 41.721/1957, também veio prever a igualdade de remuneração entre homens e mulheres.

Importante também a Convenção 111 da OIT, também ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto 62.150/1968, que veda a discriminação no emprego e qualquer distinção, exclusão ou preferência, baseada em sexo. Por sua vez, traz-se a presente pesquisa, a Convenção 117 da OIT, promulgada pelo Decreto 66.496/1970. Esta prevê que um dos fins da política social deverá ser o de suprimir qualquer discriminação entre trabalhadores por motivo de raça, cor, sexo, crença, filiação sindical, no que se refere ao contrato de trabalho, inclusive quanto à remuneração.

³ “XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”. (BRASIL, 1988).

⁴ “XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”. (BRASIL, 1988).

⁵ “XXXII – proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”. (BRASIL, 1988).

⁶ “Para além de vincularem todos os poderes públicos, os direitos fundamentais exercem sua eficácia vinculante também na esfera jurídico-privada, isto é, âmbito das relações jurídicas entre particulares. Esta temática, por sua vez, tem sido versada principalmente sob os títulos eficácia privada, eficácia externa (ou eficácia em relação a terceiros) ou horizontal dos direitos fundamentais”. (SARLET, 2007, p. 398).

3 O PRINCÍPIO DA IGUALDADE NA EQUIPARAÇÃO SALARIAL

A mencionada ideia de igualdade nas relações jurídicos-social-econômicas não foi construída e reconhecida de igual forma ao longo da história. Em outros momentos da História pouco se falava de igualdade como princípio isonômico e também como um direito inerente a todos. Visto que se percebe claramente, conforme os relatos históricos, que nem sempre a política salarial foi traçada com base na isonomia.

O princípio da isonomia é um princípio bastante amplo e pretencioso na sua acepção. Sem dúvida, ele ultrapassa a mera não discriminação, buscando seguramente igualizar situações que tenham relevante ponto de contato entre si ou tratamento jurídico a pessoas. No entanto, não é necessariamente, embora em certas situações concretas possa se confundir, o princípio da resistência básica. Tal princípio configura a diretriz vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator desqualificante não justificável. Entende-se como o princípio da proteção, da resistência, denegatório de conduta que se considera excessivamente grave e, portanto, passível plena de censura.

A isonomia vai além dessa mera acepção do princípio não discriminatório, podendo seu comando igualizador resultar em mera conveniência política, cultura, ou de outra natureza. Fundamentalmente importante nas relações jurídicas para assegurar um piso mínimo de civilidade para as relações entre as pessoas.

Rigorosamente, o princípio não discriminatório no Direito do Trabalho é aplicado, principalmente, para proibir tratamento jurídico-contratual, como no exemplo prático da doutrina, no direito justralhista que defende a empregada em desfavor do empregado, em face de ser ela mulher. Visto que, hoje, a diferença sexual não pode ser utilizada, em si, como critério de valoração. Já que, se essa diferença for utilizada como fator desqualificante, será configurada como fator injusto, discriminatório e inaceitável.

3.1 Evolução Histórica

3.1.1 Grécia Clássica e Roma Antiga

Num primeiro momento da História humana, reconhecida como válida, inevitavelmente, preponderava a lei do mais forte em detrimento do mais fraco. Nessa linha se esclarece que em épocas consideravelmente avançadas na História da Antiguidade, sociedades, como a grega e a romana, com importantes pensadores filosóficos, a exemplo de Cícero e Platão, admitiam a existência de privilégios às relações interpessoais - sociais e jurídicas, especialmente na seara trabalhista, como, amplamente, normais e seguras. E para tanto, tem-se descrito o realce desse teor discriminatório, pois fica evidente que a sociedade antiga pensava em legitimar a desigualdade e em torná-la justa e legitimada pela ordem jurídica.

Na realidade, remetendo-nos em época diferente na cronologia da História humana, no período da Idade Média, o pensamento filosófico legitimava a desigualdade. Como já fora percorrido, nesse tempo histórico vigorava a sociedade segmentada entre os suseranos e vassallos, a qual era formada pelas sociedades estamentais, e, nesse viver, a mera utilização de posse das terras estabelecia a distinção das camadas sociais.

Sobre o tema, reportando-se aos gregos, eles distinguiam a igualdade em três espécies: 1) A isonomia (isopoliteia), que é a igualdade perante a lei; 2) a isotimia, igual direito dos cidadãos de ocupar cargos públicos; 3) e a isagoria, igual direito de exprimir o próprio pensamento com a palavra.

Com base nesse relato de noção contextual histórica, a exemplo, na Grécia Antiga, Aristóteles vinculou a ideia de igualdade à ideia de Justiça. Segundo esse filósofo, a cada um deverá ser dado o que é seu. Aristóteles menciona dois tipos de igualdade: a aritmética e a geométrica. A primeira é simplesmente a numérica e a segunda é não só numérica, mas também proporcional.

Fazendo-se menção a esse filósofo, Lima (1997, p. 24) nos diz que

[...] O homem injusto é, assim parece, tanto aquele que age contra a lei como o que quer possuir mais do que lhe é devido, e mesmo em prejuízo de outrem. É igualmente evidente que o justo será aquele que se conforma às leis e que observa a igualdade. O justo nos faz conformar às leis e à igualdade; o injusto nos conduz à ilegalidade e à desigualdade. Não basta obedecer às leis, se a igualdade não se encontra presente. Nem sempre o

legal é o justo; muito pelo contrário. Também entre os Iluministas foi discutido o conceito de igualdade entre os homens, com seu lema “liberdade, igualdade e fraternidade”, na Revolução Francesa.

Com este primeiro conceito de igualdade, a discussão sobre seu conceito e aplicação não se estagnou, tido, até os dias atuais, por jusfilósofos e sociólogos como elementar às transformações sociais.

3.1.2 O papel da argumentação doutrinária sobre o princípio da igualdade

No que tange a nosso excursus epistemológico, cabe destacar a seguinte definição de igualdade, na concepção de Mello (apud LIMA, 1997, p. 25). *In Verbis*:

[...] A igualdade é princípio que visa a duplo objetivo, a saber: de um lado propiciar garantia individual [não é sem razão que se acha inculcado em artigo subordinado à rubrica constitucional “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”] contra perseguições e, de outro, tolher favoritismos.

Verifica-se, na atualidade, que o princípio constitucional supracitado busca evitar discriminações em todos os âmbitos sociais dirigidas contra as pessoas (vítimas de discriminação), com o intuito de assegurar igualdade de tratamento, sem a ocorrência de menosprezo aplicável aos trabalhadores que desenvolvem as suas atividades de forma semelhante. Pois, conforme o correto posicionamento legalista, já está claro que tais discriminações são expressamente vedadas pelo texto da Carta Magna de 1988. Tal preceito constitucional visa afastar, proibir favoritismo entre empregados, com a finalidade de evitar que uns possam ser beneficiados em detrimento da competência dos outros, visto que, se evidenciadas quaisquer evidência de injustiças num contexto laboral, estará configurada claras violações aos direitos e obrigações dos trabalhadores.

Importa ressaltar que a intenção de tal princípio constitucional é proteger os indivíduos, de modo equilibrado, contra as discriminações até o limite em que isto baste para igualá-las aos demais. Dessa forma, essa proteção não poderá se transformar em superproteção para que não haja superposição de direitos dos outros desequiparados beneficiários.

Confirma o correto entendimento referente ao tema o posicionamento do renomado autor Comparato (2004, p. 25), ao prescrever que “a isonomia é um

princípio jurídico, que dá nascimento a direitos determinados”. Além disso, o autor Francisco Gérson Marques de Lima acrescenta que esses direitos relacionados à equiparação salarial representam a concretização particular do princípio, sem esgotar a sua eficácia.

A própria Constituição Brasileira de 1988 reafirma sobre o tema: O artigo 5º inicia-se com o enunciado do princípio da isonomia, à luz do qual devem ser compreendidos todos os direitos fundamentais, incluindo os chamados direitos humanos de segunda dimensão, dentre outras espécie de disposições. (BRASIL, 1988).

O pressuposto básico é o de que esses direitos são sempre reconhecidos a todos, em igualdade de condições; reconhece-se uma efetiva aplicação dos direitos fundamentais de eficácia horizontal, basicamente a sua aplicação entre particulares, no caso, na relação jurídica entre empregadores e empregados. Efetivamente, para ser alcançada a verdade real, necessariamente haverá tratamento diferenciado entre os desiguais

De acordo com Lima (1997), existem discriminações positivas, adotadas por outros, como uma busca para a igualdade real. Dentre elas, pode-se destacar o favoritismo. Dessa forma, somando-se a essa fonte de posicionamento reafirma a atual temática quanto a teoria discriminatória, o autor Celso Antônio de Mello na sua obra Igualdade de tratamento nas relações de trabalho.

3.2 Equiparação salarial

3.2.1 Evolução legislativa no Brasil

É importante enfatizar que a equiparação salarial representa a concretização do princípio fundamental da igualdade (Art. 5º, *caput*, da CF/1988) no plano do Direito do Trabalho, mais especificamente quanto à matéria salarial.

Cabe trazer à baila, de igual modo, e ressaltar-se que o Estado Democrático de Direito, na CF, artigo 3º, inciso III, tem como um de seus objetivos “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais” (BRASIL, 1988), conforme a mencionada igualdade formal, mas também em seu aspecto material e mesmo social: seja conferindo tratamento igual àqueles em iguais

condições e desigual àqueles em condições desiguais⁷; seja concretizando o ideal de verdadeira justiça social, pondo fim às desigualdades verificadas na sociedade.

Nesse mesmo sentido, a equiparação salarial também concretiza o princípio fundamental que veda a discriminação, que figura como objetivo da República Federativa do Brasil, presente especificamente no Art. 3º, inciso IV, da CF/1988. Ademais, no Art. 7º nos incisos XXX, XXXI e XXXII, da Constituição Federal, apresenta, claramente, disposições pertinentes ao Direito do Trabalho fundadas na vedação da discriminação.

No caso, por ser a “igualdade” um direito de ordem fundamental, integrando (em classificação de fins meramente didáticos) os chamados direitos humanos de segunda dimensão ou geração, e por ser o direito à equiparação salarial uma concretização da igualdade na esfera dos direitos sociais (no caso, trabalhistas), pode-se estabelecer a seguinte conclusão, que merece destaque: a equiparação salarial representa uma aplicação dos direitos humanos fundamentais no plano da relação jurídica de emprego.

De todo modo, isso representa a chamada “eficácia horizontal dos direitos humanos fundamentais”, ou seja: a sua aplicação entre particulares, no caso, empregador e empregado, que figuram como sujeitos da relação jurídica de natureza de direito privado.

Em 1919, com o Tratado de Versailles foi consagrado, dentre outros princípios, o de “salário igual, sem distinção de sexo, para trabalhos de igual valor”. Posteriormente, a isonomia salarial veio a ser garantida, em 1.948 pela Carta das Nações Unidas e, em 1.951. No âmbito do plano internacional, a Convenção 100 da OIT, ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto 41.721/1957, também prevê a igualdade de remuneração entre homens e mulheres.

Verifica-se também que a Convenção 111 da OIT, também ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto 62.150/1968, vedou a discriminação no emprego e qualquer distinção, exclusão ou preferência, baseada em sexo.

Efetivamente, a Convenção 117 da OIT, promulgada pelo Decreto 66.496/1970, passou a prever que um dos fins da política social deverá ser o de

⁷ Na consagrada lição de Rui Barbosa (1956, p. 32 apud MARTINS, 1997, p. 62): “a regra da igualdade consiste senão em aquinhoar desigualdade os desiguais, na medida em que sejam desiguais. Nessa desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real”.

suprimir qualquer discriminação entre trabalhadores por motivo de raça, cor, sexo, crença, filiação sindical, no que se refere ao contrato de trabalho, inclusive quanto à remuneração.

3.3 Requisitos os aplicáveis a equiparação salarial

3.3.1 Análise principiológica na legislação celetista

O princípio antidiscriminatório objetiva também evitar tratamento salarial diferenciado àqueles trabalhadores que cumpram trabalho igual para o empregador. Uma das mais relevantes de tais situações é a da equiparação salarial.

Em conformidade com tema, importante se faz destacar o conceito definido por Delgado (2012, p. 816). *In Verbis*:

Equiparação salarial é figura jurídica mediante a qual se assegura ao trabalhador idêntico salário ao do colega perante o qual tenha exercido, simultaneamente, função idêntica, na mesma localidade, para o mesmo empregador. A esse colega comparado dá-se o nome de paradigma (ou espelho) e ao trabalhador interessado na equalização confere-se o epíteto de equiparando. Designam-se, ainda, ambos pelas expressões paragonados ou comparados.

Portanto, o instituto da equiparação está regulado pela CLT, por meio do artigo 461. Este artigo está fundado na ideia de combate à discriminação.

Já o Art. 358 da Consolidação estabeleceu regras envolventes à isonomia entre brasileiros e estrangeiros (e não exatamente à antidiscriminação), sendo responsável por introduzir certas especificidades normativas quanto a essa situação.

No entanto, tem sido forte a interpretação de que tais especificidades normativas teriam perdido validade, em virtude da determinação de tratamento igual perante a lei efetivada pela Constituição de 1988 (Art. 5.º, *caput*, CF/88).

Também, é verdadeiro que embora a CLT, em seu Art. 461, conferisse à equiparação um conjunto unitário de requisitos, o instituto, para tanto, tem fundamento jurídico mais amplo do que lançado no referido preceito celetista: é que ele se esteia, seguramente, em qualquer dispositivo que enuncie o princípio geral da não discriminação, como o Art. 5º da CLT e os Arts. 5º, *caput*, e inciso I, e 7º, XXX e XXXII, da Constituição da República.

Em conformidade com o Art.5.º da CLT, está expresso no seu teor que: “A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”. (BRASIL, 1943).

3.3.2 Requisitos específicos da Equiparação Salarial

Sobre o mesmo tema, o Art.461 da CLT estabeleceu os requisitos do direito à equiparação salarial, que são eles:

- a) Identidade de funções;
- b) Identidade de empregador;
- c) Identidade de local de trabalho;
- d) Trabalho de igual valor;
- e) Ausência de quadro de carreira na forma dos §§ 3.º e 4.º do Art.461 da CLT;
- f) Simultaneidade na prestação dos serviços;
- g) Empregado readaptado e que não pode servir de paradigma.

Tratando-se desses requisitos, Delegado (2012, p. 816), refere os 4 requisitos. *In Verbis*:

São quatro os requisitos da equiparação salarial, construídos pela comparação entre as situações empregatícias reais vivenciadas por equiparando e paradigma: *identidade de função exercida; identidade de empregador, identidade de localidade de exercício das funções; simultaneidade nesse exercício.*

Os três primeiros requisitos estão claramente fixados pelo *caput* do Art.461 da CLT (identidade de função, de empregador e de localidade). O quarto requisito (simultaneidade no exercício funcional) não surge do texto expresso da lei, mas da leitura doutrinária e jurisprudencial que se tem feito da ordem jurídica no tocante a esse tema.

Logo em seguida, observar-se-á a descrição explicativa de cada um deles, com vistas a enfatizar a importância da análise desses requisitos característicos para equiparação, presentes na legislação trabalhista, basicamente, dispostos na Consolidação das Leis do Trabalho.

3.3.3 Identidade de funções

Entende-se por identidade funcional a circunstância de os trabalhadores comparados realizarem o mesmo trabalho, englobando atribuições, poderes e prática de atos materiais concretos.

De acordo com o Art.461 da CLT: “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 ou idade”. (BRASIL, 1943).

Em relação a isso, a lei vale-se do termo *identidade* – afastando a noção mais aberta de simples analogia, proximidade, similitude de funções. Sendo interessante perceber que com respeito à equalização salarial entre empregados estrangeiros e brasileiros, “a CLT exige simples *similitude* de situações funcionais (o Art.358 fala em *função análoga*).” (DELGADO, 2012, p. 817).

No entanto, de acordo com o que já fora discorrido, é forte a compreensão de que semelhante diferenciação teria ficado suplantada pelo preceito antidiscriminatório do Art. 5.º, *caput*, CF/88. De todo modo, o texto do Art. 358 ajuda a compreender, através da interpretação sistemática, basicamente, o fato de que a ordem jurídica não considera relevante para a formação do tipo legal equiparatório referido no Art. 461 a simples aproximação ou semelhança de funções, exigindo ao revés, a efetiva identidade funcional.

Como facilmente se percebe, a *função* não se confunde com *tarefa*.

Segundo a doutrina, *tarefa* é atribuição ou atos singulares no contexto da prestação laboral. Ao passo que, seguramente, a *função* é um conjunto de tarefas que se reúnem em modo unitário, isto é, um feixe unitário de tarefas, de modo a situar o trabalhador em um posicionamento específico no universo da divisão do trabalho da empresa. Em síntese: uma *função* engloba um conjunto de tarefas, isto é, de atribuições, atos materiais concreto e poderes.

De fato, acrescenta-se o entendimento de que o exercício de cargo|função de confiança não inviabilizará pleitos equiparatórios. Do mesmo modo, essa inviabilidade não ocorre em situações envolventes ao trabalho qualificado ou altamente qualificado. Em tais situações, pode-se perceber ser mais difícil a comprovação da identidade funcional (ou ensejar a comprovação de produtividade no trabalho exercido ou de fato modificativo da diferença de qualidade técnica.

Contudo, a presença dos requisitos jurídicos da figura equiparatória (sem a real comprovação dos fatos modificativos, extintivos ou impeditivos da equiparação) levará, inevitavelmente, à aplicação das referidas regras do Art. 461 celetistas nessas duas situações de enfoque.

Nesse sentido, faz-se necessária a efetiva identidade de funções, independentemente, da denominação formal atribuída aos cargos, pois prevalece a primazia da realidade no âmbito das relações trabalhistas.

Além disso, não basta a mera semelhança de atribuições, sendo exigida a identidade nas tarefas e atividades desempenhadas entre os empregados, para que façam jus ao mesmo salário. A respeito do tema, cabe destacar a Súmula 6, inciso III, do TST: “A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação”. (BRASIL, 2015).

Assim, uma questão difícil refere-se à equiparação salarial entre empregados que exercem funções intelectuais. Como a lei não veda a equiparação nesse caso, o TST adotou o seguinte entendimento na Súmula 6, inciso VII. *In Verbis*: “Desde que atendidos os requisitos do Art.461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos”. (BRASIL, 2015).

Ainda sobre o tema, cabe destacar a seguinte decisão do TST:

Agravo de instrumento. Recurso de Revista. Equiparação salarial entre professores de nível médico que lecionam matérias distintas. Tendo o agravo de instrumento logrado demonstrar que o recurso de revista preenchia os requisitos do Art.896 da CLT, quanto ao tema relativo à equiparação salarial, ante a constatação de violação dos arts.5.º, *caput* e I, e 7.º, XXX e XXXII, da CF, merece provimento. Agravo de instrumento provido.

Recurso de Revista. Equiparação salarial entre professores de nível médios que lecionam matérias distintas. Discriminação legal e constitucional. Configura manifesta discriminação, não tolerada pela ordem jurídica, inclusive constitucional, tratamento remuneratório diferenciado em vista de fator injustamente desqualificante, tal como a mera circunstância de os professores de ensino médio lecionarem matérias distintas. Violação direta e frontal dos arts. 5.º, *caput* e I, e 7.º, XXX e XXXII, da CF. Recurso de Revista parcialmente provido” (TST, 6.ª T., RR-95.049|2003-900-01-00.1, Rel. Min. Maurício Godinho Delgado, DJ 20.06.2008) (BRASIL, 2008).

De acordo com a Orientação Jurisprudencial 297 da SBDI-I do TST:

Equiparação salarial. Servidor público da administração direta, autárquica e funcional. Art. 37, XIII, da CF|88. O Art.37, inciso XIII, da CF|1988, veda a equiparação de qualquer natureza para o efeito de remuneração do pessoal do serviço público, sendo juridicamente impossível a aplicação da norma infraconstitucional prevista no Art.461 da CLT quando se pleiteia equiparação salarial entre servidores públicos, independentemente de terem sido contratados pela CLT. (GARCIA, 2010, p. 252)

Em conformidade como ora exposto, nessa linha de raciocínio, enfatiza-se o Art. 37, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988 que estabelece ser “vedada a vinculação ou equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para efeito de remuneração de pessoal do serviço público”. (BRASIL, 1988).

Na realidade, a previsão constitucional mencionada, com redação determinada pela Emenda Constitucional 19/1998, obsta tratamento igual de servidores públicos em situações e condições fático-jurídicas desiguais.

Como assevera Barros (2006, p. 512, grifo nosso): “É inviável a equiparação salarial entre *servidores regidos por regimes jurídicos diversos, em que as vantagens e deveres se distinguem, inclusive, no tocante à fixação de retribuição, dada a natureza contratual e institucional dos regimes.*”

Tendo em vista essa clareza, de todo modo, a Orientação Jurisprudencial 297 da SSDI-I do TST, acima mencionada, é voltada apenas ao servidor público da administração direta, autárquica e fundacional. Diversamente, quanto ao emprego público da sociedade de economia mista, aplica-se a Orientação Jurisprudencial 353 da SBDI-I do TST, com a seguinte redação:

Equiparação salarial. Sociedade de economia mista. Art.37, XIII, da CF|88. Possibilidade. À sociedade de economia mista não se aplica a vedação à equiparação prevista no Art. 37, XIII, da CF|1988, pois, ao contratar empregados sob o regime da CLT, equipara-se a empregador privado, conforme disposto no Art.173, § 1.º, II, da CF|1988 (*DJ* 14.03.2008). (GARCIA, 2010, p. 253).

Nesse contexto, o mesmo entendimento também poderá ser aplicado, em tese, ao empregado público de empresa pública, tendo em vista o mesmo fundamento do Art. 173, § 1.º, inciso II, da Constituição Federal.

3.3.4 Identidade de empregador

Na própria CLT, outro requisito para a equiparação salarial é que, necessariamente, o empregador dos empregados seja o mesmo, isto é, a circunstância de os trabalhadores comparados laborarem para o mesmo empregador. Evidentemente, esse requisito, por sua singeleza, é o menos controvertido entre os quatro existentes. Mesmo assim, ainda permite a ocorrência de uma situação relativamente polêmica quanto a sua situação. Refere-se a situação exemplar que envolve o grupo econômico justabalhista.

Portanto, quando se trata de empresas do mesmo grupo econômico, há controvérsia, já estudada, a respeito da existência, ou não, de empregador único na hipótese, aspecto este que reflete no presente tema de equiparação salarial.

Conforme o descrito, importante se observar o que é descrito por Delgado (2012, p. 818). *In Verbis*:

Caso se acate a tese de o grupo ensejar solidariedade passiva e *ativa* (solidariedade dual) entre seus entes integrantes (formando, pois, o chamado *empregador único*), obviamente que será possível considerar-se a incidência da figura da equiparação envolvendo empregados vinculados a distintas empresas do mesmo grupo. Desse modo, seria viável falar-se em equiparação entre empregados contratados por diferentes empresas do mesmo grupo econômico, desde que presentes os demais requisitos do Art. 461 da CLT.

Ressalte-se que, caso seja adotada a teoria do grupo de empresas como empregador único, gerada pela responsabilidade dual dos seus entes integrantes, pela maioria da Jurisprudência, como ocorre na situação retratada na Súmula 129 do TST, o requisito em questão estará presente.

Se prevalecer a teoria de que o grupo econômico apenas acarreta a responsabilidade solidária, ou seja: a solidariedade passiva, sendo o empregador cada empresa distinta, não haverá identidade de empregador entre empregados de empresas diversas, ainda que pertencentes ao mesmo grupo econômico. Registre-se, não obstante, que há vozes doutrinárias que tendem a considerar incompatível com o Direito brasileiro a responsabilidade dual dos componentes do grupo.

Como já analisado, defende-se que a análise deve ser feita de acordo com cada caso concreto, para verificar, na realidade dos fatos, se o empregador verdadeiro é o próprio grupo econômico ou a empresa em si; ou seja, se a relação

jurídica substancial, de emprego, é mantida com o grupo como um todo ou com certa empresa que dele participa.

Tratando-se da primeira situação, em que o grupo figura como verdadeiro empregador, o requisito em estudo estará presente.

Cabe enfatizar que, de acordo com a Súmula 6, inciso V, do TST: “A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante.” (BRASIL, 2015).

De acordo com o descrito, no caso inverso, ou seja, havendo a cessão do empregado para exercer função em órgão governamental estranho à empresa cedente, se esta *não* responde pelo pagamento dos salários do paradigma e do autor da respectiva ação, o direito à equiparação salarial *não* se verifica, ou seja, efetivamente, fica excluído. Então, conforme o Decreto-lei 855, de 11 de setembro de 1969, arts. 1.º e 2.º, não servirão de paradigma (para a aplicação do Art. 461, e seus parágrafos, da CLT) os empregados de empresas concessionárias de serviços públicos (federais, estaduais e municipais) que, por força de encampação ou transferência de tais serviços, claramente, tenham sido absorvidas por empresa pública ou sociedade de economia mista. (BRASIL, 1969).

3.3.5 Identidade de local de trabalho

Registre-se este requisito da equiparação, identidade de localidade, por ser a circunstância de os trabalhadores comparados realizarem o trabalho para o empregador em um mesmo espaço, um mesmo lugar, uma mesma circunstância geográfica.

Observa-se que a tipificação de *localidade*, expressa no Art. 461 celetista, não é pacífica na doutrina e na jurisprudência. Contudo, há parâmetros mínimos insuplantáveis nessa tipificação. Em vista do exposto, seguramente, a abrangência da ideia de localidade não é tão estreita a ponto de significar apenas o mesmo setor de trabalho ou apenas a mesma planta empresarial (ou o mesmo estabelecimento). Por outro lado, essa ideia não será tão ampla a ponto de significar mesmo estado-membro ou o mesmo país.

Na verdade, o tipo celetista de localidade refere-se ao mesmo sítio geográfico básico, isto é, diz respeito ao mesmo lugar que tenha as mesmas precisas

características socioeconômicas, a ponto de não justificar tratamento salarial diferenciado entre os trabalhadores pelo empregador.

Com base no descrito sobre o tipo legal da localidade, fundamentalmente, entende-se a noção de cidade enquanto o mesmo espaço urbano delimitado.

É possível, também, o enquadramento no tipo do Art. 461 da CLT a noção de município, caso se trate de um espaço geográfico com as mesmas características socioeconômicas. No entanto, nem sempre o espaço do município atenderá à tipificação celetista. Por ilustração, citem-se certos municípios de dimensões extendidas, que são relativamente comuns no Brasil. Nesse caso, nos municípios de dimensões exarcebadas tenderá a ocorrer diferenciação profunda e característica socioeconômicas entre a sede do município (a cidade) e as longíquas áreas interioranas.

Por sua vez, a urbanização crescente e acentuada do país tem possibilitado, em certos casos, a ultrapassagem pelo tipo legal celetista das fronteiras máximas das noções de cidade ou mesmo município. Basicamente, é o que ocorre com as chamadas regiões metropolitanas. Portanto, o grupo de cidades componentes dessas regiões, desde que configurando, evidentemente, o mesmo socioeconômico, pode corresponder ao tipo legal da localidade descrita no teor da CLT, embora componha municípios diversos.

Como se verifica do Art. 461, caput, da CLT, exige-se que os empregados trabalhem no mesmo local, para haver direito à identidade de salário. O TST, na Súmula 6, inciso X, esclarece o tema, estabelecendo: “O conceito de ‘mesma localidade’ de que trata o Art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana”. (BRASIL, 2015).

As regiões metropolitanas são instituídas mediante lei complementar estadual e constituem-se de “agrupamento de Municípios limítrofes para integrar a organização, o planejamento e a execução de funções públicas de interesse comum”, conforme prevê o Art. 25, § 3.º, da CF|1988. (BRASIL, 1988). Desse modo, surgindo a questão em processo judicial, a parte que alegar a referida norma jurídica estadual “provar-lhe-á o teor e a vigência, se assim o determinar o juiz”, conforme prevê o Art. 337 do CPC (c|c Art. 769 da CLT). (BRASIL, 1973).

Conforme o explicitado acima, a mesma localidade não significa o trabalho no mesmo estabelecimento, podendo ser distinto, contanto que no mesmo município,

ou mesmo em municípios diversos, desde que comprovadamente pertençam à mesma região metropolitana.

Efetivamente, como o requisito referente ao trabalho no mesmo local também abrange municípios distintos – desde que comprovadamente pertençam à mesma região metropolitana –, caso existam em cada um dos municípios envolvidos diferentes sindicatos representantes da categoria (Art. 8º, inciso II, parte final, da CF|1988), com diferentes convenções coletivas de trabalho (aplicadas em cada um dos referidos municípios), pode-se ter a hipótese de fixação de pisos da categoria em valores diversos (vigentes em cada localidade).

Nesse caso específico, justamente em razão de se tratar de municípios distintos, com sindicatos diversos, convenções coletivas de trabalho diferenciadas e pisos da categoria vigentes apenas em cada base territorial, pode-se ter diferença (em tese justificada quanto ao valor do salário entre os empregados de cada um dos municípios (mesmo havendo identidade de empregador e exercendo a mesma função), justamente em razão da observância da norma coletiva (e piso da categoria) em vigor em cada localidade, o que afasta a violação do princípio da igualdade.

Por fim, o que a lei pretende é apenas e tão somente evitar discriminação – e não criar mecanismo artificial de extensão geográfica dos mesmos critérios empresariais de gestão trabalhista.

3.3.6 Trabalho de igual valor

Efetivamente, como importante requisito à equiparação salarial a ser observado de acordo com os parâmetros doutrinários e da legislação trabalhista, exige o Art. 461 da CLT, ainda, o trabalho de igual valor, requisito este, amplamente necessário para que se verifique o justo direito em comento.

Em conformidade com o disposto no Art. 461 da CLT. *In Verbis*: “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 não for superior a 2 (dois) anos”. (BRASIL, 1943).

Num contexto real, verifica-se o “trabalho de igual valor”; e faz-se necessária a existência, simultânea, de três aspectos diversos:

- a) mesma produtividade;**
- b) mesma perfeição técnica;**
- c) diferença de tempo de serviço não superior a dois anos.**

Com respeito à mesma produtividade, tal termo significa identidade de produção em determinado espaço de tempo. Refere-se, portanto, a aspecto da quantidade de produção. A ordem jurídica (Art. 461, § 1º, CLT) estabeleceu um diferencial essencialmente quantitativo na aferição do trabalho comparado. Em relação a aspecto da quantidade de produção, é bem verdade que se traduz no montante de trabalho efetuado pelo obreiro.

De acordo com Barros (2006, p. 798):

Verifica-se que a lei fala em produtividade, ou seja, resultado da capacidade de produzir, e não em produção, que é ato de produzir. Em face da distinção entre dois termos, assiduidade ou pontualidade do empregado não poderá ser vista como fator de produtividade desigual, podendo configurar um comportamento desidioso passível de punição disciplinar.

A perfeição técnica observada na análise acima é um elemento a ser utilizado como demonstração de maior qualificação técnico-profissional do paradigma (cursos e estágios relevantes, significativa experiência anterior na função, mais elevada titulação profissional ou acadêmica, etc.) é conduta que pode favorecer, substantivamente, à tese da diferenciação na produtividade do trabalho prestado.

Visto que, normalmente, a maior qualificação, titulação e prestígio profissional do trabalhador comparado agregam reconhecimento e notoriedade ao produto ou serviço ofertado à comunidade pela empresa, favorecendo o alcance, por esta, por maior e melhor mercado. Então, nesse caso, a produtividade do paradigma ora trazida a análise, pode medir-se, na prática, por critérios mais abrangentes do que a estrita quantidade de labor efetivada diretamente por ele.

Em síntese: a mesma perfeição técnica, por sua vez, representa igual qualidade entre os serviços prestados. Renova-se a ressaltar a Orientação Jurisprudencial 296 da SBDI-I do TST, conforme a temática. *In Verbis*:

Equiparação salarial. Atendente e auxiliar enfermagem. Impossibilidade. Sendo regulamentada a profissão de auxiliar de enfermagem, cujo exercício pressupõe habilitação técnica, realizada pelo Conselho Regional de

Enfermagem, impossível a equiparação salarial do simples atendente com o auxiliar de enfermagem. (GARCIA, 2010, p. 256).

Com a devida vênia, o entendimento em questão, embora dominante, parece afrontar o princípio da primazia da realidade, inerente ao Direito do Trabalho, ao afastar, de plano, o direito à equiparação salarial, em razão de aspecto meramente formal.

Critério correto, aliás, encontra-se adotado na Súmula 301 do TST, com a seguinte redação:

Auxiliara de laboratório. Ausência de diploma. Efeitos. O fato de o empregado não possuir diploma de profissionalização de auxiliar de laboratório não afasta a observância das normas da Lei 3.999, de 15.12.1961, uma vez que comprovada a prestação de serviços na atividade. (BRASIL, 2003).

Em relação à diferença de tempo de serviço na função, considerando ser ele, não superior a 2 (dois) anos, significa que essa diferença só poderá ser de até dois anos, o que é contado na função exercida. Então, no tocante à diferença de tempo de serviço não superior a dois anos, já pacificou a Jurisprudência que tal parâmetro temporal conta-se na função e não exatamente no emprego, conforme o descrito na Súmula nº 6, inciso II, do TST: “Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego”. (BRASIL, 2015).

Há que se observar, portanto, a regra mencionada, a qual deverá ser interpretada de forma teleológica (Art. 5º da Lei de Introdução ao Código Civil). Por isso, se o empregado que recebe salário inferior possui maior tempo de serviço na mesma função do que o paradigma (mas este, paradoxalmente, recebe salário superior), estando, comprovadamente, presentes os demais requisitos para a equiparação salarial, esta é devida.

Seguramente, é, pois, irrelevante que o paradigma tenha tempo de serviço no emprego vários anos superior ao equiparando; considera-se para tanto, apenas se tiver tempo de serviço na função superior a dois anos é que o fato impeditivo irá se configurar.

Na exata linha, as alegações de diversidade de produtividade e de perfeição técnica, ou de diferença de tempo de serviço superior a dois anos, representam

fatos impeditivos ao direito à equiparação salarial, sendo do empregador o respectivo ônus da prova (arts. 818 da CLT e 333, inciso II, do CPC), incidindo a Súmula nº 6, inciso VIII, do TST: “É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial”. (BRASIL, 2015).

Com enfoque ao que está disposto nessa súmula, atribuiu-se ao réu (empregador) o ônus de comprovar a diferença de perfeição técnica e produtividade, em relação ao paradigma, assim como a prestação dos serviços em localidade diversa e a diferença de tempo na função superior a dois anos.

3.3.7 Ausência de quadro de carreira na forma dos §§ 3.º e 4.º do Art. 461 da CLT

O quinto requisito refere-se à inexistência, na empresa, de quadro de carreira (§ 2.º, do Art. 461) com os requisitos do § do 3.º do Art. 461 da CLT.

Para que o quadro de carreira afaste o direito à equiparação salarial, os §§ 2.º e 3.º do Art. 461 da CLT exigem que “a) as promoções obedeçam aos critérios de antiguidade e de merecimento; b) as promoções sejam feitas, alternadamente, por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional”. (BRASIL, 1943).

Portanto, no que diz respeito à existência de quadro de carreira na empresa, com promoções alternadas por merecimento e antiguidade, supõe a ordem jurídica que esse fato criará mecanismo suficiente e adequado de evolução funcional do trabalhador na empresa afastando, assim, o remédio jurídico equiparatório, corretivo de discriminações salariais.

Além desses requisitos formais, a Súmula nº 6, inciso I, do TST estabelece que

Para fins previstos no § 2.º do Art.461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente. (BRASIL, 2015).

Tratando-se da exigência de homologação do quadro de carreira pelo Ministério do Trabalho e Emprego, especificamente, pode-se afirmar que possui a finalidade de obstar o direito à equiparação salarial, esse entendimento tem origem na previsão do Art.358, *b*, da CLT.

Observa-se que a Jurisprudência exige que esse quadro a seja homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, órgão público tido como melhor habilitado para bem examinar a estrutura e critérios operativos do quadro de carreira. Contudo, está excluído dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente (Súmula nº 6, I, *in fine*; antigo Enunciado 231, TST).

Nesse contexto, fica evidente que esse mesmo critério de homologação por órgão ou autoridade administrativa própria, e não pelo ministério do Trabalho e Emprego, deve-se aplicar também a entidades públicas estaduais, distritais e municipais, sob pena de agressão ao princípio e à regra constitucionais referentes à autonomia administrativa, que favorecem tais entidades político-administrativas, presente no Art. 18, *caput*, da Constituição Federal de 1988.

Importante se faz esclarecer que sobre o entendimento jurisprudencial, existem inúmeras críticas quanto ao quadro de carreiras, a ponto que, deva se merecer imprescindível homologação administrativa do Ministério do Trabalho. De fato, não se justifica semelhante excesso de burocratização e de intervencionismo meramente administrativo.

Claramente, o fundamental, sob o ponto de vista do contraponto à equiparação (Art. 461, §§ 2.º e 3.º, CLT), é que o quadro de carreira estabeleça efeitos mecanismos impessoais de promoção alternadas por merecimento e antiguidade. Portanto, se uma estrutura de cargos e salário na organização intraempresarial que não atenda a tais requisitos do quadro de carreira referido na CLT não é hábil a elidir pleitos equiparatórios.

Nesse sentido, pois, é comum a existência no universo das empresas de Planos de Cargos e Salários (PCS) relativamente sofisticados, mas que não atendem aos requisitos referidos pela CLT. Portanto, esses tais PCS não se configuram como sendo fato impeditivo a pleitos equiparatórios no âmbito jurídico em análise.

Enfim, presente o referido quadro de carreira, com as formalidades acima mencionadas, o que o empregado pode postular é eventual direito pertinente a preterição, enquadramento ou reclassificação no referido quadro, o que não se confunde com a equiparação salarial (Súmula 127 do TST).⁸

3.3.8 Simultaneidade na prestação dos serviços

O requisito da simultaneidade na prestação de serviços pelos empregados contratados, embora não conste expressamente em Lei, (ou seja, o tipo celetista não deriva de Lei, entendendo-se que tal requisito estaria implícito na figura equiparatória, sendo-lhe inerente, nessa direção, por exemplo, o antigo Enunciado 22 e a atual súmula nº. 6, IV, TST), é reconhecido pela doutrina e jurisprudência, para o direito de equiparação salarial.

Na verdade, trata-se de exigência que se pode dizer implícita para fins da referida equiparação, pois os empregados devem ter prestado serviços ao mesmo tempo, ao menos em alguma época, para que possam ser comparadas as atividades exercidas, com o fim de se verificar, adequadamente, a identidade, ou não de funções.

Compreende-se, para tanto, a análise desse requisito em conformidade com o descrito na Súmula n.º 6, inciso IV, do TST. *In Verbis*: “É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita”. (BRASIL, 2015).

Além disso, não se faz necessário que o empregado e o paradigma tenham prestado serviços, ao mesmo tempo, durante todo o contrato de trabalho daquele. Pois, de fato, não se pode falar de discriminação caso não tenham equiparando e paradigma, em qualquer tempo, sequer laborado simultaneamente para o mesmo empregador, na mesma função e na mesma localidade.

Se em determinado caso estiverem presentes todos os requisitos da equiparação salarial em certa época, quando os empregados prestaram serviços de

⁸ Súmula 127 do TST: “Quadro de carreira Quadro de pessoal organizado em carreira, aprovado pelo órgão competente, excluída a hipótese de equiparação salarial, não obsta reclamação fundada em preterição, enquadramento ou reclassificação”. Ainda, Súmula 19 do TST: “Quadro de carreira. A Justiça do Trabalho é competente para apreciar reclamação de empregado que tenha por objeto direito fundado em quadro de carreira”. (BRASIL, 2003).

forma simultânea, mesmo que o contrato de trabalho do paradigma tenha se encerrado antes daquele do empregado (autor da ação judicial), sendo deferido o pedido de diferenças salariais, estas são devidas até quando cessou ou cessar o vínculo de empregado do autor da demanda (e não apenas até a ruptura contratual do paradigma), sob pena de redução salarial, vedada pelo Art.7º, inciso IV, da CF|1988.

Na realidade, frize-se que a não percepção no tipo legal enfocado do requisito da simultaneidade conduziria à esdrúxula situação de se permitir falar em equiparação entre trabalhadores vinculados ao mesmo empregado em épocas sumamente distintas da história da economia do país e da estrutura e dinâmica empresariais, o que seria grotesco absurdo jurídico.

3.3.9 Empregado readaptado e que não pode servir de paradigma

Em relação a esse requisito, a doutrina manteve-se a conceituar, evidentemente, no concernente ao fato de estar o paradigma ocupando a função enfocada pela equiparação em decorrência de readaptação previdenciária por “deficiência física ou mental”, estabelece a ordem jurídica um fato impeditivo de grande importância.

Conforme a disposição conceitual, necessário se faz ressaltar o teor do § 4.º do Art. 461 da CLT. *In Verbis*: “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.” (BRASIL, 1943).

O empregado em questão, em razão das peculiaridades de suas condições pessoais, não poderá servir de paradigma. Assim, na verdade, trata-se, mais uma vez, de concretização do mandamento universal, de se tratar de forma desigual os que se encontram em situações desiguais.

O trabalhador readaptado em nova função, por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social, encontra-se em situação bem específica, o que justifica, eventualmente, receber salário também diferenciado, pois vedado que passe a receber valor inferior àquele percebido antes da readaptação ou do respectivo afastamento previdenciário.

Seguramente, qualquer programa de readaptação e reaproveitamento de trabalhador com deficiência física ou mental superveniente estaria comprometido

caso o obreiro deslocado de função, via de regra, deslocado para função mais simples, se tornasse parâmetro para equiparações salariais, absorvido pela CLT, o trabalhador readaptado, embora recebendo maior salário do que os colegas ocupantes da nova função, não pode ser referendado como paradigma. Justamente por isso, o mencionado empregado readaptado não poderá servir de paradigma, pois é possível que ele esteja recebendo salário pertinente à função exercida na época anterior ao afastamento previdenciário, efetivamente, de valor mais alto do que os outros trabalhadores que exercem a mesma função.

Desse modo, cabe destacar a Jurisprudência nacional que sempre manteve uma postura de considerar irrelevante o motivo de o paradigma ter padrão salarial mais elevado em face de decisão judicial favorável, desde que demonstrados presentes os requisitos equiparatórios, e não verificados os óbices legais quanto ao referido pleito (fatos extintivos, impeditivos e modificativos).

Nessa linha, entretanto, a prática processual de décadas tem ressaltado alguns aspectos em face do entendimento jurisprudencial supracitado. Despontando, portanto, a nova redação do inciso VI, da Súmula nº 6 do TST, estando presentes os requisitos do Art. 461 da CLT que estabelece. *In Verbis*:

Presentes os pressupostos do Art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte superior. (BRASIL, 2015).

Assim, no tocante as vantagens pessoais, como, por exemplo, adicionais por tempo de serviço. Estes não poderão ser levados em conta para estabelecer o direito a diferenças salariais, em favor de outro empregado, fundado em equiparação salarial.

No que diz respeito à prescrição de pretensão referente à equiparação salarial, necessário se faz destacar a Súmula nº 6, inciso IX, assim estabelecendo: “Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento”. (BRASIL, 2015).

Registra-se na forma acima e correlata que, de fato, a ação de equiparação salarial obedece, obviamente, à prescrição salarial. Tal prescrição alcança as

diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que antecedeu o ajuizamento.

3.4 Equiparação salarial por função análoga

Efetivamente, além da equiparação salarial por igualdade, enfocadas nos itens anteriores, algumas observações constantes na doutrina indica uma hipótese de equiparação salarial por mera semelhança de funções exercidas. Tais funções são deduzidas com abrangência da própria doutrina, como sendo funções análogas.

Pela regra legal, a função em destaque deve ser somente a análoga, parecida, similar, e para tanto, não necessitando ser idêntica. O dispositivo, na verdade, no que diz respeito a regra, é contrário ao que exige o instituto da equiparação de salários, regulado pelo Art. 461 da CLT.

Essa temática jurídica está expressamente abordada no Art. 358 da CLT, com a seguinte redação acerca da equiparação salarial por função análoga, descrita a seguir. *In Verbis*:

Art. 358. Nenhuma empresa, ainda que não sujeita à proporcionalidade, poderá pagar a brasileiro que exerça função análoga, a juízo do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, à que é exercida por estrangeiros a seu serviço, salário inferior ao deste, excetuando-se os casos seguintes:

- a) quando nos estabelecimentos que não tenham quadros de empregados organizados em carreira, o brasileiro contar menos de 2 (dois) anos de serviço, e o estrangeiro mais de 2 (dois) anos;
- b) quando, mediante aprovação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, houver quadro organizado em carreira em que seja garantido o acesso por antigüidade;
- c) quando o brasileiro for aprendiz, ajudante ou servente, e não o for o estrangeiro;
- d) quando a remuneração resultar de maior produção, para os que trabalham à comissão ou por tarefa.

Parágrafo único. Nos casos de falta ou cessação de serviço, a dispensa do empregado estrangeiro deve preceder à de brasileiro que exerça função análoga. (BRASIL, 1943).

Nessa exata linha, em conformidade com a previsão em destaque, é possível afirmar que nenhuma empresa, mesmo aquela não sujeita à previsão do Art. 354 da CLT (a chamada “lei dos 2|3”), seguramente, pode pagar ao empregado brasileiro que exerça *função análoga*, àquela exercida por empregado estrangeiro que também lhe preste serviço, salário inferior ao deste.

Assim, a mera semelhança de funções, exercidas pelo empregado brasileiro e pelo empregado estrangeiro, já estabelece o dever do empregador de pagar o mesmo salário, e o direito do primeiro de receber valor salarial idêntico.

Entretanto, a Constituição da República, em seu Art.5.º, *caput*, esclarece o seguinte. *In Verbis*: “*Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade*”. (BRASIL, 1988, grifo nosso).

No sentido da recepção desse específico artigo da Carta Magna, pode-se entender, com isso, que as disposições que estabelecem essas tais desigualdades entre empregados brasileiros e estrangeiros, não foram recepcionadas pela nova ordem constitucional, instaurada em 1988.

Para tanto, tem-se, mesmo assim, o destaque do real entendimento de que o Art. 358 permanece em vigor, pois apenas estabelece uma norma favorável ao empregado brasileiro, sem, seguramente, instituir qualquer discriminação, mas pelo contrário, privilegia a concretização do princípio da igualdade.

Semelhante a este último entendimento do artigo acima mencionado, cabe trazer a seguinte ementa de julgado proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho:

Recurso de revista adesivo interposto pelo reclamante. Equiparação salarial a estrangeiro. A igualdade preconizada no *caput* do Art. 5.º da Constituição Federal não afasta a aplicação da disposição contida no Art. 358 da CLT, nos termos da qual é assegurada a igualdade de salários entre brasileiros e estrangeiros quando no exercício de funções análogas. Recurso de revista a que se dá provimento. (TST, 5.ª T., TST-RR-443.696/1998.8, Rel. Min. Gelson de Azevedo, j. 16.02.2005, DJ 04.03.2005). (BRASIL, 2005).

Então, a existência do fato constitutivo do direito à isonomia salarial é a existência de função análoga entre o trabalhador, desde que vinculados à mesma empresa ou entidades do mesmo grupo econômico. Além disso, há que se observar adequada interpretação do enunciado geral do *caput* do Art. 358 da CLT, a qual deve ser desconsiderada a referência à proporcionalidade de estrangeiros, por ser critério manifestamente não recebido pela Constituição da República.

3.5 Equiparação salarial por equivalência

Na realidade, a chamada equivalência salarial é hipótese de equiparação salarial por mera equivalência de funções exercidas entre os empregados. Trata-se do caso previsto no Art.460 da CLT, com a seguinte redação: “Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente, ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante”. (BRASIL, 1988).

Portanto, a disposição aplicar-se-á, em especial, quando o vínculo de emprego for reconhecido somente em juízo, mas não ocorreu a estipulação do salário, ou não há provas sobre o valor ajustado.

3.6 Salário do período de substituição não provisória

O chamado salário-substituição não apresenta previsão explícita na lei, mas decorre de critério de igualdade e justiça.

Na referida situação, o Art.450 da CLT apresenta a seguinte disposição, que tangencia o tema em questão: “Ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa, serão garantidas a contagem de tempo naquele serviço, bem como volta ao cargo anterior”. (BRASIL, 1943).

Com fundamento nesses aspectos, a Súmula 159 do TST, com redação determinada pela Resolução 121|2003, assim estabeleceu:

Substituição de caráter não eventual e 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. (BRASIL, 2003).

Ante o exposto, a substituição deverá ser provisória (embora não eventual para que o empregado que substitui tenha direito ao salário do substituído, exatamente como ocorre, por exemplo, nas férias e na licença-maternidade.

Acrescendo-se a essa real ideia, para que o direito ao salário do substituído se verifique, salvo previsão mais benéfica (*v.g.*, em convenção ou acordo coletivo), a substituição não poderá ser definitiva, pois, neste último caso, não haverá simultaneidade na prestação de serviços, mas, sim, vacância do cargo, a ser preenchido por outro empregado, não se tratando de mera substituição.

Ademais, salvo previsão em norma mais benéfica, entende-se que, se o empregado continuar exercendo as suas efetivas funções, mas de forma cumulada com a função de outro colega (que, por exemplo, que está em férias), não haverá o direito de receber ambos os salários, mas, sim, apenas o salário substituição, caso presentes os seus requisitos, acima indicados.

3.7 Equiparação salarial na terceirização

O termo *terceirização* foi criado pela cultura de mercado de trabalho das últimas três décadas, sob influência determinante da área de administração de empresas, verificando-se, felizmente, grandes repercussões no direito do trabalho.

Na relação jurídica com o Direito do Trabalho, a terceirização traduz o “mecanismo jurídico de contratação de força de trabalho mediante o qual se dissocia a relação econômica laboral da relação justrabalhista que lhe seria correspondente” (DELGADO, 2012, p. 832).

Através desse mecanismo, insere-se o empregado no processo empresarial do tomador de serviços, logo, sem que se estendam a eles os laços justrabalhistas, os quais se preservam fixados a uma entidade interveniente.

Tratando-se do enquadramento sindical, necessariamente, ele é feito em conformidade com a atividade preponderante do empregador.

Sendo assim, o empregado integra a categoria profissional que se contraponha à categoria econômica relativa à atividade preponderantemente exercida pela empresa (Art.511, § 3.º, da CLT).

Em rigor, por ser prestadora de serviços, esta é a sua efetiva atividade empresarial, para fins do seu enquadramento sindical. Caso a terceirização seja lícita, a Súmula 331 do TST, em seu inciso IV, como já destacado, estabelece apenas a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora, sem formação de vínculo de emprego diretamente com ela. (BRASIL, 2011).

Nessa hipótese, a efetiva empregadora não é a tomadora, mas sim a prestadora dos serviços, o que é relevante para o estudado enquadramento sindical, o qual se pauta pela sua atividade preponderante.

Nesse sentido, conforme o mencionado acima, faz-se necessário transcrever a seguinte decisão do Tribunal Superior do Trabalho. *In Verbis*:

Enquadramento sindical na categoria da entidade tomadora dos serviços. Impossibilidade. 1. Hipótese em que se discute pedido de reenquadramento sindical, com vistas à obtenção de vantagens conquistadas mediante negociação coletiva pelos empregados da entidade tomadora dos serviços. 2. O enquadramento sindical é feito, em regra, com base na atividade preponderante do empregador, não havendo autorização legal para que tal ato seja realizado levando em consideração a atividade desenvolvida pela entidade tomadora de serviços. 3. Logo, não tendo sido sequer formulada a pretensão de reconhecimento de vínculo de emprego com a tomadora dos serviços, revela-se desprovido de amparo jurídico o pleito concernente ao reenquadramento sindical. Recurso conhecido, por divergência jurisprudencial, e desprovido. (TST, 2.^a T, RR 497.085/1998.9, Rel. Juiz Convocado Altino Pedrozo dos Santos, j. 20.11.2002, DJU 17.02.2003). (BRASIL, 2002).

Sobre o tema, efetivamente, não há como se aplicar a norma coletiva de categoria diversa daquela da qual faz parte a empresa prestadora dos serviços, por não ter sido representada na negociação coletiva (ou no dissídio coletivo que antecede, tal como ocorre na hipótese prevista na Súmula 374 do TST (ex-Orientação Jurisprudencial 55 da SBDI-I).

Propriamente, quanto à equiparação salarial, um dos seus requisitos é justamente a *identidade de empregadores* entre os empregados, conforme o Art. 461, *caput*, da CLT. Em se tratando de terceirização lícita, ou seja: autorizada pelo sistema jurídico, a empresa de prestação de serviços é a verdadeira empregadora do empregado que presta serviços para a tomadora, a qual não mantém vínculo de emprego com o mencionado trabalhador.

Ao mesmo tempo, não havendo identidade de empregadores na hipótese de terceirização lícita, não se verifica o direito à equiparação salarial, conforme exigência expressa, prevista na Consolidação das Leis do Trabalho. Nesse sentido, cabe transcrever a seguinte decisão, oriunda da Segunda Turma do TST:

Equiparação salarial em terceirização. Não participação da empresa interposta nos acordos normativos firmados pela tomadora. A decisão recorrida reconheceu a responsabilidade subsidiária da tomadora dos serviços. No entanto, afastou a aplicação dos acordos normativos, firmados diretamente pela tomadora, sem a participação da real empregadora. Não

se vislumbra violação ao princípio da isonomia, eis que não declarado o vínculo empregatício diretamente com a tomadora, nem emitida tese acerca da existência de fraude na contratação (TST, 2.^a T, RR 454956|98, Rel. Juiz Convocado Aloysio Corrêa da Veiga, DJU 22.02.2002). (GARCIA, 2010, p. 263).

Apesar do exposto acima, existe a necessidade de se prestar mais atenção a particularidade que ocorre na situação acima analisada, em que se tem demonstrado a possibilidade de se sustentar a argumentação diversa, no sentido de que, mesmo na hipótese da chamada terceirização lícita, em face do reconhecido princípio constitucional da igualdade (Art.5.^o, *caput*, da CF|1988), o empregado que presta serviços à empresa tomadora (que, basicamente, terceirizou serviços) faz jus às vantagens previstas nas normas coletivas aplicáveis aos empregados desta.

Nota-se que, em reforço a essa tese, na situação fática, pode-se indicar a aplicação, ainda que analógica, da Lei nº. 6.019|1974, que expressamente assegura aos trabalhadores temporários o direito à “remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente” (Art.12, a). (BRASIL, 1974).

Em virtude dessa situação, isso se justifica pelo motivo do trabalho temporário ser, de certa forma, modalidade de terceirização prevista em Lei, autorizando assim, o uso da analogia para as demais hipóteses de labor terceirizado (Art. 8.^o, *caput*, da CLT). Seguindo esse entendimento, cabe destacar a seguinte decisão do Tribunal Superior do Trabalho:

Terceirização. Isonomia salarial. Identidade de funções entre os empregados da empresa fornecedora de mão-de-obra e os contratados diretamente pela tomadora de serviços. Artigo 12, alínea a, da Lei 6.019|1974. Aplicação analógica. 1. À falta de previsão legal específica, socorrendo-se da analogia e dos princípios gerais do direito, bem como atendendo aos fins sociais da norma aplicada e às exigências do bem comum (LICC, arts. 4.^o e 5.^o), aplica-se o preceito inscrito na alínea a do artigo 12 da Lei 6.019|1974 para reconhecer aos empregados terceirizados tratamento isonômico em relação àqueles contratados pela tomadora dos serviços, desde que haja igualdade de funções. 2. O legislador ordinário lançou mão do referido dispositivo no intuito de coibir qualquer tratamento discriminatório gerado a partir de possível diferenciação de conduta e de salário, no ambiente de trabalho, entre os empregados temporários e os de mesma categoria da empresa tomadora. Ora, se na terceirização temporária de curto prazo vislumbrou-se a possibilidade de tratamento discriminatório, com muito maior gravidade, constância e profundidade tal circunstância verificar-se-á na terceirização permanente, em que, não raro, os empregados da prestadora dos serviços sujeitam-se por período prolongado a condições de patente desigualdade salarial em relação aos empregados de mesma categoria da empresa tomadora, não obstante desempenhando idênticas funções. 3. Embargos de que se conhece, por divergência

jurisprudencial, e a que se dá provimento para, reconhecendo o direito do Reclamantes, terceirizados, à isonomia salarial com os empregados da tomadora dos serviços exercentes das mesmas funções, restabelecer a r. sentença (TST, SBDI-I, ERR 654.203|00.9, Redator designado: Min. João Oreste Dalazen, j. 12.09.2005, DJ 11.11.2005). (GARCIA, 2010, p. 264).

Na temática equiparatória, mesmo reconhecendo os relevantes objetivos dessa corrente de entendimento, uma possível objeção seria de se estar conferindo à terceirização igual tratamento da intermediação fraudulenta de mão de obra, ao menos quanto às questões salariais e de aplicação do referidos direitos trabalhistas previstos em normas coletivas.

Como se sabe, estabelecer tratamento igual, para situações desiguais, basicamente, representa séria afronta ao princípio da igualdade, em se tratando de sua dimensão material. Ademais, segundo conhecida regra de hermenêutica, a norma *especial* (no caso, pertinente ao trabalhador temporário, que se refere ao fornecimento de mão de obra, e não terceirização em sentido estrito), certamente, deve ser aplicada estritamente para a hipótese nela prevista.

3.8 Equiparação salarial na intermediação de mão de obra

No que diz respeito à hipótese de terceirização ilícita, ou seja: de fraude, nos termos da Súmula 331, inciso I, do TST, havendo mera intermediação de mão de obra, o vínculo de emprego formar-se-á diretamente com a tomadora pelo período de prestação de trabalho terceirizado. Tem-se, ainda, compreendido que essa resposta jurídica corretiva apenas não seria aplicável em situações de terceirização ilícita perpetrada por entidades estatais, em decorrência da exigência formal de observância de concurso público para ingresso no Estado (Súmula 331, II, TST; Art.37, II, e § 2º, CF|88).

Na verdade, caso isso ocorra, colhe-se que o trabalhador apenas formalmente era empregado da prestadora de serviços; existindo contrato de trabalho direto; com a tomadora dos serviços, ele é, de acordo o princípio da primazia da realidade, a verdadeira empregadora.

Portanto, para o adequado enquadramento sindical desse trabalhador, a atividade preponderante a ser usada é a desta empresa, fazendo gerar o direito à aplicação das vantagens previstas nas normas coletivas referentes à sua categoria

profissional, tornando irrelevante, para os fins em questão, a atividade preponderante da empresa interposta, conforme o Art. 9.º da CLT.

Nessa esteira de linha de raciocínio, cabe recordar, no entanto, que o inciso II, dessa mesma Súmula 331, expressamente afasta a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego “com os órgãos da Administração Pública direta, Indireta ou Fundacional, [mesmo em se tratando de] contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta”, em razão da ausência do requisito constitucional do concurso público (Art. 37, II, e § 2.º, da CF|88). (BRASIL, 1988).

Em consequência do exposto acima, respeitando-se tais parâmetros, por exemplo, no caso de terceirização efetivada por empresa estatal (Art. 173, § 2.º, II, da CF|1988), seria possível entender que não se podem aplicar, ao empregado terceirizado (mesmo ilicitamente), as normas coletivas da categoria profissional da tomadora. Entretanto, o entendimento que vem prevalecendo no TST é no sentido de assegurar os mesmos direitos dos empregados da empresa tomadora, mesmo que estatal.

Nesse sentido, finalmente conforme a caracterização situação descrita, destacam-se os seguintes julgados:

Embargos em recurso de revista. Interposição sob égide da Lei 11.496|2007. Isonomia. Terceirização. Administração Pública indireta. Atividades típicas da categoria profissional dos bancários. Artigo 12, alínea a, da Lei 6.019|1974. Aplicação analógica. Na esteira dos precedentes desta SDI-I, embora afastada a formação de vínculo diretamente com a CEF, nos termos da súmula 331, II, do TST, ante a ausência do requisito do concurso público, a aplicação analógica do Art.12, alínea a, da Lei 6.019|1974 conduz ao reconhecimento do direito à isonomia salarial com os empregados da empresa pública, tomadora de serviços, em razão do desempenho de funções afeta à sua atividade-fim. Embargos conhecidos e não-providos (TST, SBDI-I, E-RR-698968|2000, Rel, Min. Rosa Maria Weber, *DJ* 08.08.2008). (GARCIA, 2010, p. 265).

Terceirização. Isonomia Salarial. Empregados da empresa prestadora de serviços. Empregados da empresa da tomadora. A fim de se evitar a ocorrência de tratamento discriminatório entre os empregados da empresa prestadora de serviços e os da tomadora, e observado o exercício das mesmas funções, esta Corte entende serem devidos os direitos decorrentes do enquadramento como se empregado da empresa tomadora fosse, tanto em termos de salário quanto às condições de trabalho. Recurso de Embargos de que se conhece e a que se nega provimento (TST, SBDI-I, E-RR-666620|2000.9, Min. João Batista Brito Pereira, *DJ* 19.09.2008). (GARCIA, 2010, p. 265).

Apesar disso, em se tratando de ente com personalidade jurídica de direito público, seguindo a corrente majoritária, não se observa a possibilidade de negociação coletiva e de ajuizamento de dissídio coletivo, não havendo, dessa forma, norma coletiva de tomadora que se possa pleitear incidência.⁹

No que diz respeito à equiparação salarial propriamente, na intermediação de mão de obra, como a fraude não produz efeitos e o vínculo de emprego é reconhecido diretamente com a empresa tomadora dos serviços, esta é reconhecida como a verdadeira empregadora. Então, de acordo com esse pensamento, Delgado (2012, p. 835) esclarece explicando-a a seguir. *In Verbis*:

Excluída a hipótese de trabalho temporário (Lei n.6019), os tribunais têm acolhido a terceirização como fórmula de prestação de serviços por uma empresa a outrem, e não exatamente como fórmula de locação de mão de obra. Segundo esta linha interpretativa – que é clara no inciso III da Súmula nº 331 do TST -, a terceirização não poderia propiciar pessoalidade e subordinação diretas do trabalhador terceirizado perante o tomador de serviços, mas, essencialmente, apenas em face da própria empresa terceirizada perante o tomador de serviços, mas, essencialmente, apenas em face da própria empresa terceirizante (à diferença, pois, do que ocorre com o trabalhador temporário).

Ademais, o diploma legal examinado estipulou, expressamente, assim, o presente requisito da identidade de empregador, para fins de equiparação salarial entre os empregados contratados regularmente pela empresa tomadora e os empregados que foram vítimas da intermediação de mão de obra pela empresa interposta.

⁹ Orientação Jurisprudencial 5 da SDC do TST: “Dissídio coletivo contra pessoa jurídica de direito público. Impossibilidade jurídica. Aos servidores públicos não assegurado o direito ao reconhecimento de acordos e convenções coletivos de trabalho. Pelo que, por conseguinte, também não lhes é facultada a via do dissídio coletivo, à falta de previsão legal”. Cf. ainda: STF, ADI 554-MG, Rel.Min. Eros Grau. (GARCIA, 2010, p. 266).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Constituição de 1988 trouxe uma modificação estrutural quanto à proteção do trabalhador (empregado), primordialmente, ao tratar da perspectiva à equiparação salarial como um direito fundamental a igualdade, no plano do direito do trabalho. Nessa compreensão, é importante, exemplificar, especificamente, o fato de o empregado de um setor ser assemelhado ao seu paradigma, modelo-espelho, ou melhor, ao seu colega perante o qual tenha exercido, simultaneamente, função idêntica, na mesma localidade, para o mesmo empregador, os quais configuram sujeitos de direitos e deveres na relação jurídica.

No que tange à igualdade ora mencionada, a qual conforme classificação meramente didática pode ser figurada em caráter formal, material e social, comprovadamente, busca-se conferir tratamento igual àqueles em condições desiguais, com o intuito de concretizar a verdadeira justiça social. Além dessa classificação, existe outra, a de direitos humanos de segunda dimensão ou geração. Nela, a equiparação salarial concretiza o tratamento isonômico nas esferas dos direitos justralhista no plano da relação jurídica de emprego.

É verdade que o Brasil ratificou a regulamentação da Convenção 100 da OIT, que foi promulgada pelo Decreto 41.721, o qual estabeleceu a igualdade de remuneração entre homens e mulheres. Acrescente-se, ainda, a Convenção 117 da OIT, promulgada pelo Decreto 66.496/1970, o qual trouxe uma previsão relacionada aos fins da política social, embasada basicamente em suprimir qualquer discriminação entre trabalhadores por motivo de raça, cor, sexo, crença, filiação sindical, no que se refere à modalidade de contrato de trabalho, inclusive quanto à remuneração.

Uma ligeira visão retrospectiva evidencia que o direito a igualdade teve as suas principais discussões registradas pelos jusfilósofos da Grécia e Roma Antiga. No final da Idade Média e primórdios da Idade Moderna surgiu efetivamente no anseio social a concreta aplicação do direito a isonomia proporcionalmente as obrigações contraídas referente aos vínculos empregatícios. De fato, foi na Revolução Industrial que os direitos trabalhistas insurgiram como uma necessidade específica de proteção aos trabalhadores que laboravam nas remotas instalações industriais em face do abuso econômico dos empresários que não agiam de forma

adequada, explorando de forma excessiva da mão de obra dos empregados à época.

O Estado Social procurou reduzir, seguramente, as desigualdades incrustadas na sociedade. O Constitucionalismo correspondeu à valorização prática e a concretização do direito à isonomia. Registre-se que o avanço do constitucionalismo correspondeu ao realce na ordem jurídica, perante a Lei, do princípio da igualdade entre os cidadãos, garantindo-os, portanto, o favorecimento de iguais oportunidades.

Em se tratando da equiparação salarial do servidor público da administração direta, autárquica e fundacional, a Constituição Federal disciplina, especificamente, em seu artigo 37, inciso XIII que é inviável a equiparação entre servidores regidos por regimes jurídicos diversos. Esse dispositivo constitucional estabelece ser vedada a vinculação ou equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para efeito de remuneração de pessoal do serviço.

Um requisito importante à equiparação salarial é de o empregador dos empregados seja sempre o mesmo. Então, adotando-se a teoria do grupo de empresas como empregador único, como ocorre na situação retratada na Súmula nº 129 do TST, o requisito em estudo do tema estará presente.

Observa-se o requisito da identidade de local de trabalho, no Art. 461, *caput*, da CLT, exige-se que os empregados trabalhem no mesmo local, para haver o direito à identidade de trabalho. Além disso, a Súmula nº 6 (criada com o objetivo de tentar suprimir as lacunas existentes em relação aos conflitos trabalhistas existentes, pondo termo a algumas questões antigas de divergência entre os Juízos), inciso X do TST, esclarece o tema. Ademais, somando-se a esses requisitos acima citados, o requisito de trabalho de igual valor realça como necessário, conforme o disposto no Art.461 da CLT, para que se verifique o direito à equiparação salarial.

De acordo com o Art.461 da CLT, o trabalho de igual valor será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos. A mesma produtividade significa identidade de produção em determinado espaço de tempo. Outro requisito tão importante quanto os outros é o de haver na empresa a existência do quadro de carreira, conforme o artigo acima citado.

A respeito dessa tese, faz-se importante observar na realidade prática que os empregados em sua grande maioria, sofrem grosseiras discriminações no que tange

ao recebimento dos seus salários nos estabelecimentos que prestam serviço, sendo muitas vezes mal remunerados nas atividades laborais que desenvolvem (em igual desempenho a outros empregados que laboram de forma semelhante, mas, sem motivo justificado, acabam por receber um salário maior). Obviamente, prestando serviço a um mesmo empregador.

Tendo em vista todos esses requisitos formais, cabe ressaltar o procedimento disposto pelo TST (Poder Judiciário), o qual busca organizar, explicitar e orientar a atuação dos Magistrados que atuam na Justiça do Trabalho, através de Resoluções, Súmulas e Orientações Jurisprudenciais (além, de se observar o teor descrito nos artigos da CLT), em conjunto com a aplicação harmoniosa dos Princípios Gerais de Direito.

Há de se frisar, que o pedido de equiparação salarial é corriqueiro nas ações trabalhistas. E, em verdade, é de grande importância na seara jurídica e no regimento prático aplicável a vida dos empregados brasileiros celetistas. Nessa perspectiva, acrescenta-se isso, o vital destaque das provas produzidas pelas partes para que o Juiz possa entender se há ou não delineado o direito à equiparação salarial entre os empregados confrontados naquele ambiente de trabalho, durante o pacto laboral.

Por fim, evidencia-se que, em cada caso concreto, será possível se solucionar efetivamente os litígios com equidade, enquadrando os empregados de uma mesma categoria, equiparando-as ao paradigma (ou espelho), com principal atenção ao conjunto fático-probatório produzido no processo e com base na distribuição do ônus da prova, para os que postulam em âmbito judicial trabalhista, obter eventual direito à equiparação salarial.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. Ed. São Paulo: Ed. LTr, 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2008.

BRASIL. Código de Processo Civil. Lei no 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Institui o Código de Processo Civil. Disponível em: <<http://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/91735/codigo-processo-civil-lei-5869-73#art-337>>. Acesso em: 20 set. 2017.

_____. Constituição Federal de 1988. Brasília, DF: Congresso Nacional, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 01 out. 2017.

_____. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 set. 2017.

_____. Convenção 100 da OIT. Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957. Promulga as Convenções Internacionais do Trabalho... Brasília, DF: Congresso Nacional, 1957. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d41721.htm>. Acesso em: 25 set. 2017.

_____. Convenção 111 da OIT. Decreto no 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Brasília, DF: Congresso Nacional, 1968. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>. Acesso em: 25 set. 2017.

_____. Decreto-lei nº 855, de 11 de setembro de 1969. Dispõe sobre a situação dos empregados de empresas concessionárias de serviços públicos. 1969. Disponível em: <http://www.normasbrasil.com.br/norma/decreto-lei-855-1969_62015.html>. Acesso em: 25 set. nov.

_____. Emenda Constitucional nº 19/1998. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos... Disponível em: <http://www.observarh.org.br/nesp/projetos/rhsus/pdfs/ec19_98.PDF>. Acesso em: 25 set. 2017.

_____. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF, 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm>. Acesso em: 02 out. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Resolução n. 121, de 28 de outubro de 2003. Cancela, revisa, restaura, mantém e determina a publicação dos enunciados que integram a Súmula da Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília,

DF, 2003. Disponível em: < <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/4220>>. Acesso em: 02 out. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 6 do TST. Equiparação salarial. Art. 461 da CLT (redação do item VI alterada) – Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-6>. Acesso em: 02 out. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 19 do TST. Quadro de carreira (mantida) - res. 121/2003, dj 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-19>. Acesso em: 02 out. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 127 do TST. Quadro de carreira (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html>. Acesso em: 02 out. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 129 do TST. Contrato de trabalho. Grupo econômico (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-129>. Acesso em: 03 out. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 159 do TST. Substituição de caráter não eventual e vacância do cargo (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 112 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html>. Acesso em: 03 out. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 301 do TST. Auxiliar de laboratório. Ausência de diploma. Efeitos (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-301>. Acesso em: 03 out. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 331 do TST. Contrato de Prestação de serviços. Legalidade (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 03 out. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. TST - Recurso de Revista: RR 9504900722003501 9504900-72.2003.5.01.0900. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado. Brasília, DF, 2008. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1011110/recurso-de-revista-rr-9504900722003501-9504900-7220035010900/inteiro-teor-9499793>>. Acesso em: 03 out. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. TST - Recurso de Revista : RR 4436960819985035555 443696-08.1998.5.03.5555. Relator: Min. Gelson de Azevedo. Brasília, DF, 2005. Disponível em: < <http://tst.jusbrasil.com.br/>

jurisprudencia/1260652/recurso-de-revista-rr-4436960819985035555-443696-0819985035555/inteiro-teor-9707864>. Acesso em: 03 out. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. TST - Recurso de Revista : RR 4970853219985025555 497085-32.1998.5.02.5555. Relator: Juiz Convocado Altino Pedrozo dos Santos. Brasília, DF, 2002. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1477295/recurso-de-revista-rr-4970853219985025555-497085-3219985025555/inteiro-teor-9893204> >. Acesso em: 05 out. 2017.

BELTRAN, Ari Possidonio. **Direito do trabalho e Direito fundamentais**. São Paulo: LTr, 2002.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ed. LTr, 2012.

_____. Democracia e Trabalho. In: _____. **O Poder Empregatício**. São Paulo: Ed. LTr, 1996.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2010.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional esquematizado**. 8. Ed. São Paulo: Método, 2005.

LIMA, Francisco Gérson Marques. **Igualdade de tratamento nas relações de trabalho**. São Paulo: Malheiros, 1997.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito da seguridade social**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

_____. **Direito do trabalho**. 22 . ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 4-5.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Tratado elementar de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 47.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho comentada**. 31. Ed. São Paulo: LTr, 1999.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 7. Ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2000.