

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO**

Vicente Angelo Cadore

A EQUIPARAÇÃO SALARIAL NO GRUPO ECONÔMICO

Porto Alegre
2010

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO**

Vicente Angelo Cadore

A EQUIPARAÇÃO SALARIAL NO GRUPO ECONÔMICO

Monografia apresentada ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Leandro Amaral Dorneles de Dorneles

Porto Alegre
2010

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu orientador, o Prof. Leandro, pela disponibilidade, paciência e auxílio, os quais foram essenciais para a elaboração deste trabalho.

RESUMO

Esta pesquisa tem por objetivo analisar a aplicação da equiparação salarial no grupo econômico trabalhista. Inicialmente será feita uma introdução na qual serão verificados os Princípios do Direito do Trabalho, enfatizando-se o Princípio da Isonomia Salarial, o qual é concretizado pela aplicação do instituto da equiparação salarial. Posteriormente será visto como o ordenamento jurídico trata a relação de emprego e de seus dois pólos: o empregado e o empregador. A formação do grupo econômico trabalhista, por se revestir de especial importância para os propósitos deste trabalho será objeto de um estudo mais detalhado. Finalizando o trabalho será verificada a viabilidade da aplicação da equiparação salarial no grupo econômico, destacando-se os aspectos mais relevantes mencionados pela doutrina e pela jurisprudência em relação ao tema.

Palavras-chave: princípio da proteção – isonomia salarial – equiparação salarial – grupo econômico – empregador único.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1 PRINCÍPIOS	10
1.1 PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO	10
1.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO E A CONSTITUIÇÃO	15
1.3 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	17
1.4 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO	20
1.5 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE	23
1.6 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE	25
1.7 PRINCÍPIO DA INTANGIBILIDADE SALARIAL	26
1.8 OUTROS PRINCÍPIOS	27
1.8.1 <i>Princípio da Norma Mais Favorável</i>	28
1.8.2 <i>Princípio da Imperatividade</i>	29
1.8.3 <i>Princípio da Indisponibilidade</i>	29
1.8.4 <i>Princípio da Condição mais Benéfica</i>	30
1.8.5 <i>Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva</i>	31
2 A ISONOMIA SALARIAL	33
2.1 EQUIPARAÇÃO SALARIAL	36
2.2 IDENTIDADE DE FUNÇÕES	39
2.3 IDENTIDADE DE EMPREGADOR	41
2.4 IDENTIDADE DE LOCALIDADE	43
2.5 TRABALHO DE IGUAL VALOR	45
2.6 SIMULTANEIDADE NO EXERCÍCIO	47
2.7 TEMPO DE SERVIÇO	49
2.8 OBSTÁCULOS À EQUIPARAÇÃO SALARIAL	52
2.9 EQUIVALÊNCIA SALARIAL	54
3 EQUIPARAÇÃO SALARIAL NO GRUPO ECONÔMICO	56
3.1 RELAÇÃO DE EMPREGO	56
3.2 O EMPREGADO	58
3.3 O EMPREGADOR	58
3.3.1 <i>Despersonalização do Empregador</i>	60
3.3.2 <i>Configuração do Grupo Econômico</i>	63

3.3.3	<i>A hierarquização dentro do Grupo Econômico</i>	68
3.4	EQUIPARAÇÃO SALARIAL NO GRUPO ECONÔMICO	70
3.4.1	<i>A Solidariedade entre as empresas do Grupo Econômico</i>	72
3.4.2	<i>Entendimentos Doutrinários</i>	75
3.4.3	<i>Análise Jurisprudencial</i>	82
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	88
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	91

Introdução

O objetivo desta monografia é fazer uma análise a respeito da relação existente entre a Equiparação Salarial, instituto que concretiza o princípio da Isonomia Salarial nas relações trabalhistas, e a amplitude de sua aplicação no grupo econômico.

A Isonomia Salarial é um dos princípios basilares do Direito do Trabalho, estando previsto inclusive constitucionalmente na ordem jurídica brasileira. Fundamenta-se no Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, que é um princípio que deve não só ser buscado, mas também protegido por toda a sociedade. O Direito é uma das “ferramentas” disponíveis para atingir este ideal. O Direito do Trabalho, especificamente, visa trazer e proteger a dignidade ao trabalhador. Assim, sob a ótica do direito do trabalho, o empregado é alvo de grande proteção, pois se encontra num pólo que, via de regra, é atacado pelo pólo mais forte, no caso o empregador.

O empregador, dada a dinamicidade da economia atual, procura modernizar cada vez mais a sua estrutura, evitando gastos supérfluos bem como otimizando processos de produção e de gestão. O empregador através de transformações societárias, aquisição de concorrentes, mudança de sócios, dentre outras, está em constante mutação. Essas modificações, não raras vezes, acabam por se refletir nos contratos de trabalho dos empregados.

Dentre essas modificações, a que interessa para os propósitos deste trabalho é a formação do grupo econômico, fenômeno esse que acontece quando empresas distintas se organizam de modo a formar um conglomerado econômico com vista a atingir de modo mais satisfatório as suas metas.

O presente estudo, no entanto, não se limitará a ver de forma pontual essa relação. Será feita uma revisão bibliográfica e doutrinária acerca dos principais institutos envolvidos, quais sejam: os princípios do direito do trabalho e os sujeitos

da relação de emprego. Esse estudo inicial dos princípios é importante, pois através do seu conhecimento é que podemos extrair, tanto das normas legislativas como das decisões exaradas pelos Tribunais, o objetivo que o legislador ou o julgador quis alcançar, e se os mesmos se coadunam com os princípios existentes. Já o estudo da relação de emprego, com seus dois elementos principais o empregado e o empregador proporcionará um conhecimento que ao final do trabalho embasará as conclusões acerca do tema.

O trabalho será organizado em três capítulos, sendo que como ponto inicial, será feita uma conceituação acerca dos Princípios Gerais do Direito, procurando relacioná-los com o Direito do Trabalho. Após adentra-se, de forma mais específica na seara trabalhista, verificando-se a relação entre os Princípios Constitucionais e o Direito do Trabalho. Ainda nesse capítulo serão vistos os principais conceitos acerca dos Princípios do Direito do Trabalho, detalhando-se alguns bem como colacionando jurisprudência a respeito.

No segundo capítulo será dada ênfase ao princípio da Isonomia Salarial, que é o princípio informador do instituto da equiparação salarial. Além disso, será visto o regramento que a CLT determina no artigo 461 para a concessão da equiparação salarial, verificando-se as condições necessárias para a sua implementação, bem como a interpretação doutrinária e jurisprudencial que é dada ao instituto.

No capítulo terceiro serão vistos os sujeitos que configuram a relação de jurídica de emprego: empregado e empregador. Essa introdução é necessária para que se possam compreender de forma consistente os conceitos que envolvem a formação do grupo econômico, bem como a sua configuração como empregador único, com as conseqüências que isso acarreta. Feito isso se finaliza o capítulo adentrando-se especificamente no tema do trabalho. Assim serão verificados os pontos de convergência e divergência existentes na aplicação da equiparação salarial no grupo econômico através de uma análise doutrinária e jurisprudencial.

Logicamente que não se tem a pretensão de esgotar esse assunto tendo em vista a grande diversidade de conceitos envolvidos, mas com o estudo desenvolvido objetiva-se no final desta monografia que se chegue a uma conclusão a respeito do

significado da viabilidade ou não da aplicação do instituto da equiparação salarial no âmbito do grupo econômico trabalhista.

1 PRINCÍPIOS

Neste capítulo serão verificados os princípios que orientam a equiparação salarial e a configuração do grupo econômico trabalhista. Inicialmente será dada uma visão geral sobre os princípios gerais do direito. Após será feita uma análise mais pormenorizada dos princípios do direito do trabalho bem como os mesmos se relacionam com a Constituição Federal. Posteriormente serão verificados, de forma mais detalhada, os princípios específicos do Direito do Trabalho, dando uma ênfase aos princípios que têm uma maior correlação para o desenvolvimento do tema proposto.

1.1 Princípios Gerais do Direito

Este ponto tem por objetivo a contextualização dos princípios no direito. Serão vistos os conceitos acerca dos princípios, bem como de que forma são utilizados no ordenamento jurídico.

Na lição de Miguel Reale, “Princípios são verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da práxis”.¹

Conforme Delgado os “princípios atuam como enunciados que refletem e informam – em maior ou menor grau – as práticas individuais e sociais

¹ REALE, Miguel. *Lições Preliminares de Direito*. 27ª ed., São Paulo: Saraiva, 2004, p. 303.

correspondentes”². Ou seja, os princípios seriam preceitos fundamentais resultante de um determinado contexto histórico e social de uma sociedade. Assim sofrem influências das mais diversas matizes como religiosas, políticas e culturais na sua formação. Ainda para Delgado, os princípios, apesar de sua reconhecida importância para a Ciência do Direito, não são absolutos nem imutáveis, sendo que sua validade é preservada dentro dos limites conceituais e históricos nos quais se inserem:

Os princípios jurídicos despontam, assim, como sínteses conceituais de nítida inserção histórica, submetendo-se a uma inevitável dinâmica de superação e eclipsamento, como qualquer outro fenômeno cultural produzido.³

Maurício de Carvalho Góes assevera que os “princípios representam valores emitidos pela sociedade ao Direito a partir da inter-relação de seus membros, bem como deste para com aquela, a partir da inter-relação entre suas normas.”⁴ Ou seja, os princípios surgem na sociedade, influenciando o direito, e por sua vez, o direito após ter absorvido os valores representados pelos princípios, acaba por influenciar o comportamento da sociedade, pois muitos desses valores acabam redundando em normas jurídicas. Nessa mesma linha de pensamento, José Antonio Ramos Pascua leciona que são os princípios “partículas do ambiente moral de cada sociedade”.⁵

Para corroborar ainda mais essa visão acerca dos princípios temos o ensinamento do autor uruguaio Américo Plá Rodriguez que informa que os princípios são “linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que podem servir para promover e

² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed., São Paulo: LTR, 2007, p.184-185.

³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed., São Paulo: LTR, 2007, p.187.

⁴ GÓES, Maurício Carvalho. *A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009, p.31.

⁵ PASCUA, José Antonio Ramos. *El fundamento del vigor jurídico de los principios. Dworkin frente a Esser*, 1992, *apud* NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 20ª ed., São Paulo: Saraiva, 2005, p. 344.

embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver casos não previstos.”⁶

Süssekind, na mesma linha de Plá Rodriguez leciona que “princípios são enunciados genéricos, explicitados ou deduzidos do ordenamento jurídico pertinente, destinados a iluminar tanto o legislador, ao elaborar as leis dos respectivos sistemas, como o intérprete, ao aplicar as normas ou sanar omissões”.⁷

Para Alice Monteiro de Barros, os princípios gerais do direito podem ser considerados como normas fundamentais ou generalíssimas do sistema jurídico.⁸

Amauri Mascaro do Nascimento refere a uma tríplice função dos princípios, quais sejam: uma função de interpretação (servindo como elemento de apoio), de elaboração (servindo como auxílio ao legislador) e de aplicação (servindo como base para o juiz setenciar).⁹

Servem, portanto, de inspiração para o legislador na elaboração de normas, bem como orientação interpretativa para os aplicadores do direito. Para o reconhecimento dos princípios não há necessidade de que os mesmos estejam descritos de forma explícita na ordem jurídica, podendo os mesmos ser inferidos das normas existentes. No direito do trabalho, por exemplo, temos o princípio da proteção, que pode ser deduzido de muitas normas que existem em tal ramo jurídico.

Uma consideração importante a ser feita quando se fala de princípios é a sua utilização como fonte de interpretação do direito. Nessa linha Süssekind assevera

⁶ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3ª ed., Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 2000, p. 36.

⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 2ª ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 61.

⁸ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p.165-166.

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 20ª ed., São Paulo: Saraiva, 2005, p. 342-343.

que em quase todos os sistemas jurídicos, os princípios gerais do direito são fontes subsidiárias de direito¹⁰.

Ainda com relação à utilização dos princípios como fonte de interpretação do direito, o ordenamento jurídico nacional faz referência expressa a sua utilização. Isso pode ser confirmado verificando-se o art. 4º da Lei de Introdução ao Código Civil que preceitua: “*quando a lei for omissa, o Juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais do direito*”.¹¹

A CLT, em seu art. 8º, também incluiu os princípios gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, entre as fontes em que tanto a Justiça do Trabalho e as autoridades administrativas devem recorrer caso se deparem com omissões na área trabalhista.

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Paralelamente a essa função interpretativa, modernamente é conferida também aos princípios a função normativa, ampliando a sua área de aplicação, deixando os mesmos de serem considerados apenas como fontes subsidiárias para preenchimento de lacunas da lei¹².

¹⁰ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio e VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. Vol. I - 18ª ed., São Paulo: LTr, 1999, p.150.

¹¹ O Código de Processo Civil em seu art. 126 também traz regramento semelhante: “O juiz não se exime de setenciar ou despachar alegando lacuna ou obscuridade da lei. No julgamento da lide caber-lhe-á aplicar as normas legais; não as havendo, recorrerá à analogia, aos costumes e aos princípios gerais do direito.”

¹² LIMA, George Marmelstein. *As funções dos princípios constitucionais. Jus Navigandi*, Teresina, ano 6, n. 54, fev. 2002. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2624>>. Acesso em: 13 abr. 2010.

Luis Roberto Barroso classifica as normas jurídicas em normas-princípio e normas-disposição. As normas-princípio seriam os princípios propriamente ditos, dotados de uma maior carga de abstração e amplitude de aplicação. As normas-disposição, seriam as regras, que têm um objetivo mais específico¹³.

Celso Bandeira de Mello ensina que a violação de um princípio é mais grave que a transgressão de qualquer norma. A não observância de um princípio implica ofensa a todo o sistema de comandos e não apenas a um mandamento específico. Ainda conforme o autor “é o conhecimento dos princípios que preside a inteligência das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo.”¹⁴

Humberto Ávila leciona que os princípios são “normas primariamente complementares e preliminarmente parciais”, não tendo o objetivo de gerar uma solução específica, mas tomados ao lado de outras razões, proporcionar uma decisão¹⁵. Em outro ponto, Ávila destaca a atuação necessária do poder público para a efetivação dos princípios:

Precisamente porque os princípios instituem fins a realizar, os comportamentos adequados à sua realização e a própria delimitação dos seus contornos normativos dependem – muito mais do que dependem as regras – de atos do Poder Judiciário, do Poder Legislativo e do Poder Executivo, sem os quais os princípios não adquirem normatividade.¹⁶

Rui Portanova leciona que os princípios não podem ser considerados apenas uma ferramenta interpretativa, aplicando-se de forma cogente a todos os casos concretos, independente de sua previsão em lei¹⁷. Ainda a respeito da normatividade

¹³ BARROSO, Luis Roberto. *Interpretação e Aplicação da Constituição: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora*. 5ª ed., São Paulo: Saraiva, 2003, p. 151.

¹⁴ MELLO, Celso Antônio Bandeira. *Curso de Direito Administrativo*. 14ª ed., São Paulo: Malheiros Editores, 2001, p. 807-808.

¹⁵ ÁVILA, Humberto. *Teoria dos Princípios – da definição à aplicação dos princípios jurídicos*. 10ª ed., São Paulo: Malheiros Ed., 2009, p.76.

¹⁶ ÁVILA, Humberto. *Teoria dos Princípios – da definição à aplicação dos princípios jurídicos*. 10ª ed., São Paulo: Malheiros Ed., 2009, p.78.

¹⁷ PORTANOVA, Rui. *Princípios do Processo Civil*. 6ª ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2005, p.14.

dos princípios, segue importante lição de Norberto Bobbio que também argumenta pela normatividade dos princípios:

Para sustentar que os princípios são normas, os argumentos são dois, e ambos válidos: antes de mais nada, se são normas aquelas das quais os princípios gerais são extraídos, através de um procedimento de generalização sucessiva, não se vê por que não devam ser normas também eles: se abstraio da espécie animal obtenho sempre animais, e não flores ou estrelas. Em segundo lugar, a função para qual são extraídos e empregados é a mesma cumprida por todas as normas, isto é, a função de regular um caso. E com que finalidade são extraídos em caso de lacuna? Para regular um comportamento não-regulamentado: mas então servem ao mesmo escopo a que servem as normas expressas. E por que não deveria ser normas?¹⁸

Após essa conceituação geral sobre os princípios dentro da ciência do direito, na qual foi dada ênfase a sua função normativa, adentra-se agora, com uma maior especificidade, nos princípios do direito do trabalho. Inicialmente serão vistos os princípios constitucionais aplicáveis ao direito do trabalho e posteriormente os Princípios do Direito do Trabalho em nosso ordenamento jurídico.

1.2 Princípios do Direito do Trabalho e a Constituição

Como se sabe a Constituição Federal de 1988 é analítica e procurou abordar todos os assuntos considerados fundamentais na época de sua elaboração¹⁹. Dentre esses fundamentos encontra-se a valorização do trabalho. Justamente por isso a

¹⁸ BOBBIO, Norberto. *Teoria do Ordenamento Jurídico*. 10ª ed., Tradução de Maria Celeste C. L. dos Santos. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1997, p. 158-159.

¹⁹ LENZA, Pedro. *Direito Constitucional Esquematizado*. 10ª ed., São Paulo: Método, 1996, p. 50.

Constituição apresenta em seus artigos muitos princípios e regras aplicáveis ao Direito do Trabalho.

Carmen Camino assevera que a Constituição deixa claro, já no seu preâmbulo, a prevalência dos direitos sociais em relação aos direitos individuais. Ainda aponta a autora que a Constituição em seu artigo 1º diz que o valor maior é o da dignidade da pessoa humana, e que “dela todos os demais valores se irradiam.” No mundo do trabalho a dignidade humana é atacada toda vez que o trabalhador fica sujeito ao poderio econômico do empregador e desprovido de forças para defesa. O direito do trabalho, portanto, objetiva alcançar uma compensação dessa desigualdade, de modo a alcançar uma igualdade verdadeira.²⁰

Conforme Sússekind, a Constituição Federal em seu artigo 1º elencou como fundamentos da República Federativa do Brasil a *dignidade da pessoa humana* (inciso I) e *os valores sociais do trabalho* (inciso IV). O referido autor conclui que todas as normas que tratam das relações de trabalho devem objetivar tais fundamentos, e mais ainda, que a observância dos valores sociais e da dignidade da pessoa humana independe da existência de leis nacionais ou tratados internacionais. Sússekind leciona também que os princípios do Direito do Trabalho podem ser “aferidos, pelo processo de indução, do conjunto de normas adotadas pela Constituição a respeito dos direitos individuais e coletivos do trabalho”.²¹

Nascimento observa que não há questionamento acerca da existência de princípios constitucionais do direito do trabalho, porque o direito do trabalho apesar de sua especificidade, não pode ser considerado desvinculado do texto constitucional. Nascimento, citando o jurista português José Joaquim Gomes Canotilho, diz que o juiz do trabalho, embora seja especializado, é também um juiz constitucional. Nascimento continua sua lição explicando que os direitos fundamentais descritos no art. 5º da Constituição, como os do inciso I, inciso II,

²⁰ CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4ª ed., Porto Alegre: Síntese, 2004, p.92.

²¹ SÚSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio e VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. Vol. I - 18ª ed., São Paulo: LTr, 1999, p.152.

inciso IV e inciso V, para citar alguns, são princípios e garantias assegurados a todas as pessoas, mas que também são aplicáveis nas questões suscitadas pelo direito do trabalho. Já nos arts. 7º a 11, a Constituição explicitou os princípios específicos do direito do trabalho brasileiro individual e coletivo.²²

Conforme Carmen Camino, o art. 193 da Constituição Federal ao dispor que “*A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais*” estabeleceu a prevalência do valor do trabalho, objetivando o bem-estar e a justiça social:

O trabalho humano está, assim, em ordem privilegiada em relação ao capital. Este assenta-se no princípio da livre iniciativa, relativizado em função do valor preponderante da dignidade da pessoa humana. Se assim dimensionada a escala de valores fundantes na Constituição brasileira, realça-se a profunda identidade do direito do trabalho com a concepção do Estado Democrático de Direito.²³

Na constituição, portanto, são explicitados muitos dos princípios aplicáveis ao direito do trabalho, os quais devem ser observados por todo regulamento infraconstitucional. Parte-se a seguir para analisar os princípios específicos do direito do trabalho.

1.3 Princípios do Direito do Trabalho

Passa-se agora a analisar os princípios aplicáveis especificamente ao direito do trabalho. Além da aplicação dos Princípios Gerais do Direito, o Direito do Trabalho – dada a sua especificidade de que procura buscar uma igualdade numa

²² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 20ª ed., São Paulo: Saraiva, 2005, p. 354-355.

²³ CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4ª ed., Porto Alegre: Síntese, 2004, p.94.

relação jurídica caracterizada pelo desnível entre seus pólos – possui princípios próprios que objetivam minimizar essa desigualdade.

Delgado leciona que há Princípios Gerais do Direito que tem aplicação inequívoca no Direito do Trabalho. Os princípios da lealdade, da boa-fé e da inalterabilidade dos contratos, por exemplo, são princípios que tem aplicação não somente no Direito do Trabalho, mas em todos os outros ramos especializados do Direito. Esses princípios, aplicáveis aos diversos ramos, “preservam a noção de unidade da ordem jurídica, mantendo o Direito como um efetivo sistema, isto é, um conjunto de partes coordenadas”²⁴.

Adentrando-se mais especificamente na seara trabalhista, Plá Rodriguez informa que os princípios do direito do trabalho são a base do ordenamento jurídico trabalhista, não podendo haver divergências com os preceitos legais. O autor ainda situa os princípios num patamar superior ao direito positivo, pois aqueles servem de inspiração para este. Há “uma mútua influência entre as normas vigentes e os princípios informadores, já que a implicação é recíproca”.²⁵

Ainda segundo Plá Rodriguez os princípios próprios do direito do trabalho podem ser assim enumerados: princípio da proteção, princípio da irrenunciabilidade dos direitos, da continuidade da relação de emprego, da primazia da realidade, da razoabilidade e da boa-fé. Com relação ao princípio da proteção, o autor uruguaio considera que o mesmo comporta três princípios ou subdivisões: o *in dubio pro operário*, a prevalência da norma mais favorável ao trabalhador e a preservação da condição mais benéfica.²⁶

Alice Monteiro de Barros faz uma observação em relação à enumeração de Plá Rodriguez, entendendo que apenas os quatro primeiros seriam peculiares ao

²⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed., São Paulo: LTR, 2007, p.191.

²⁵ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3ª ed., Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 2000, p. 49.

²⁶ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3ª ed., Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 2000, p. 61.

Direito do Trabalho, pois os demais seriam também aplicáveis aos demais ramos do direito.²⁷

Delgado assevera que são diversos os princípios do direito do trabalho, alcançando mais de uma dezena de proposições: “À medida que o ramo jus laboral desenvolve-se (e já são mais de 150 anos de evolução no mundo ocidental), novos princípios são inferidos do conjunto sistemático de sua cultura, regras e institutos peculiares”. O autor enumera entre os princípios do direito do trabalho os seguintes: o da proteção, o da norma mais favorável, o da imperatividade das normas trabalhistas, o da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, o da condição mais benéfica, o da inalterabilidade contratual lesiva, o da intangibilidade salarial, o da primazia da realidade sobre a forma e o da continuidade da relação de emprego.²⁸

Carmen Camino observa que não há grandes divergências doutrinárias na enumeração dos princípios do direito do trabalho e aponta os seguintes princípios: da proteção, da irrenunciabilidade, da continuidade, da primazia da realidade, da razoabilidade, da boa-fé e da autodeterminação coletiva. O que há é um tratamento diferenciado quanto à denominação dos princípios, quando, por exemplo, o princípio da proteção também é denominado princípio da tutela ou quando o princípio da primazia da realidade é denominado de princípio da colaboração.²⁹

O que se conclui da enumeração de princípios proposta pela doutrina é que não há diferença substancial entre as classificações propostas pelos diversos autores. O que existe é que determinados autores procuram dar um maior detalhamento, especificando princípios que nada mais são que decorrência de outros princípios. Nessa linha de pensamento podemos exemplificar, num exercício de interpretação, dizendo que do princípio da proteção, são extraídos outros sub-princípios como, por exemplo, o da norma mais favorável, o da condição mais benéfica e o da isonomia salarial.

²⁷ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p.168.

²⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed., São Paulo: LTR, 2007, p.196.

²⁹ CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4ª ed., Porto Alegre: Síntese, 2004, p.95-96.

Aqui não se está desmerecendo as diversas classificações propostas pela doutrina, ao contrário, essas diferentes classificações dos princípios do direito do trabalho permitem ao intérprete ou aplicador um leque instrumental maior, que é útil para achar a correta solução quando diante do caso concreto.

A seguir serão vistos, de forma mais detalhada, características dos princípios do direito do trabalho. Tomando-se por base a classificação proposta pelo jurista Maurício Godinho Delgado, dar-se-á uma ênfase maior aos princípios que se julgam mais correlatos ao objetivo do trabalho, quais sejam: o princípio da Proteção, da Primazia da Realidade, da Continuidade e da Intangibilidade Salarial. Após serão vistos, de forma mais sucinta os demais princípios. Já o princípio da Isonomia Salarial, por revestir-se de importância fundamental para o desenvolvimento do estudo sobre a Equiparação Salarial, será objeto de capítulo próprio.

1.4 Princípio da Proteção

O Direito do Trabalho trata basicamente de relações jurídicas que se encontram em patamares diferentes. De um lado está o empregador que tem a seu favor o poder econômico e de comando. De outro lado está o empregado que depende do empregador para receber a remuneração devida pelo trabalho que entregou para esse.

Plá Rodriguez, comparando o direito comum com o direito do trabalho, aduz que enquanto no primeiro há uma preocupação em assegurar a igualdade jurídica dos contratantes, o segundo tem como preocupação central a de proteger uma das partes na busca de uma igualdade substancial:

O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador.³⁰

Carmen Camino considera que esse princípio expressa a ideologia do direito do trabalho, à medida que na busca por um nivelamento entre os pólos da relação jurídica acaba por atenuar a posição de inferioridade econômica que se encontra o trabalhador, aplicando para o mesmo um tratamento legal privilegiado.³¹

Conforme Delgado o princípio da proteção influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, constituindo-se norteador para os demais princípios.

Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a idéia positivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente.³²

Delgado, ampliando a noção proposta por Plá Rodriguez, assevera que o princípio da proteção não se desdobra apenas em três dimensões – o *in dubio pro operário*, a prevalência da norma mais favorável ao trabalhador e a preservação da condição mais benéfica – abrangendo quase todos os princípios do Direito Individual do Trabalho. Assim não se pode excluir dos demais princípios – como, por exemplo, o da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, da inalterabilidade contratual lesiva ou da continuidade da relação de emprego – o sentido de proteção dos interesses dos trabalhadores que todos possuem.³³ Segue ementa do Tribunal Superior do Trabalho, acerca do tema em análise:

³⁰ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978, p. 28.

³¹ CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4ª ed., Porto Alegre: Síntese, 2004, p.95-96.

³² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed., São Paulo: LTR, 2007, p.198.

³³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed., São Paulo: LTR, 2007, p.198.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS - PERCENTUAL 100%. FERIADOS TRABALHADOS. COMPENSAÇÃO. Acórdão proferido em recurso ordinário a traduzir, quanto ao adicional de horas extras, **a aplicação do princípio da norma mais favorável, derivação do mega princípio da proteção que informa o Direito do Trabalho**. Ademais, o exame das razões esgrimidas na revista exigiria revisita ao conjunto fático-probatório, o que encontra óbice na Súmula 126/TST. Revista desfundamentada, quanto à compensação requerida, à luz do art. 896 da CLT, a inviabilizar por qualquer ângulo o seu trânsito. Agravo de instrumento conhecido e não-provido.³⁴

Como se pode ver nessa ementa, o TST qualifica o princípio da proteção como um “mega-princípio”, visão que se compatibiliza com a doutrina dominante, e que corrobora a noção de que o princípio protetivo é um valor basilar do direito do trabalho. Vê-se também nesse acórdão que do princípio da proteção é feita inferência para o princípio da norma mais favorável.³⁵

Finalizando o tema, pode-se dizer que do princípio da proteção decorrem outros importantes princípios que visam tutelar o trabalhador, entre os quais o Princípio da Isonomia Salarial que será analisado de forma mais detalhada por se tratar de ponto central para os objetivos deste trabalho.

³⁴ TST, 3ª Turma. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - 27700-76.2002.5.03.0064 , Relatora Ministra: Rosa Maria Weber Candioti da Rosa, Data de Julgamento: 21/05/2008, Data de Publicação: 13/06/2008. Disponível em <www.tst.jus.br>. Acesso em 20/04/2010.

³⁵ Lima, remetendo ao campo do direito processual, diz que esse princípio é aplicável não somente quando da apreciação do direito material, mas também em todas as fases processuais. O autor diz ainda que no processo do trabalho há muitas particularidade que são qualificáveis como protetoras da parte hipossuficiente. Entre as quais pode-se exemplificar: concessão ex-officio do benefício de justiça gratuita pelo juiz a quem ganha até dois salário mínimos (Art. 789, §9º da CLT); permite o acesso direto do trabalhador à Justiça; possibilidade de representação por colega de profissão ou sindicato; simplicidade processual (petição inicial segundo o art. 840 da CLT), com reclamação a termo e defesa pessoal e oral em audiência.(LIMA, Francisco Meton Marques de. *Os princípios de Direito do Trabalho na Lei e na Jurisprudência*. 2ª ed. São Paulo: LTR, 1997, p.29).

1.5 Princípio da Primazia da Realidade

Esse princípio objetiva assentar o fato de que a realidade tem maior valor que qualquer documento escrito. Ou seja, conforme assevera Espada, aquilo que for habitualmente praticado pelas partes – o conjunto fático extraído da relação jurídica – pode alterar o pactuado e gerar novos direitos e obrigações, desde que mais vantajoso para o empregado.³⁶

Delgado lembra que o art. 112 do Código Civil traz instituto semelhante ao dizer que *“Nas declarações de vontade se atenderá mais à intenção nelas consubstanciada do que ao sentido literal da linguagem”*. Ou seja, o princípio do contrato realidade é aplicável a outras relações jurídicas que não as de direito do trabalho.³⁷ Nesse sentido, segue decisão do TRT da 4ª Região:

UNICIDADE CONTRATUAL. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. O direito do trabalho rege-se pelo princípio da primazia da realidade. Isto quer dizer que não importa o que formalmente se verifique, se demonstrado que a realidade fática era diversa. Comprovado que não houve alteração nas condições de trabalho, tendo o reclamante realizado as mesmas tarefas e no mesmo local, impõe-se reconhecer a existência de contrato único. Provimento negado.³⁸

Fazendo uma conexão com o tema deste trabalho, Lima diz que há a aplicação desse princípio quando se postula a equiparação salarial. O autor exemplifica que se dois trabalhadores, que preenchem todos os requisitos para a

³⁶ ESPADA, Cinthia Maria da Fonseca. O Princípio Protetor do Empregado e a Efetividade da Dignidade da Pessoa Humana. São Paulo: LTr, 2008, p.66.

³⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed., São Paulo: LTR, 2007, p.208.

³⁸ TRT da 4ª Região (RS), Recurso Ordinário 01216-2007-261-04-00-1, Relatora: Des. Maria Helena Mallmann. Data da Publicação: 05/08/2009. Disponível em <<http://www.trt4.jus.br>>. Acesso em 21/04/2010.

equiparação salarial (art. 461 da CLT), devem ganhar salário igual, ainda que um deles esteja registrado na CTPS com outra função.³⁹

Outro exemplo bastante comum onde se aplica tal princípio é no reconhecimento da existência de relação de emprego regida pela CLT, quando o trabalhador apesar de formalmente ter sido contratado como autônomo, está sujeito aos elementos de uma relação de emprego, quais sejam, trabalho por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação.⁴⁰

No reconhecimento da existência de grupo econômico trabalhista este princípio também se faz presente. Muitas vezes o empregador pode tentar ocultar a existência de outras empresas que de alguma forma tenham dependência entre si, com o intuito de frustrar a percepção de algum crédito devido ao empregado. Assim comprovada a interdependência entre as empresas, que não necessariamente se revestem de alguma forma prevista em lei (sociedade, holding, etc.), pelo princípio da primazia da realidade, aplica-se o art. 2º § 2º da CLT, que preceitua a solidariedade entre empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico.

Importante frisar que esse princípio se aplica em benefício do empregado. O empregador caso queira fazer prova de um contrato de trabalho deverá apresentar documentos que corroborem a situação fática que julgue verdadeira. Poderia haver alguma dúvida se esse princípio poderia ser utilizado de forma contrária ao trabalhador, ou seja, se após analisada a situação fática se verificasse que a mesma poderia trazer algum prejuízo ao empregado. Nessa caso, conforme Cassar, a jurisprudência tem se decidido no sentido de proteger o trabalhador, não se aplicando o princípio da primazia da realidade em desfavor do empregado.⁴¹

³⁹ LIMA, Francisco Meton Marques de. *Os princípios de Direito do Trabalho na Lei e na Jurisprudência*. 2ª ed., São Paulo: LTR, 1997, p.138.

⁴⁰ Espada informa que esse princípio tem uma forte aplicação no direito processual do trabalho, pois constitui um poderoso instrumento na busca da verdade real é essencial para a solução de uma situação litigiosa. (ESPADA, Cinthia Maria da Fonseca. *O Princípio Protetor do Empregado e a Efetividade da Dignidade da Pessoa Humana*. São Paulo: LTr, 2008, p.66.)

⁴¹ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 2ª ed., Rio de Janeiro: Ed. Impetus, 2008, p. 204.

1.6 Princípio da Continuidade

O direito do trabalho presume que a relação de emprego se dá por prazo indeterminado, excetuando-se, logicamente, os casos de contratos de trabalho por prazo certo. Assim a regra geral é de que o contrato de trabalho seja a prazo indeterminado. Caso tenha um tempo determinado o mesmo deverá estar expressamente consignado no pacto empregatício.

Delgado afirma que a permanência do empregado no emprego é de interesse do Direito do Trabalho e que a mesma provoca três repercussões favoráveis ao empregado. A primeira repercussão seria a tendência de elevação dos direitos trabalhistas, seja pela legislação ou pela negociação coletiva, pois o tempo de serviço prestado ao empregador pode agregar valor ao trabalho, ocasionando o recebimento de adicionais ou promoções ao longo do tempo. A segunda repercussão seria o investimento educacional e profissional. O empregador vê esse investimento, que resulta numa maior qualificação e produtividade do empregado, como uma forma de compensar o custo trabalhista, o qual pode ter elevações consideráveis em contratos de longa duração. A terceira repercussão é sobre a vida social do próprio trabalhador, que em virtude da continuidade da relação de emprego, acaba tendo lastro econômico para se impor na sociedade. Em outras palavras, terá uma maior tranqüilidade para manter relações econômicas na sociedade, como por exemplo, a compra de bens.⁴²

Esse princípio também tem reflexos na sucessão de empregadores. A relação de emprego se mantém independente de haver mudanças na administração da empresa ou qualquer outra alteração jurídica. Qualquer uma dessas modificações não irá alterar o contrato de trabalho dos empregadores, pois o empregador

⁴² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed., São Paulo: LTR, 2007, p.210.

continuará sendo a empresa.⁴³ Isto está legislado nos art. 10 e 448 da CLT que preceituam, *in verbis*:

Art. 10 Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 448 A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

1.7 Princípio da Intangibilidade Salarial

A base legal desse princípio encontra-se no art. 462 da CLT que preceitua em seu caput que “*Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamento, de dispositivo de lei ou de contrato coletivo.*”

Carmen Camino elenca a intangibilidade juntamente com a irredutibilidade e a isonomia como princípios informadores do salário. A intangibilidade tem reflexos contra os credores do empregado, pois o salário é impenhorável, bem como contra os créditos do empregador, devido ao privilégio do crédito salarial no concurso em processo de falência.⁴⁴

Na lição de Delgado esse princípio projeta-se em distintas direções: “garantia do valor do salário; garantias contra mudanças contratuais e normativas que provoquem a redução do salário; garantias contra práticas que prejudiquem seu

⁴³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 4ª ed., São Paulo: Editora Atlas, 2001, p. 367.

⁴⁴ CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 2ª ed., Porto Alegre: Síntese, 1999, p. 182.

efetivo montante; garantias contra interesses contrapostos de credores diversos, sejam do empregador, sejam do próprio empregado”.⁴⁵

Aqui também as garantias não têm caráter absoluto. Assim a proteção relativa ao salário não preserva o mesmo contra perdas decorrentes de correção monetária; pode haver redução do salário mediante acordo ou convenção coletiva (art. 7º, VI da CF); pode o empregador efetuar descontos devido a danos ocasionados por dolo do empregado (art. 462 §1º da CLT); a proteção contra constrições externas tem uma exceção na execução de prestação alimentícia (art. 649, CPC).⁴⁶

Esse princípio é de extrema importância, pois ao conferir proteção ao salário está se protegendo, por conseqüência, o empregado que, na maioria das vezes, vê materializado os abusos cometidos pelo empregador na sua remuneração.

1.8 Outros Princípios

Neste tópico serão vistos princípios do direito do trabalho, que apesar de sua importância, revestem-se de menor relevância para o tema proposto. São eles: o princípio de norma mais favorável, da imperatividade, da indisponibilidade, da condição mais benéfica e da inalterabilidade contratual lesiva.

⁴⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed., São Paulo: LTR, 2007, p. 207.

⁴⁶ ESPADA, Cinthia Maria da Fonseca. *O Princípio Protetor do Empregado e a Efetividade da Dignidade da Pessoa Humana*. São Paulo: LTr, 2008, p. 65.

1.8.1 Princípio da Norma Mais Favorável

Esse princípio deriva do princípio da proteção e tem como pressupostos a existência de conflitos de normas aplicáveis a um mesmo trabalhador.

Carmen Camino ensina que havendo mais de uma norma a regular a mesma situação de fato, independentemente da sua posição no plano da hierarquia das fontes formais, aplica-se aquela que for a mais favorável para o trabalhador. A norma de hierarquia superior consubstancia direitos mínimos, passíveis de serem ampliados na norma de hierarquia inferior (aplicação da norma mais favorável).⁴⁷

A regra geral aplicável em outras áreas do direito, informa que quando há conflitos de normas aplicáveis ao caso concreto, aplica-se primeiramente a de grau superior, e dentre estas a promulgada mais recentemente. No Direito do Trabalho “não há um respeito à hierarquia formal da norma e sim, em cada caso, à fonte que for mais benéfica ao empregado, desde que esteja acima do mínimo legal, prevalecerá a norma que lhes trouxer mais benefícios”.⁴⁸

Um exemplo de aplicação desse princípio seria o seguinte: supondo-se que o regulamento da empresa estabeleceu que a hora extraordinária fosse paga com adicional de 75%. Como se sabe é previsto que o mínimo do adicional seja de 50%. Caso haja conflito, deverá o intérprete aplicar o regulamento da empresa por ser mais favorável para o empregado.

⁴⁷ CAMINO, Carmen. Material disponibilizado durante o Curso de Direito de Trabalho I, ministrado no 2º semestre do ano de 2009, na Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

⁴⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 2ª ed., Rio de Janeiro: Ed. Impetus, 2008, p. 192.

1.8.2 Princípio da Imperatividade

No ramo jurídico-trabalhista prevalecem as normas jurídicas obrigatórias em detrimento das regras dispositivas. Assim não podem ser afastadas pela simples vontade das partes as disposições legais constantes na CLT. Não pode, por exemplo, num contrato de trabalho, acordar empregado e empregador que a jornada de trabalho ultrapasse o limite de 44 horas semanais, estabelecendo uma jornada semanal de 50 horas.

Este princípio é um contraponto à diretriz civilista da soberania da vontade das partes. Ao estabelecer essa restrição, esse princípio torna-se mais instrumento a disposição do trabalhador para a garantia de seus direitos.⁴⁹

1.8.3 Princípio da Indisponibilidade⁵⁰

Esse princípio informa que não pode o empregado, através de sua simples manifestação de vontade, despojar-se dos direitos trabalhistas. Segue ementa nesse sentido:

EMENTA: JORNADA PADRÃO DO BANCÁRIO - INVALIDADE DA ANUÊNCIA OBREIRA QUANTO AO ACRÉSCIMO DE JORNADA - AUSÊNCIA DE SUBSUNÇÃO AO DISPOSTO NO PARÁGRAFO 2o. DO

⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed., São Paulo: LTR, 2007, p. 201.

⁵⁰ Delgado ao tratar desse princípio faz observação de que grande parte da doutrina ao invés de utilizar a expressão indisponibilidade, utiliza a expressão irrenunciabilidade, como faz, por exemplo, Plá Rodriguez. Delgado ainda considera que ambos têm o mesmo conteúdo, porém ocorre uma diferença na amplitude: “Renúncia é ato unilateral, como se sabe. Entretanto, o princípio examinado vai além do simples ato unilateral, interferindo também nos atos bilaterais de disposição de direitos (transação, portanto). Para a ordem justralhista, não serão válidas quer a renúncia, quer a transação que importe objetivamente em prejuízo ao trabalhador”. (DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed., São Paulo: LTR, 2007, p. 202).

ART. 224 DA CLT. **Por força do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, a autonomia privada individual do empregado é limitada, não sendo possível dispor de direitos estabelecidos em normas imperativas, o que encontra fundamento na própria hipossuficiência do obreiro.** Logo, em regra, a jornada do bancário é de 6 horas ("caput", art. 224, CLT), de nada importando a sua anuência com o cumprimento de jornada maior, de sorte que apenas poderá estar sujeito à jornada de 8 horas, se a realidade fática subsumir-se perfeitamente à norma do parágrafo 2o. do art. 224, sem o que são horas extras a 7a. e a 8a. hora.⁵¹

Espada faz a ressalva de que existem direitos que são absolutamente indisponíveis (por exemplo, o direito ao salário mínimo e normas protetivas ao trabalho da mulher e do menor) e outros em que a indisponibilidade não é absoluta (como por exemplo, no modo de pagamento do salário, que pode ser ajustado por hora, dia ou mês).⁵²

1.8.4 Princípio da Condição mais Benéfica

São quatro os requisitos para aplicação do princípio: (1) Condição mais favorável que a legal ou a contratual; (2) Habitualidade na concessão do benefício; (3) Concessão voluntária e incondicional; (4) Não haver impedimento legal para a sua incorporação ao contrato.⁵³

⁵¹ TRT da 3ª Região, Recurso Ordinário 02363-2005-079-03-00-4, Relatora: Des. Denise Alves Horta. Data da Publicação: 24/06/2006. Disponível em <<http://www.trt3.jus.br>>. Acesso em 18/05/2010.

⁵² ESPADA, Cinthia Maria da Fonseca. O Princípio Protetor do Empregado e a Efetividade da Dignidade da Pessoa Humana. São Paulo: LTr, 2008, p. 64.

⁵³ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 2ª ed., Rio de Janeiro: Ed. Impetus, 2008, p. 185.

Conforme Vilhena, esse princípio é a concretização do princípio da norma mais favorável. Assim entre as condições conflitantes do contrato, o juiz deverá dar preferência à cláusula mais favorável ao empregado.⁵⁴

1.8.5 Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva

Esse princípio também objetiva a proteção do trabalhador. A CLT em seu art. 468 afirma que nos contratos de trabalho só é lícita a alteração por mútuo consentimento, desde que não resultem prejuízos ao empregado. Presume-se que toda alteração lesiva ao trabalhador a qual o mesmo se submeta, decorre do medo que o mesmo tem de perder o emprego.

Delgado faz conexão desse instituto trabalhista com o da inalterabilidade contratual do Direito Civil. Diferencia-se, no entanto, devido ao fato de que no direito do trabalho incentivam-se as alterações contratuais favoráveis ao trabalhador. Nesse sentido, continua Delgado afirmando que ao transpor o princípio civilista da inalterabilidade contratual para o ramo trabalhista este sofreu uma adequação, passando-se enunciar o mesmo como *Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva*.⁵⁵

Segue ementa do TST onde o preceito previsto no art. 468 da CLT é citado como fundamento:

RECURSO DE REVISTA - APOSENTADORIA POR INVALIDEZ - MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE. A C. SDI-1 orienta no sentido de

⁵⁴ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. “Princípios de Direito. Princípio Jurídico. Direito do Trabalho” em *Estudos em Memória de Célio Goyatá*. Coordenação de Alice Moneteiro de Barros. 3ª ed., São Paulo: LTr, 1997, p. 116.

⁵⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed., São Paulo: LTR, 2007, p. 1001-1002.

que a aposentadoria por invalidez não confere ao empregador a faculdade de cancelar o plano de saúde de que se beneficiava o empregado enquanto na ativa, em razão de a vantagem ter aderido ao contrato de trabalho, prevalecendo o princípio protetivo disposto no art. 468 da CLT. Recurso de Revista não conhecido.⁵⁶

Ressalta-se, no entanto, que tal princípio não é absoluto. É o que se depreende, por exemplo, do art. 7º, inciso VI da Constituição Federal que garante a “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”.

⁵⁶ TST, 8ª Turma. Recurso de Revista 10500-38.2009.5.04.0014, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 14/04/2010, Data de Publicação: 16/04/2010. Disponível em <www.tst.jus.br>. Acesso em 27/04/2010.

2 A Isonomia Salarial

Como já dito quando se tratou do princípio da proteção, pode-se entender a Isonomia Salarial com um princípio decorrente do mesmo, pois visa proteger o trabalhador naquele ponto que pode ser considerado como um dos mais importantes numa relação de emprego, qual seja, a contraprestação financeira pelo tempo em que ficou a disposição do empregador. Para inciar esse tópico será dado um breve relato histórico desse instituto.

Antes da universalização do Direito do Trabalho, como descreve Süssekind, a praxe de muitos empregadores era dar preferência ao trabalho de mulheres e de menores, objetivando a redução de custos, pois estes recebiam salários menores que o de trabalhadores homens adultos¹.

Conforme Nascimento esse aproveitamento abusivo das mulheres acabou resultando num problema social, gerando uma crise de emprego na época que fez com que fosse necessário acabar não só com a desigualdade de salários entre homens e mulheres, mas também entre homens que prestassem serviço igual.²

O Tratado de Versalhes de 1919 foi o marco criador da Organização Internacional do Trabalho. Nesse mesmo tratado, no art. 427, já foi consagrado o princípio de “salário igual, para trabalho igual”.³

O princípio da igualdade de salários também está descrito na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948 em seu art. 23, n. 2 que diz que “toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho”.⁴

¹ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio e VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. Vol. I, 21ª ed., São Paulo: LTr, 2003, p.425.

² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Teoria Jurídica do Salário*. 2ª ed., São Paulo: LTr, 1997, p.37.

³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 19ª ed., São Paulo: Atlas, 2004, p.313.

Com relação ao ordenamento brasileiro, como ensina Góes, o princípio isonômico foi introduzido com o objetivo de proteger o trabalhador nacional frente ao estrangeiro. O Decreto nº 20.261 de 29 de julho de 1931 e posteriormente o decreto-lei nº 1.843 de 07 de dezembro de 1939 traziam norma nesse sentido. Na Constituição Federal de 1934 foi adotada a norma da isonomia salarial, no artigo 121, §1º.⁵

Art 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

a) **proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;**

(...)

Esse princípio foi ignorado na Constituição de 1937, sendo que nas constituições seguintes (1946, 1967 e 1988) foi novamente contemplado. Na constituição de 1988 esse princípio foi ampliado, não se restringindo apenas a proibição da diferença por motivos de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil. Estabeleceu ainda a Constituição de 1988 a vedação a discriminação de deficientes físicos no tocante a salários e critérios de admissão, para citar um exemplo dessa ampliação do princípio da isonomia.⁶

⁴ O art. XXIII da Declaração dos Direitos do Homem, de 10/12/1948, além de tratar da isonomia salarial, faz menção a outros importantes direitos dos trabalhadores:

“Artigo XXIII

1.Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

2.Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

3.Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

4.Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.”

⁵ GÓES, Maurício Carvalho. A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009, p.126.

⁶ GÓES, Maurício Carvalho. A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009, p.126.

O princípio da isonomia, portanto, encontra-se no art. 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII da Constituição Federal, onde há vedação expressa a existência de diferença de salários:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

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

XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII – proibição de distinção entre trabalho manual, técnico ou intelectual ou entre os profissionais respectivos.

Aproxima-se, assim, da Convenção OIT nº 111 de 1958.⁷ Segue trecho da referida convenção:

Artigo 1.º

(1) Para os fins da presente Convenção, o termo discriminação compreende:

a) Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

(...)

Artigo 2.º

Todo o Estado Membro para qual a presente Convenção se encontre em vigor compromete-se a definir e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objectivo de eliminar toda a discriminação.

Terminando esta introdução a respeito da isonomia salarial, transcreve-se texto de Fabíola Marques que sintetiza o princípio em estudo:

O princípio da isonomia salarial é a expressão característica da justiça social, já que procura evitar situações de injustiça e exploração do trabalho, que se podem verificar na prática, quando empregados são preteridos em decorrência de sexo, idade, cor, estado civil, além de inúmeros outros motivos. É o princípio destinado a conter os abusos do poder econômico dos empregadores, garantindo aos empregados a sua subsistência.⁸

⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 19ª ed., São Paulo: Atlas, 2004, p.314.

⁸ MARQUES, Fabíola. *Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro*. São Paulo: LTr, 2001, p. 18.

Após essa introdução acerca da isonomia salarial, será visto a seguir o tratamento que recebe a isonomia salarial dentro da legislação trabalhista brasileira.

2.1 Equiparação Salarial

A concretização do princípio da isonomia salarial é regulada na CLT pelo instituto da Equiparação Salarial, cujas linhas principais estão no art. 461⁹, *in verbis*:

Art. 461 - 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.

§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

§ 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.

§ 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º - 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

Segundo Maurício Góes, tal artigo traz evidente conexão com a isonomia prevista no texto constitucional. Observa ainda o autor que a equiparação descrita

⁹ Além do referido art. 461, a CLT traz em seu art. 5º o seguinte regramento: “A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.”

na CLT traz parâmetros que devem ser observados para que seja vedada a prática do salário desigual, ou seja, não é absoluta.¹⁰

Prunes considera que a igualdade salarial entre dois empregados que prestam o mesmo serviço para o mesmo empregador pode ser feita de forma voluntária ou por imposição legal (art. 461 da CLT). Seria, portanto, a isonomia imposta pelo Estado, uma limitação da vontade do empregador.¹¹

O artigo 461 enumera as condições para que possa ser exigida a equiparação salarial por um empregado. É necessário verificar a função, o empregador, a localidade e o valor do trabalho. Além disso, faz referência aos pontos que obstaculizam o pedido de equiparação, quais sejam: a organização de quadro de pessoal em carreira e a utilização como paradigma trabalhador que tenha sido readaptado.

Conforme Prunes, os requisitos enumerados pelo artigo 461 da CLT não podem ser tomados de forma separada para que se aplique a equiparação salarial. Dada a redação do dispositivo legal, não deve haver dúvida de que todos os requisitos devem estar presentes, de forma simultânea, para que se reconheça a igualdade salarial.¹²

Delgado enumerara como requisitos para a equiparação salarial previstos na lei – identidade da função exercida, identidade do empregador, identidade de localidade de exercício de funções e simultaneidade no exercício. Destes requisitos os três primeiros estão fixados no caput do art. 461 da CLT. O quarto requisito surge não do texto legal, mas da doutrina e da jurisprudência.¹³

¹⁰ GÓES, Maurício Carvalho. A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009, p.54.

¹¹ PRUNES, José Luiz Ferreira. *Equiparação Salarial*. São Paulo: LTr, 1977, p.12.

¹² PRUNES, José Luiz Ferreira. *Equiparação Salarial*. São Paulo: LTr, 1977, p.13.

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed., São Paulo: LTR, 2007, p.790.

Damasceno ao lecionar sobre a igualdade salarial, trazendo a noção de identidade, diz que a mesma é caracterizada pelas seguintes identidades: funcional, produtiva, qualitativa, de empregador, de local de trabalho e de tempo de serviço. Ou seja, presentes todas essas identidades entre equiparando e paradigma estará configurada a isonomia salarial, desde que a empresa não tenha quadro de carreira ou se o maior salário do paradigma decorrer de readaptação funcional.¹⁴

Uma dúvida que pode surgir é quais as parcelas que podem ser objeto da equiparação. Damasceno entende que devem ser equiparados não só o salário, mas os demais direitos trabalhistas. Assim, por exemplo, violaria o princípio isonômico se o empregador concede férias de 30 dias, para determinado empregado, sem levar em conta as faltas ao serviço durante o período aquisitivo e para outro aplica rigorosamente a lei. Damasceno informa também que a equiparação não pode ser feita apenas pelo valor global, e sim por cada parcela salarial. Assim a equiparação deve ser feita em cada rubrica componente da remuneração. Considera também que para fins de equiparação, excluem-se apenas as parcelas de caráter pessoal.¹⁵

Com relação à aplicação da equiparação salarial, Fabíola Marques assevera que a sua efetivação pode ser de difícil concretização. Na estipulação do salário são verificados diversos fatores como a capacidade econômica do empregador, a especialização do empregado, a complexidade dos serviços e o custo de vida da região entre outros. Muitos destes fatores podem variar de um empregado para outro, o que pode fazer que a aplicação da isonomia acabe por limitar o poder de direção do empregador. Por outro lado essa regra “obriga o empregador a tratar igualmente os empregados, dificultando, e até mesmo impedindo, o nepotismo, bem como a injustiça na fixação do salário.”¹⁶

¹⁴ DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. *Igualdade de Tratamento no Trabalho – Isonomia Salarial*. São Paulo: Manole, 2004, p.21-22.

¹⁵ DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. *Igualdade de Tratamento no Trabalho – Isonomia Salarial*. São Paulo: Manole, 2004, p. 123.

¹⁶ MARQUES, Fabíola. *Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro*. São Paulo: LTr, 2001, p. 18-19.

Além do art. 461, outra importante disposição acerca da equiparação salarial é a súmula nº 6 do TST, que traz diversos entendimentos consolidados sobre pontos que podem gerar dúvidas quando da aplicação da CLT. Os dispositivos dessa súmula serão vistos ao longo dos comentários sobre os requisitos da equiparação.

Passa-se agora a análise das condições para implementação da equiparação salarial, bem como dos pontos que obstam sua concessão.

2.2 Identidade de Funções

É importante deixar claro que função não se confunde com cargo. A identidade referida no artigo é de função. Essa previsão, como assevera Maurício Góes, é uma aplicação do princípio da primazia da realidade, pois não importa se diferentes o nome do cargo exercido pelo interessado e seu paradigma, o que realmente interessa são as atividades desenvolvidas e se as mesmas guardam alguma semelhança entre si.¹⁷

Esse posicionamento tem respaldo do TST, que na Súmula nº 6, inciso III prescreve o seguinte: *“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.”*

Martins assevera que a identidade de funções não precisa ser absoluta, ou seja, para a sua constatação há a necessidade de que apenas as atividades do modelo e do equiparando sejam as mesmas. Não há também necessidade de que

¹⁷ GÓES, Maurício Carvalho. A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009, p. 56.

as pessoas estejam sujeitas à mesma chefia ou que trabalhem no mesmo horário – o essencial é que executem as mesmas tarefas.¹⁸

Não há necessidade, também, de mesmo nível de escolaridade entre equiparando e modelo. No entanto, conforme Martins, caso essa diferença de escolaridade implique numa maior perfeição técnica ou produtividade não será possível a equiparação.¹⁹ Nessa situação não estaria atendido outro requisito para a equiparação, qual seja, o trabalho de igual valor.

Nesse sentido segue decisão do TRT-MG, onde fica demonstrado que a diferença de formação educacional não é óbice para a equiparação salarial:

EMENTA: EQUIPARAÇÃO SALARIAL. REQUISITOS DO ART. 461, DA CLT. A equiparação salarial impõe-se como justa medida da isonomia correspondente consagrada em nosso ordenamento jurídico e que visa a remunerar com igual salário os empregados que executam um conjunto de tarefas e misteres inerentes a uma mesma função, desempenhada em benefício do mesmo empregador, na mesma localidade. Se no exercício das funções contratuais reclamante e modelo realizavam, objetivamente, as mesmas funções, é isso o que interessa de perto para o Direito do Trabalho, sendo irrelevante o fato de um ou de outro executar seus serviços em um setor ou outro de trabalho, na mesma localidade, se as atividades desempenhadas não se distinguem, objetivamente. **No caso, a distinção do conteúdo das matérias lecionadas, a maior pressão por resultados objetivos no ensino médio, bem como a distinção na qualificação profissional do paradigma (formado em matemática, com especialização em psicopedagogia) não são fatores significativos para o exercício do cargo de "supervisor de turma", função direcionada, especialmente, à coordenação de questões disciplinares afetas à rotina escolar**²⁰. (grifo nosso)

Por outro lado, assevera Barros, se a função só puder ser executada por profissional habilitado por imposição legal, a equiparação salarial não é possível.²¹ O

¹⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 19ª ed., São Paulo: Atlas, 2004, p. 315.

¹⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 19ª ed., São Paulo: Atlas, 2004, p. 315

²⁰ TRT 3ª Região (MG), Recurso Ordinário 00508-2009-007-03-00-2 , Juiz Relator: Emerson José Alves Lage. Data da Publicação: 07/12/2009. Disponível em <<http://www.trt3.jus.br>>. Acesso em 20/04/2010.

²¹ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 788.

TST já se manifestou nesse sentido através da Orientação Jurisprudencial n. 296 SDI-1, ao tratar de equiparação entre auxiliar de enfermagem e atendente:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ATENDENTE E AUXILIAR DE ENFERMAGEM.IMPOSSIBILIDADE (DJ 11.08.2003) 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.

Desse primeiro requisito conclui-se que a intenção do legislador foi a de identidade de trabalho e das atividades efetivamente realizadas entre trabalhador e paradigma, numa clara aplicação do princípio da primazia da realidade²². Pode-se dizer que os aspectos materiais e concretos prevalecem sobre aspectos formais como o nome dado ao cargo.

2.3 Identidade de Empregador

É necessário para que o empregado tenha direito à equiparação salarial, que o trabalho prestado pelo equiparando e pelo paradigma seja ao mesmo empregador. Não é possível a equiparação entre empregados de empresas diferentes.

Damasceno considera que caso fosse admitida tal equiparação ocorreria “uma irremediável anarquia no âmbito financeiro de cada uma delas, além de violar o princípio da liberdade contratual, sem qualquer motivo social válido”. Assevera ainda

²² É do empregado o ônus de provar o fato consuetudinário da equiparação salarial, qual seja, a identidade de atribuições. No entanto, conforme Vólia Bomfim Cassar, se houver identidade de nomenclatura de função dos cotejados gera a presunção de que as atribuições eram idênticas, invertendo-se o ônus da prova, devendo, portanto a defesa alegar a diferença de atribuições. (CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Ed. Impetus, 2008, p. 960)

o autor que a equiparação não é possível entre empregados de empresas diferentes, ainda que pertençam a um mesmo proprietário.²³

Conforme Marques o valor do salário pode variar de acordo com a necessidade do empregado e da capacidade econômica do empregador. Assim seria injusto exigir que empresas de pequeno porte ou que estejam passando por dificuldades pagassem o mesmo salário que empresas que estejam melhores economicamente.²⁴

A figura da sucessão, na qual uma empresa desaparece para dar lugar a outra, não representa dificuldades para a equiparação salarial. Ocorrida a sucessão, os funcionários não tem seu contrato de trabalho interrompido – princípio da continuidade da relação de emprego – por força dos artigos 10 e 448 da CLT.

Outro ponto que pode gerar controvérsias é a equiparação salarial entre empresas que sofreram um processo de fusão (empresa “a” + empresa “b” = empresa “c”) ou incorporação (empresa “a” incorpora empresa “b”, passando a existir somente a empresa “a”). Ocorrida essa transformação o quadro de pessoal passa a ser único. Como o empregador, depois de ocorrida a transformação, passa a ser único, poderá ocorrer o pleito equiparatório, desde que preenchidos os demais requisitos do art. 461, entre os empregados que anteriormente trabalhavam em empresas distintas.

Questão que necessita de uma maior análise é a equiparação salarial entre empregados que laboram em empresas diferentes, mas pertencentes ao mesmo grupo econômico, ou seja, empresas que não tenham apenas o mesmo proprietário, mas que possuam laços de controle e administração. Isso será visto em capítulo posterior deste trabalho.

²³ DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. *Igualdade de Tratamento no Trabalho – Isonomia Salarial*. São Paulo: Manole, 2004, p.66 .

²⁴ MARQUES, Fabíola. *Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro*. São Paulo: LTr, 2001, p. 82.

2.4 Identidade de Localidade

O requisito de mesma localidade pode suscitar algumas dúvidas. Delgado ensina que existem parâmetros mínimos na definição de localidade. O conceito de localidade não pode ser considerado tão restrito a ponto de abranger apenas o mesmo setor de trabalho ou planta empresarial. Por outro lado não pode ser tão amplo ao ponto de significar um Estado-membro ou país.²⁵

Conforme Prunes existem no país municípios de grande área territorial, os quais possuem condições sócio-econômicas diversas dentro de sua circunscrição. Por outro lado existem regiões metropolitanas, compostas por municípios diversos, que tem um conjunto sócio-econômico semelhante, o que poderia ensejar um pedido de equiparação salarial.²⁶

Góes diz que o entendimento jurisprudencial atual é que municípios distintos, desde que pertencentes à mesma região metropolitana, podem ser considerados como mesma localidade.²⁷ Esse entendimento foi consolidado pelo Tribunal Superior do Trabalho que no inciso X da Súmula nº 6 preceitua o seguinte: “*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.*”

Assim adotou o TST uma definição de mesma localidade de cunho essencialmente geográfico. Apesar de isso facilitar a aplicação do princípio da equiparação salarial, acaba por desconsiderar contextos sócio-econômicos diferentes que possam existir dentro de um mesmo município. Assim, por exemplo, poderá haver prejuízo para o empregado que labora numa unidade localizada numa

²⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed., São Paulo: LTR, 2007, p.792.

²⁶ PRUNES, José Luiz Ferreira. *Equiparação Salarial*. São Paulo: LTr, 1977, p.145-146.

²⁷ GÓES, Maurício Carvalho. *A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009, p 61.

região mais remota do município, que terá seu salário equiparado ao empregado que trabalho na sede do município.

Segue ementa do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, na qual se pode comprovar a adoção da tese descrita no parágrafo anterior.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL - CONCEITO DE MESMA LOCALIDADE: "O artigo 461, da CLT, enumera requisitos objetivos que compõem o instituto da equiparação salarial: identidade de função exercida; trabalho de igual valor (produtividade e perfeição técnica); identidade de empregador e identidade de localidade onde a função é exercida. A mais alta Corte Trabalhista já firmou jurisprudência quanto ao conceito de mesma localidade, constituindo o mesmo município, ou municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana (item X da Súmula n.º 06, C. TST), demonstrando assim adesão ao critério "político-administrativo". **Constitui fato impeditivo da procedência de pedido de isonomia salarial se reclamante e paradigma trabalham em localidades diversas, pertencentes a diferentes regiões metropolitanas, por falta do requisito legal - mesma localidade**". Recurso ordinário a que se nega provimento.²⁸ (grifo nosso)

Outra situação que pode gerar dúvidas é a equiparação salarial entre empregados de filiais diferentes da mesma empresa. Nascimento diz que apesar de não haver uma orientação claramente definida, tem sido admitida a equiparação, desde que as filiais se localizem na mesma localidade²⁹. Nesse sentido é aplicada a orientação do TST que limita a equiparação na circunscrição do município. Se as filiais fossem em municípios diferentes – desde que não pertencentes a mesma região metropolitana – não seria possível a equiparação.

Finalizando, Russomano diz que a identidade de localidade é uma presunção absoluta. Ou seja, caso reclamante e paradigma laborem em localidades diferentes há de se indeferir liminarmente qualquer pedido de equiparação salarial, não importando que as outras condições exigíveis estejam satisfeitas tendo em vista a necessidade de cumulatividade dos requisitos.

²⁸ TRT da 2ª Região (SP), Recurso Ordinário 20080993987, Juíza Relatora: Dora Vaz Treviño. Data da Publicação: 18/11/2008. Disponível em <<http://www.trt2.jus.br>>. Acesso em 20/04/2010.

2.5 Trabalho de Igual Valor

Conforme o §1º do artigo 461 da CLT trabalho de igual valor será aquele “*que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos*”. São, portanto, necessário verificar três requisitos para qualificar um trabalho como de igual valor.

Para Martins o trabalho de igual valor é medido pela identidade quantitativa, ou seja, pela relação da quantidade produzida numa mesma unidade de tempo. A mesma perfeição técnica é medida pela identidade qualitativa, ou seja, se o trabalho entre reclamante e paradigma possui a mesma qualidade.³⁰

Prunes leciona que a mesma produtividade deverá ser conjugada com a mesma perfeição técnica; assim não basta, por exemplo, que o reclamante tenha a mesma ou uma maior produtividade do que o paradigma – se não tiver a mesma perfeição técnica não será possível a concessão da equiparação.³¹

Com relação à capacitação técnica de um empregado, Góes considera que a mesma é apenas um indício de que um determinado empregado, por ser mais qualificado através de cursos e especializações, faça um trabalho de maior qualidade. Ou seja, é necessário que seja aferida na prática essa maior qualidade, não sendo possível uma presunção de maior perfeição técnica.³²

²⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 20ª ed., São Paulo: Saraiva, 2005, p. 827.

³⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 19ª ed. São Paulo: Atlas, 2004, p.316.

³¹ PRUNES, José Luiz Ferreira. *Equiparação Salarial*. São Paulo: LTr, 1977, p. 56.

³² GÓES, Maurício Carvalho. *A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009, p. 70.

Nesse sentido, Russomano assevera que, na prática, para a formação da convicção pelo juiz acerca do requisito do trabalho igual, pode o juiz ser obrigado a recorrer a perícias especializadas.³³

Na mesma linha de Russomano, Gomes considera que há grande dificuldade em se aferir as duas condições necessárias – igual produtividade e mesma perfeição técnica – para atender o requisito de trabalho de igual valor, em atividades que não se destinem a produção de peças ou repetição de mesmos atos.³⁴

Martins considera que se as pessoas tiverem formas diferentes de remuneração, por exemplo, um recebe mensalmente e outro por tarefa, não é possível a equiparação, mesmo que realizem trabalho de igual valor.³⁵

Apesar de difícil aferição é possível a equiparação salarial em trabalho intelectual. Não há qualquer proibição legislativa sobre essa espécie de equiparação. O Tribunal Superior do Trabalho, inclusive, já editou súmula a respeito (súmula n. 6 – inciso VII): *“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”*.

Apesar disso, Sússekind leciona que essa equiparação de trabalho intelectual é difícil de ser aferida por critérios objetivos. Cita como exemplo, a dificuldade que pode se tornar uma equiparação entre dois advogados de uma empresa.³⁶ Todavia o TST já decidiu ser possível a equiparação salarial entre dois advogados.

ADVOGADO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. TRABALHO INTELECTUAL. POSSIBILIDADE. O Tribunal Regional registra que, embora a advogada paradigma se ativasse na área cível e o reclamante, também advogado,

³³ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de Direito do Trabalho*. 9ª ed., Curitiba: Juruá, 2002, p. 409.

³⁴ GOMES, Orlando, GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 18ª ed., Atualizado por José Augusto Rodrigues Pinto e por Otávio Augusto Reis de Sousa. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 239.

³⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 19ª ed., São Paulo: Atlas, 2004, p.317.

³⁶ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio e VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. Vol. I, 21ª ed., São Paulo: LTr, 2003, p.427-428.

atuasse na área trabalhista, as áreas do direito têm o mesmo valor, restando demonstrada a equiparação salarial pretendida. **Nesse contexto, 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** (Orientação Jurisprudencial nº 298 da SDI-1 do TST). Pertinente o óbice do Enunciado nº 333 deste Tribunal. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (grifo nosso)³⁷

Concluindo esse ponto, pode-se dizer que tal requisito vem para mitigar a condição de identidade de função. Assim se não existisse tal requisito no qual se pode ponderar o desempenho individual do trabalhador, os empregados eficientes seriam equiparados aos demais empregados. Seria uma espécie de nivelamento por baixo da remuneração dos trabalhadores. Por outro lado esse requisito pode ensejar uma interpretação muito subjetiva, a ponto de obstaculizar uma equiparação salarial.

2.6 Simultaneidade no Exercício

Esse requisito apesar de, como já dito anteriormente, não estar explícito na lei, é pacífico que esteja implícito à equiparação salarial, pois “a sensação de injustiça nasce, quando se têm, lado a lado, empregados exercendo a mesma função, com o mesmo empenho, e percebendo salários distintos sem qualquer razão lógica”.³⁸

³⁷ Observar que o acórdão faz referência a OJ nº 298 da SDI-1 do TST, que posteriormente foi convertida no inciso VII da Súmula nº 6 do TST. (TST, Agravo de Instrumento em Recurso de Revista – 60632/2002-900-02-00.5, Relator Juiz Convocado: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 11/03/2005, 5ª Turma, Data de Publicação: 11/03/2005. Disponível em <www.tst.jus.br>. Acesso em 19/05/2010.

³⁸ MARQUES, Fabíola. Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro. São Paulo: LTr, 2001, p. 118.

É necessário que os serviços prestados pelo equiparando e paradigma sejam executados de forma simultânea. Devem ter trabalhado juntos em alguma oportunidade.³⁹ Por outro lado, o TST já editou súmula no sentido de que não é necessário que no momento do pedido da equiparação, reclamante e paradigma estejam a serviço da empresa:

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. (Súmula 6, inciso IV do TST).

Assim, por exemplo, o eventual rompimento de contrato pelo paradigma não obsta que seja pedida a equiparação, desde que em algum momento hajam trabalhado ao mesmo tempo.

Outro aspecto importante a ser considerado é que o pedido de equiparação salarial refere-se somente ao período em que equiparando e paradigma trabalharam concomitantemente.

Outro ponto a ser considerado é que o empregado que passa a ocupar cargo deixado vago (por motivo de aposentadoria, demissão, etc.), na qual a remuneração do funcionário antigo era superior, não tem direito à equiparação salarial. Assim não há violação da isonomia se o empregador contratar empregado com remuneração inferior a que recebia o antigo funcionário. Inclusive isso já foi pacificado pelo TST na súmula 159, inciso II: “*Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor*”. Para a equiparação é necessário a simultaneidade da prestação do serviço (cumulativamente com os outros requisitos do art. 461), o que não ocorre nesse caso. Ressalvam-se as hipóteses em que o empregador possua quadro de carreira ou plano salarial que integre os contratos individuais de trabalho – além disso, Convenções Coletivas de Trabalho podem

³⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 19ª ed., São Paulo: Atlas, 2004, p.318.

prever que o empregado substituto deva receber o mesmo salário de seu antecessor.⁴⁰

2.7 Tempo de Serviço

Outro requisito presente na CLT para a concessão da equiparação é de que o tempo de serviço entre equiparando e equiparado não seja superior a dois anos. Esse requisito tem por objetivo garantir que não haja prejuízo para os empregados com maior experiência, de modo os mesmos consigam algum diferencial frente aos empregados inexperientes ou recém-contratados.

Houve certa divergência doutrinária se o essa diferença de tempo de serviço seria verificada no exercício da função ou na empresa. Russomano considera que esse tempo deveria ser contado na empresa:

A finalidade da norma seria atribuir certa autonomia ao empregador, no sentido de remunerar melhor os trabalhadores mais antigos e merecedores, por isso, de sua maior consideração. Para esse fim, naturalmente influiria o tempo total de trabalho na empresa e, não, especificamente, o período de serviço realizado em certa função.⁴¹

Em que pese a posição de Russomano, o TST, no entanto, já consolidou entendimento no sentido contrário através da Súmula nº 6, inciso II: “*O tempo de serviço, para efeito de equiparação dos salários, apura-se na função, e não, na empresa.*” Há também a Súmula nº 202 do STF que trata sobre esse tema: “*Na*

⁴⁰ MARQUES, Fabíola. Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro. São Paulo: LTr, 2001, p. 121.

⁴¹ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de Direito do Trabalho*. 9ª ed., Curitiba: Juruá, 2002, p. 410.

equiparação de salário, em caso de trabalho igual, toma-se em conta o tempo de serviço na função e não no emprego.”

Por outro lado, caso o empregador queira remunerar o tempo laborado na empresa de um empregado, como uma forma de consideração pelos serviços prestados, poderá instituir adicionais de remuneração por tempo de serviço, que não possuem relação direta com o valor do trabalho efetuado.⁴²

Importante observação sobre o tema em análise é feita por Carmen Camino, que leciona que o requisito de diferença no tempo de serviço superior a dois anos é expressão da mais-valia de Karl Marx, pois se considera que o trabalhador com mais tempo de serviço agrega um maior valor ao trabalho, devido à melhor qualidade do trabalho proporcionada pela experiência e conhecimento adquiridos ao longo dos anos. Caso não houvesse essa permissão para a diferenciação de salários, estaria ocorrendo uma apropriação da mais valia pelo empregador.⁴³

Relacionado ao tema do presente trabalho surge a seguinte dúvida: e se o empregado for admitido em outra empresa do grupo econômico exercendo a mesma função que desempenhava, conta-se o tempo de serviço para fins de equiparação salarial?

Há posições divergentes na doutrina, conforme se considere o grupo econômico como empregador único ou não. Marques, adepta da corrente que não considera o grupo econômico como empregador único, diz que o tempo de serviço prestado anteriormente a outra empresa não pode ser computado na nova empresa.⁴⁴

⁴² DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. *Igualdade de Tratamento no Trabalho – Isonomia Salarial*. São Paulo: Manole, 2004, p.84.

⁴³ Aula ministrada na disciplina de Direito do Trabalho II, na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, no dia 22 de abril de 2010 por Carmen Camino.

⁴⁴ MARQUES, Fabíola. Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro. São Paulo: LTr, 2001, p. 115-116.

Damasceno, por outro lado, considera que a solidariedade entre empresas de um grupo econômico, prevista no art. 2º da CLT, atinge todos os efeitos da relação de emprego, admitindo que deva ser computado o tempo de serviço trabalhado em função idêntica prestado anteriormente em outra empresa do grupo econômico.⁴⁵

Segue acórdão no qual é feita uma crítica ao critério de tempo de serviço para concessão da equiparação, no sentido de que deve haver uma evolução no sentido de mitigar o critério para a concessão da equiparação.

EMENTA: PRESUNÇÕES E SUAS FUNÇÕES NO DIREITO - (...) O Direito do Trabalho armou-se com a espada longa de vários princípios, dentre os quais se destacam o da proteção e o da primazia da realidade. Por essa razão, talvez, poucas sejam as presunções iuris et de iure desfavoráveis ao empregado. **No caso da equiparação salarial, o requisito por assim dizer negativo - diferença no exercício da função por período não superior a dois anos - estabelece uma presunção absoluta contra o empregado, não se lhe permitindo sequer a comprovação do preenchimento dos demais requisitos previstos no art. 461, da CLT.** Em poucas palavras: se o tempo do paradigma na função é superior a dois anos, a diferença salarial está autorizada pelo legislador, pouco importando a realidade dos fatos, ainda que se trate de trabalho igual em toda a sua acepção técnico-científica.(...) Valorizar o trabalho, é dar dignidade ao ser humano, reconhecendo que ele está acima de presunções absolutas, que lhe tiram o direito à igualdade. **Da mesma forma que a jurisprudência evoluiu quanto ao conceito de mesma localidade, além de admitir a isonomia em face do grupo econômico, é preciso repensar o requisito relacionado com o tempo de serviço entre o equiparando e o paradigma.** ⁴⁶ (grifo nosso)

Por fim consigna-se a opinião de que o critério de tempo de serviço para a concessão da equiparação pode não ser o melhor critério, haja vista que podem existir trabalhadores mais antigos e que ganhem mais, mas que o produto de seu trabalho seja de valor inferior ao do paradigmado. Todavia é um critério que está claramente na lei e que deve ser observado.

⁴⁵ DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. *Igualdade de Tratamento no Trabalho – Isonomia Salarial*. São Paulo: Manole, 2004, p. 87.

⁴⁶ TRT da 3ª Região (MG). Processo Recurso Ordinário 00235-2005-032-03-00-2, 4ª turma. Relator: Luiz Otávio Linhares Renault. Publicado em 12/11/2005. Disponível em <www.trt3.jus.br>, acesso em 05/05/2010.

2.8 Obstáculos à Equiparação Salarial

No próprio artigo 461 da CLT estão descritas situações que obstam a concessão da equiparação salarial. Existindo tais situações, mesmo que preenchidos os requisitos já estudados, não poderá ser deferida a equiparação salarial.

Informa o artigo supracitado que a equiparação salarial não será possível quando a empresa possuir quadro de pessoal organizado em carreira ou quando o paradigma indicado for um trabalhador readaptado em nova função, por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social.

Com relação ao quadro de pessoal organizado de carreira Góes assevera a existência de dois requisitos para a sua existência válida, de forma que seja possível elidir o pleito de equiparação salarial, um de natureza legal e outro jurisprudencial.⁴⁷

O critério legal de validade do quadro de pessoal está descrito no § 3º do art. 461 que preceitua que as “promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional”.

O critério jurisprudencial exige que o quadro de carreira seja homologado pelo Ministério do Trabalho em relação às empresas privadas. O inciso I da Súmula nº 6 do TST trata disso:

Para os fins previstos no § 2º 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

⁴⁷ GÓES, Maurício Carvalho. A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009, p. 77.

entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente.

Por outro lado, Carmen Camino alerta para o fato de que o quadro de pessoal organizado em carreira não é empecilho para a isonomia salarial. A existência de quadro faz com que a isonomia seja regida por critérios estabelecidos pelo próprio empregador e de conhecimento de todos os empregados. Com isso “o empregador reduz seu espaço de discricionariedade e, conseqüentemente, as possibilidades de discriminação.”⁴⁸

Com a homologação do quadro de carreira há a certeza de sua existência, legitimando que o mesmo possa ser utilizado como fato impeditivo de um pleito de equiparação salarial proposta com base no art. 461 da CLT.⁴⁹ Segue ementa do TRT da 4ª Região no sentido da obrigatoriedade da homologação do quadro:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. DIFERENÇAS SALARIAIS. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. A existência de plano de carreira praticado na empresa não basta, por si só, para obstar o direito à equiparação salarial, havendo necessidade de prova de que tal plano tenha sido homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Entendimento do item I da Súmula 6 do TST. Recurso ordinário da reclamada a que se nega provimento.⁵⁰

Outro motivo que obsta a equiparação salarial é a readaptação de funcionário por motivo de saúde. Isso ocorre quando um funcionário, por alguma limitação (física ou mental) ocorrida após o início da relação empregatícia, tem suas funções originais modificadas para outras compatíveis com seu novo estado. Com isso poderá o trabalhador readaptado perceber remuneração maior que os demais empregados em face do princípio da irredutibilidade salarial.

⁴⁸ CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4ª ed., Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 346.

⁴⁹ CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4ª ed., Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 347.

⁵⁰ TRT da 4ª Região (RS), Recurso Ordinário 0101800-55.2007.5.04.0013, Relatora: Des. Maria Helena Mallmann. Data da Publicação: 30/09/2009. Disponível em <<http://www.trt4.jus.br>>. Acesso em 19/05/2010.

Damasceno ensina que é necessário que haja uma relação de causalidade entre a redução de sua capacidade e alteração qualitativa de seu contrato de trabalho. Além disso, há uma condição formal, que é a necessidade de órgão oficial de previdência social ateste a redução de capacidade do empregado.⁵¹

E se o desnível salarial decorre de sentença judicial que tenha beneficiado o paradigma? Nesse caso não há óbice a equiparação (desde que cumpridos os demais requisitos do art. 461), pois a sentença reconheceu apenas uma situação vivenciada pelo paradigma, que deve também ser reconhecida para o equiparando. Essa posição encontra-se sumulada pelo TST, na súmula nº 6, inciso VI, *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.

Nesse mesmo dispositivo há a exceção, ou seja, não há possibilidade de equiparação caso a diferença seja decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada.

Com isso termina-se a análise a respeito dos requisitos para implementação da isonomia salarial, bem como dos pontos que impedem a sua efetivação.

2.9 Equivalência Salarial

⁵¹ DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. *Igualdade de Tratamento no Trabalho – Isonomia Salarial*. São Paulo: Manole, 2004, p. 90.

Importante não confundir o instituto da equiparação salarial previsto no art. 461, com o instituto da equivalência salarial previsto no art. 460 que preceitua o seguinte:

Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.

O artigo 460 trata-se de uma forma pela qual se arbitra um salário a um empregado que se encontre em alguma dessas situações: (a) não teve o seu salário estipulado ou (b) sobre o qual não há prova de seu valor. Assim, cumpridos os requisitos do artigo, o empregado tem seu salário arbitrado tomando-se como parâmetro o que for pago habitualmente pelo serviço prestado.

Martins considera que num pedido de equivalência não há obrigatoriedade de que sejam seguidos os mesmos requisitos da equiparação, ou seja, poderá ser utilizado como referência o salário pago por outro empregador, podendo se excluir inclusive o critério de localidade.⁵²

⁵² MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 4ª ed., São Paulo: Editora Atlas, 2001, p. 403.

3 Equiparação Salarial no Grupo Econômico

Após a contextualização dos princípios do direito do trabalho, com ênfase na isonomia salarial e sua aplicação prática pela equiparação salarial, adentra-se agora no ponto central deste trabalho que é verificar o tratamento dado pela legislação e pela doutrina a equiparação salarial no grupo econômico trabalhista.

Antes, porém, serão feitos comentários acerca da relação de emprego e seus dois sujeitos, o empregado e o empregador.

3.1 Relação de Emprego

Inicialmente recorda-se a lição de Delgado que distingue a relação de trabalho da relação de emprego. A relação de trabalho tem um caráter genérico, englobando toda a modalidade de contratação de labor humano admissível. Na relação de trabalho estão incluídas todas as espécies de prestação de trabalho como, por exemplo, a relação de trabalho autônoma, eventual, doméstica, avulso, empreitada e a de emprego. A relação de trabalho, portanto, seria gênero da qual as demais são espécies.¹

A relação de emprego, por sua vez, é composta por dois pólos: o empregado e o empregador. Conforme Vilhena, essas pessoas responderão pelas obrigações decorrentes do contrato ou se titularizarão em seus direitos. Estarão, portanto, ora

¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed., São Paulo: LTR, 2007, p.792

em posição de legitimados, ora em posição de obrigados. A titularidade desses dois pólos se dará entre pessoas físicas e jurídicas. No pólo do empregado poderá haver somente pessoas físicas, no do empregador, pessoas físicas ou jurídicas.²

A relação de emprego compõe-se de cinco elementos fático-jurídicos: (1) a prestação de trabalho deve ser feita por pessoa física; (2) deve haver pessoalidade na prestação do trabalho, não podendo o trabalhador fazer-se substituir; (3) a prestação deve ser não-eventual e de forma contínua; (4) deve haver subordinação e (5) deve a prestação ser efetuada com onerosidade com pagamento de salário. A ausência de qualquer um dos elementos acima descaracteriza a relação de emprego, podendo, no entanto, existir outra espécie de relação de trabalho, como o trabalho doméstico ou o autônomo.

Importante também é o fato de que a relação de emprego não advém do arbítrio das partes. Presentes os pressupostos e os requisitos para a sua existência haverá a relação de emprego, independentemente de qualquer pacto que as partes tenham feito no sentido contrário. Lembrar que há efeitos da relação de emprego que ultrapassam o interesse das partes, como as obrigações devidas para o INSS e o FGTS. “Por isso, assevera-se, com toda a propriedade, que a relação de emprego não depende da vontade ou auto-interpretação negocial do prestador ou do credor de serviços, mas do conjunto de atos-fatos por eles continuamente desenvolvidos em razão daquela prestação”.³

² VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de Emprego – Estrutura Legal e Supostos*. 3ª ed., São Paulo: LTr, 2005, p. 140.

³ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de Emprego – Estrutura Legal e Supostos*. 3ª ed., São Paulo: LTr, 2005, p. 140.

3.2 O Empregado

A CLT define empregado no seu artigo 3º como “toda pessoa física que prestar serviço de natureza não-eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário”.

Para ser considerado empregado pela CLT é necessário estarem presentes os cinco elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego vistos no ponto anterior deste trabalho. Estando ausentes algum desses pontos, o trabalhador⁴ não será considerado empregado nos termos definidos pela CLT. Poderá exercer atividade remunerada de outra forma, como o empregado doméstico e o trabalhador autônomo.

3.3 O Empregador

Neste ponto verificar-se-á a amplitude que a figura do empregador recebe na legislação trabalhista. O conceito de empregador está descrito no caput art. 2º da CLT que preceitua, *in verbis*:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as

⁴ Evaristo de Moraes Filho leciona que, tecnicamente, empregado é um dos sujeitos do contrato de trabalho e como tal definido na CLT. Trabalhador tem uma amplitude maior, sendo toda pessoa que produz ou presta serviços sob qualquer regime jurídico, subordinado, autônomo ou liberal. (MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao Direito do Trabalho*. 7ª ed., São Paulo: LTR, 1995, p. 285)

associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

O caput do artigo 2º que define empregador como empresa é considerado tecnicamente falho por grande parte da doutrina. Delgado, criticando essa definição, informa que *empresa* é um ente que não se apresenta como sujeito de direitos na ordem jurídica brasileira e que o empregador de fato é a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado titular da empresa ou estabelecimento.⁵

Carmen Camino, na mesma linha de Delgado, afirma que a empresa não tem personalidade jurídica. Empresa é um conceito dinâmico, traduzindo a idéia de atividade econômica. É um conjunto de pessoas e de bens organizada para um fim econômico. A relação de emprego, portanto, se dá com “a pessoa física ou jurídica que estiver na titularidade da empresa quando da admissão do empregado, pela elementar razão de que uma empresa não é sujeito de direitos e obrigações.”⁶

Para Saad empresa “é uma realidade sociológica e econômica, (...) em que elementos humanos, materiais e capital se combinam harmoniosamente para que haja a produção ou circulação de bens, de prestação de serviços com ou sem valor econômico” e assumindo essa concepção é a empresa objeto e não sujeito das relações jurídicas pelo Direito. E se é objeto, não pode ser o empregador, o qual deve ser uma pessoa jurídica ou física.⁷ Daí se conclui pela impropriedade do legislador ao conceituar empresa como empregador.

Orlando Gomes e Elson Gottshallk, por sua vez, consideram que o conceito de *empresa* não consegue englobar todas as formas de atividade que se desenvolvem na vida civil, existindo um sem número de sociedade civis,

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed., São Paulo: LTR, 2007, p. 390.

⁶ CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 2ª ed., Porto Alegre: Síntese, 1999, p. 102-103.

⁷ SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das Leis do Trabalho Comentada*. 37ª ed., Revista e Ampliada por José Eduardo Duarte Saad e por Anna Maria Saad Castello Branco, São Paulo: LTR, 2004, p. 27 e 28.

associações, profissionais liberais ou mesmo pessoas naturais que são empregadoras, e portanto sujeitam-se as regras do Direito do Trabalho.⁸

Russomano, criticando o texto legal, assevera que o empregador deveria ter sido definido de forma mais simplificada e objetiva, como sendo “a pessoa natural ou jurídica que contrata empregados”. Essa definição elaborada pelo autor põe em evidência que o empregador pode ser pessoa natural ou jurídica e que, principalmente, contrata empregados.⁹

Verificando-se o parágrafo primeiro, vê-se que o mesmo procurou corrigir, de certo modo, a limitação imposta pelo caput, ao conceituar os empregadores por equiparação, que mesmo não se constituindo da forma empresarial descrita pela legislação comercial, são considerados sujeitos da relação empregatícia.

Martins em seus comentários sobre artigo em análise, afirma que o §1º seria desnecessário, se houvesse sido adotado o conceito de que o empregador é a pessoa física ou jurídica – aproximando-se do conceito elaborado por Russomano – pouco importando se o empregador tem ou não finalidade lucrativa. Continua Martins afirmando que o empregado liga-se, à primeira vista, ao empregador, que é a pessoa física ou jurídica e não ao proprietário da empresa.¹⁰

3.3.1 Despersonalização do Empregador

Russomano considera que a lei referenciando empresa como empregador, apesar das críticas recebidas, teve a vantagem de por em evidência o chamado

⁸ GOMES, Orlando, GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 18ª ed., Atualizado por José Augusto Rodrigues Pinto e por Otávio Augusto Reis de Sousa. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 105.

⁹ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de Direito do Trabalho*. 9ª ed., Curitiba: Juruá, 2002, p. 84.

¹⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 4ª ed., São Paulo: Editora Atlas, 2001, p. 22.

fenômeno da despersonalização física do empregador. Esse fenômeno, típico da economia moderna, faz com que o trabalhador não se vincule mais a pessoa física do empregador. Não importa para o trabalhador e nem para a comunidade a identidade das pessoas que administram e organizam os empreendimentos. Importa sim a estrutura econômico-financeira da empresa.¹¹ Delgado considera da mesma forma que Russomano.¹²

Carmen Camino, no mesmo sentido de Russomano, ensina que o empregado se integra na universalidade de pessoas e de bens da empresa, independentemente de quem está ou vier a ser titular do empreendimento.¹³

Orlando Gomes e Elson Gottshallk salientam, porém, que esse fenômeno da despersonalização é peculiar as grandes empresas. Nas pequenas e médias empresas, mesmo quando constituídas sob a forma societária, os empregados ainda mantêm um contato pessoal com os empregadores. Ainda para os autores, o princípio da continuidade da relação de emprego é uma decorrência natural do princípio da continuidade da empresa. Afirmam ainda que o vínculo que prende empregador e empregado perdura mesmo após o desaparecimento da figura do empregador-celebrante, porque imediatamente se vincula ao terceiro que sucedeu, independentemente de qualquer nova estipulação. “O sucessor assume as obrigações e os encargos contraídos pelo antecessor, em virtude, simplesmente de ter sucedido.”¹⁴

Delgado comenta também os efeitos decorrentes do fenômeno da despersonalização do empregador:

¹¹ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de Direito do Trabalho*. 9ª ed., Curitiba: Juruá, 2002, p. 86.

¹² Afirma Delgado: “De fato, a eleição do termo empresa tem sentido funcional, prático, de acentuar a importância do fenômeno da despersonalização da figura do empregador.” (DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed., São Paulo: LTR, 2007, p. 392)

¹³ CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 2ª ed., Porto Alegre: Síntese, 1999, p. 102-103.

¹⁴ GOMES, Orlando, GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 18ª ed., Atualizado por José Augusto Rodrigues Pinto e por Otávio Augusto Reis de Sousa. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 109-110.

A despersonalização do empregador é um dos mecanismos principais que o Direito do Trabalho tem para alcançar certos efeitos práticos relevantes: de um lado, permitir a viabilização concreta do princípio da continuidade da relação empregatícia, impedindo que ela se rompa em função da simples substituição do titular do empreendimento empresarial em que se encontra o empregado. De outro lado, harmonizar a rigidez com que o Direito Individual do Trabalho trata as alterações objetivas do contrato empregatício (vedando alterações prejudiciais ao empregado) com o dinamismo próprio ao sistema econômico contemporâneo, em que se sobreleva um ritmo incessante de modificações empresariais e interempresariais.¹⁵

Nessa acepção de vínculo com a empresa, não importa mais para o trabalhador se houve mudança na direção, ou se a empresa foi adquirida por outra ou sofreu qualquer forma de transformação. Se assim não fosse estaria o empregado desprotegido desses fatos que ocorrem com cada vez mais frequência, dada a dinamicidade inerente da economia atual. É o princípio da continuidade da relação de emprego, que pode ser extraído da leitura dos arts. 10 e 448 da CLT¹⁶. Isso inclusive já foi verificado neste trabalho quando se tratou a respeito dos princípios do direito do trabalho (ver item 1.6 supra).

Como visto nos parágrafos anteriores, foi consagrada pela doutrina a noção de que empregador deve ser pessoa jurídica ou física¹⁷. Caso o empregador se constitua em pessoa jurídica, e se valha dessa forma de personificação como um meio para obtenção de vantagens indevidas, e não tenha patrimônio para responder pelos créditos trabalhistas, poderá então o judiciário valer-se da teoria da

¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed., São Paulo: LTR, 2007, p. 394.

¹⁶ Preceitua o art. 10: "Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregado." e o art. 448: "A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados". Sobre a sucessão de empresa, Evaristo de Moraes Filho, considera que o correto seria chamar de sucessão de empregadores dentro da mesma empresa. Afirma ainda que na sucessão, o contrato de trabalho integra-se como elemento da empresa, ao lado dos outros bens materiais e imateriais que a constituem. (MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao Direito do Trabalho*. 7ª ed., São Paulo: LTR, 1995, p. 274-275)

¹⁷ Na lição de Francisco Amaral com o processo de personificação surgem vários efeitos de grande importância prática, dentre os quais (a) o surgimento de um novo centro unitário que passa a ter direitos, deveres e interesses distintos dos direitos, deveres e interesses das pessoas que dele participam individualmente e (b) o patrimônio da pessoa jurídica é totalmente independente do patrimônio das pessoas que a constituem. (AMARAL, Francisco. *Direito Civil – Introdução*. 6ª ed., Rio de Janeiro: Ed. Renovar, 2006, p. 284-285)

desconsideração da personalidade jurídica para buscar no patrimônio individual dos sócios, antes inacessíveis, meios para satisfação dos créditos devidos.¹⁸

Por se tratar de ponto importante para o desenvolvimento desse trabalho, o conceito de grupo econômico trabalhista descrito no §2º do art. 2º da CLT, será visto no item seguinte.

3.3.2 Configuração do Grupo Econômico

Inicialmente cita-se a base legal para conceituação do grupo econômico para fins trabalhistas. Na CLT encontra-se no §2º do art. 2º que assim dispõe¹⁹:

Art 2º (...)

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

O conceito de grupo de empresas, para fins trabalhistas, não precisa revestir-se das modalidades típicas do Direito Comercial (*holdings, pools, consórcios, etc.*).

¹⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 2ª ed., Rio de Janeiro: Ed. Impetus, 2008, p. 432.

¹⁹ Também faz referência ao grupo econômico a Lei do Trabalho Rural (Lei 5.889/73) em seu art. 3º §2º que preceitua do seguinte modo: “Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrarem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.”

Para sua existência basta que existam evidências da presença de elementos de integração interempresarial de que trata a norma consolidada.²⁰

Delgado afirma que para a caracterização do grupo, não se faz necessário sequer que exista institucionalização formal cartorial: “pode-se acolher a existência do grupo desde que emergjam evidências probatórias de que estão presentes os elementos de integração interempresarial de que falam os mencionados preceitos da CLT e da Lei de Trabalho Rural”. Com respeito ao objetivo da constituição do grupo econômico trabalhista pelo Direito do Trabalho, Delgado considera que o principal foi o de ampliar as garantias do crédito trabalhista, impondo-se a solidariedade por esses créditos às diferentes empresas que vierem a compor o grupo. Ainda com relação à caracterização do grupo econômico, afirma que para sua caracterização é necessário que os empreendimentos tenham caráter econômico. Ou seja, a redação do artigo em análise exclui da participação de grupo econômico as associações de direito civil, profissionais liberais e outros que não tenham natureza econômica.²¹

Magano considera que o grupo de empresas pode receber diversas denominações, como grupos de sociedades, grupos econômicos, consórcio de empresas, etc. Para o direito do trabalho, o grupo de empresas possui uma amplitude maior que o da legislação comercial.²²

Importante ressalva faz Marques, lecionando que não se podem confundir empresas pertencentes ao mesmo empregador com o grupo de empresas previsto no art. 2º §2º da CLT. No primeiro caso apesar de ser propriedade de uma mesma pessoa física ou jurídica, não há qualquer ligação entre elas, ou seja, possuem personalidade jurídica própria e são independentes administrativa e financeiramente. Já no art. 2º da CLT há ligação entre as diversas empresas componentes do

²⁰ MARQUES, Fabíola. Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro. São Paulo: LTr, 2001, p. 85

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed., São Paulo: LTR, 2007, p. 399-401.

²² MAGANO, Octavio Pinto. *Manual de Direito do Trabalho*. Vol. II, 4ª ed., São Paulo: LTr, 1993, p. 273.

grupo.²³ Deve haver uma relação de interdependência entre as empresas. Na prática essa relação de dependência pode ser de difícil comprovação, principalmente se as empresas não se organizarem formalmente como um grupo, acarretando inevitáveis prejuízos ao empregado que queira satisfazer algum crédito devido.

Maranhão faz observação com relação às formas de agrupamento empresariais conhecidas cartéis, que são na verdade agrupamentos de empresas que tem o objetivo de dominar um mercado. Um exemplo pode ser o conjunto de postos de combustível de uma determinada cidade que combinam vender combustível todos com o mesmo valor. Nesse caso não há que se falar em grupo econômico para fins trabalhistas, pois as empresas se agrupam para fins comerciais e não administrativa-financeiramente, não havendo nenhuma espécie de solidariedade entre os participantes.²⁴

Outro fato que pode acontecer é a produção de um produto por determinada empresa, que é utilizado por outra para a manufatura de outro produto. Resta evidente que há uma vinculação entre essas empresas, mas uma vinculação que se restringe a prática comercial entre elas. Se as empresas forem independentes tanto administrativa quando financeiramente não será possível a configuração de grupo econômico, afastando-se a solidariedade.²⁵ Caso haja, no entanto, um contrato de exclusividade de fornecimento, a situação será diferente, uma vez que dessa forma poderá haver ingerência de uma empresa na outra, o que poderia caracterizar, na prática, a existência de um grupo econômico para fins trabalhistas.

Outra forma de organização que pode gerar dúvidas se configura ou não grupo econômico é a franquia. Novamente aqui não nenhuma forma de subordinação ou coordenação entre franquiado e franquiador, tratando-se de um contrato de cunho eminentemente comercial. Assim não há nenhuma forma de

²³ MARQUES, Fabíola. *Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro*. São Paulo: LTr, 2001, p. 84.

²⁴ MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*. 13ª ed., Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas: 1985, p. 78.

²⁵ PRUNES, José Luiz Ferreira. *Equiparação Salarial*. São Paulo: LTr, 1977, p. 140.

responsabilidade pelos direitos trabalhistas do franquiado pelo franquizador.²⁶ Conforme Cassar, a jurisprudência é quase unânime nesse sentido.²⁷

A prevalência dos fatos, independentemente de qualquer outra forma que tenham se agrupado as empresas, é o que importa essencialmente para o Direito do Trabalho. Novamente o objetivo aqui é aumentar o leque de garantias disponíveis para o trabalhador. Segue acórdão, que se utilizando da doutrina de Otávio Bueno Magano, mostra que mais importante que a constituição formal do grupo, é a sua constituição real.

EMENTA - GRUPO ECONÔMICO - EXISTÊNCIA Segundo balizada doutrina, o grupo econômico se revela na "... identidade de pessoas como sócios em uma das empresas e acionistas e diretores na outra, além de empregados comuns", ou "quando duas empresas ocupam o mesmo local e têm a mesma finalidade econômica", ou quando se deparam "empresas sob o domínio de um mesmo grupo familiar, instaladas no mesmo local e utilizando-se dos mesmos empregados", ou quando "duas empresas tenham os mesmos administradores e administração de uma e outra converge para a exploração do mesmo negócio", ou quando "os dirigentes de uma empresa interferem na outra e usam empregados desta nos serviços daquela", ou "quando uma empresa por força de um contrato obriga outra a negociar, apenas, exclusivamente, com seus produtos", ou "quando se apura promiscuidade dos negócios". As diversas hipóteses de controle, independentemente de participação acionária, multiplicam-se em relação ao grupo trabalhista, porque este nem sempre é composto de sociedades, podendo constituir-se de empresas individuais..". (Bueno Magano in Manual, p. 246). Como tais pressupostos que enlaçam a formação do grupo econômico se fazem comprovados, a manutenção da decisão recorrida que assim entendeu é medida que se impõe.²⁸

²⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 2ª ed., Rio de Janeiro: Ed. Impetus, 2008, p. 450-451.

²⁷ Segue acórdão do TST, no qual é discutido a solidariedade numa franquia: CONTRATO DE FRANQUIA. AUSÊNCIA DE RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. O contrato de franquia não se compatibiliza com a responsabilização solidária ou subsidiária, pois a relação jurídica formada entre as partes é tão-somente comercial, não se admitindo a ingerência do franqueador sobre as atividades do franqueado. A gerência, no caso, somente se atém à preservação da marca e da qualidade do serviço. Recurso de revista conhecido e provido. (TST Recurso de Revista - 173300-76.2001.5.15.0017, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 28/10/2009, 5ª Turma, Data de Publicação: 06/11/2009, disponível em <www.tst.jus.br>. Acesso em 28/05/2010)

²⁸ TRT da 3ª Região (MG), 9ª turma, RO 01298-2008-108-03-00-3, Relatora: Emília Facchini. Data da Publicação: 02/09/2009. Disponível em <www.trt3.jus.br>. Acesso em 21/05/2010.

No acórdão seguinte fica clara a noção ampliada que é dada pelo Direito do Trabalho ao grupo econômico, não se limitando o mesmo a constituir-se somente sob as formas previstas na legislação comercial.

EMENTA: GRUPO ECONÔMICO. EXISTÊNCIA. O chamado grupo econômico consubstancia-se através de um conjunto ou conglomerado de empresas, as quais, ainda que detenham diferentes personalidades jurídicas e possuam objetivos econômicos próprios, não deixam de estar, entre si, sob controle administrativo e/ou acionário, constituindo um grupo solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas atinentes aos seus empregados. **O conceito de grupo econômico aplicável na seara trabalhista é, portanto, bastante abrangente, transcendendo os rigores do instituto, conforme estudados nos ramos comercial e civil do Direito, uma vez que aqui se visa, precipuamente, a reforçar as garantias creditícias do trabalhador hipossuficiente lesado em seus direitos básicos.** No caso destes autos, há prova suficiente da existência do grupo econômico formado entre os Reclamados, restando acertada a decisão primeva que os condenou de forma solidária, com base no art. 2º, § 2º, da CLT.²⁹ (grifo nosso)

Pode ocorrer a desconsideração de qualquer acordo que vise fraudar a existência de grupo econômico. No caso a seguir foi desconsiderado um contrato de franquia, por que o mesmo apresentou-se na prática, como um verdadeiro grupo econômico. Houve um desvirtuamento do contrato de franquia, o que pode acabar ocasionando uma diminuição de garantia para os trabalhadores.

RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE FRANQUIA. GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. Sem razão a empresa, porquanto para se chegar à conclusão referente à inexistência de grupo econômico e conseqüente descaracterização da responsabilidade solidária, seria necessário o revolvimento de todo o conteúdo fático-probatório, procedimento defeso nesta instância extraordinária, conforme preconiza a Súmula 126/TST. Com efeito, foi a partir da análise dos documentos juntados aos autos, notadamente do contrato de franquia, que o Colegiado a quo concluiu pelo desvirtuamento do instituto da franquia com formação de verdadeiro grupo econômico, ressaltando que competia à franqueadora, ora recorrente, toda a gestão administrativa e econômica da franqueada

²⁹ TRT da 3ª Região (MG), 8ª turma. RO 00344-2009-016-03-00-4, Relator: Márcio Ribeiro do Vale. Data da Publicação: 28/09/2009. Disponível em <<http://www.trt3.jus.br>>. Acesso em 21/05/2010.

que, na prática, atuava como mera filial. Recurso de revista não conhecido.³⁰

3.3.3 A hierarquização dentro do Grupo Econômico

A necessidade ou não da hierarquização entre as empresas é outro ponto a ser considerado para a configuração do grupo econômico. Conforme Russomano há duas correntes com relação à formação do grupo econômico. A tradicional diz que deve haver uma hierarquização dentro do grupo, ou seja, existe uma empresa líder que exerce a administração ou o controle das demais. No entanto, considera-se que pode ser admitida a existência de grupo econômico que atue de forma que não haja uma empresa líder, ou seja não se estruturam sob a forma de pirâmide; é uma organização horizontal ou por coordenação, que exercem reciprocamente o controle e a vigilância.³¹

Delgado, sobre o tema em análise, considera que há divergências sobre o tipo de relação que deve se estabelecer entre as empresas. O texto literal da CLT parece restringir a existência de grupo econômico para uma relação hierárquica ou subordinada. Faz referência a lei do trabalhador rural (5.889/73), que em seu art. 3º, §2º ao contrário do que fez a CLT, deixa claro que o grupo econômico pode ser configurado pela existência de simples relação de coordenação entre os participantes: “*Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem*

³⁰ TST, 6ª Turma. Recurso de Revista 116500-13.2006.5.03.0138 , Relator Ministro: Horácio Raymundo de Senna Pires, Data de Julgamento: 16/09/2009, Data de Publicação: 29/10/2009. Disponível em <www.tst.jus.br>. Acesso em 28/05/2010.

³¹ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de Direito do Trabalho*. 9ª ed. Curitiba: Juruá, 2002, p. 87.

grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.” ³²

Carmen Camino considera que o texto da lei do Trabalhador Rural traz uma evidente evolução conceitual, no que tange a definição de grupo econômico e que deve ser usado pelo intérprete para dar uma maior abrangência ao dispositivo celetista. Leciona a autora:

Perfeitamente possível conjugar a exegese de ambos os dispositivos legais, com o fito de dar efetividade ao comando do § 2º do art. 2º da CLT, revigorado à luz do texto da Lei 5.889/73. Para tanto, invoquemos o princípio isonômico, tão caro ao Direito do Trabalho. Não seria razoável, sob o único fundamento do apego à literalidade do texto, tratar desigualmente trabalhadores urbanos e rurais, quando estes pretenderem invocar em seu favor a solidariedade de empresas consorciadas.³³

Segue acórdão de Tribunal Regional do Trabalho, que fica configurada a opção pela não necessidade de que haja hierarquia entre empresas, para a configuração de um grupo econômico.

EMENTA: GRUPO ECONÔMICO. A configuração de grupo econômico, para os fins previstos na legislação trabalhista, não se restringe à hipótese de haver uma empresa controladora e outra(s) controlada(s), podendo, a concentração econômica, assumir os mais variados aspectos. Hipótese em que a prova dos autos revela que há estreita ligação entre as empresas reclamadas, em comunhão de interesses, tudo a confirmar a existência, na verdade, de grupo econômico. Recurso ordinário do oitavo reclamado a que se nega provimento.³⁴ (grifo nosso)

O entendimento geral é, portanto, de que se configura grupo econômico mesmo quando as empresas participantes estiverem unidas por laços de coordenação, inexistindo hierarquia entre elas. Caso não fosse assim, estaria se

³² DELGADO, Maurício Godinho. *Sujeitos do Contrato de Trabalho: o Empregador em Curso de Direito do Trabalho - Estudos em Memória de Célio Goyatá*. Coordenação de Alice Monteiro de Barros. Vol. I - 3ª ed., São Paulo: LTr, 1997, p. 407.

³³ CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 2ª ed., Porto Alegre: Síntese, 2004.

³⁴ TRT da 4ª Região (RS), Recurso Ordinário 0042100-35.2008.5.04.0104, Relator: Hugo Carlos Scheuermann. Data da Publicação: 04/06/2009. Disponível em <<http://www.trt4.jus.br>>. Acesso em 21/05/2010.

diminuindo a garantia dos empregados. Conclui-se que o grupo econômico para fins trabalhistas, no qual, como foi visto, foi dada uma concepção mais abrangente do que outros ramos do direito, é mais uma das formas que o legislador encontrou para consubstanciar os princípios do direito do trabalho que visam essencialmente a proteção do empregado.

Assim, independentemente da denominação atribuída ao grupo, o que importa para o Direito Trabalhista é a realidade fática. Ou seja, o juiz deverá verificar se no caso concreto há formação de grupo econômico nos moldes previstos na CLT – pode-se dizer que é a aplicação do princípio da primazia da realidade – de modo que o empregado esteja protegido de eventuais fraudes que porventura possam ser aplicadas pelo empregador para desconfigurar a existência do grupo.

3.4 Equiparação Salarial no Grupo Econômico

Parte-se agora para o ponto final deste trabalho, qual seja, a equiparação salarial no grupo econômico. Vistos os conceitos e a doutrina que regem as matérias referentes a equiparação salarial e o grupo econômico, chega o momento de verificar como os mesmos são encadeados pela doutrina e pela jurisprudência.

Como se viu anteriormente, um dos requisitos para a concessão da equiparação salarial entre dois empregados é a necessidade de os mesmos prestarem serviço a um mesmo empregador: “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”. (art. 461, caput da CLT)

Nesse aspecto é importante determinar qual a amplitude que foi dada a expressão “mesmo empregador”. Dependendo do grau considerado poderão ocorrer interpretações diferentes, refletindo na concessão ou não do pleito de equiparação.

Para iniciar essa análise é necessário retomar o conteúdo da definição de grupo econômico trabalhista, previsto no art. 2º § 2º da CLT. Conforme Delgado, a definição de grupo econômico para fins trabalhistas, teve como escopo inicial ampliar a garantia dos créditos trabalhistas ao empregado.³⁵ Seria mais um aspecto decorrente do princípio da proteção, tendo em vista a evidente inferioridade do empregado frente ao empregador. Dentro dessa acepção de proteção dentro do grupo econômico, a solidariedade entre as empresas do grupo assume uma importância vital para a efetivação do princípio protetivo.

A súmula n. 129 do TST reveste-se de grande importância quando se analisa o tema da solidariedade dentro do grupo econômico. Preceitua a referida súmula: “*A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário*”. Assim se o empregado trabalhar para mais de uma empresa dentro do grupo econômico, não terá um contrato de trabalho para cada empresa; o grupo econômico será considerado empregador único e responsável por todos os efeitos do contrato de trabalho.

Assim pode-se dizer que a aplicação da equiparação salarial dentro do grupo econômico passa pela análise do art. 2º § 2º da CLT, que trata do grupo econômico trabalhista e da responsabilidade solidária entre as empresas participantes do grupo, do art. 461 caput da CLT que trata do requisito de trabalho prestado para o mesmo empregador para que haja equiparação salarial e da súmula 129 do TST, que trata da existência de um contrato de trabalho único quando são prestados serviços a mais de uma empresa do grupo – o chamado empregador único.

³⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed., São Paulo: LTR, 2007, p. 404.

3.4.1 A Solidariedade entre as empresas do Grupo Econômico

Discute-se na doutrina qual a abrangência da solidariedade determinada pela CLT (art. 2º §2º) no grupo econômico. Seria uma solidariedade passiva ou uma solidariedade passiva e ativa (dual)? Com relação a solidariedade passiva parece que não há dúvidas, estando assente que pode figurar no pólo passivo da demanda qualquer uma das empresas participante do grupo econômico.³⁶

Assim o credor-empregado poderá cobrar de uma ou de todas as empresas pertencentes ao grupo parte da dívida ou a totalidade desta, sem a preferência de ordem, conforme o art. 275 do Código Civil³⁷. Segue acórdão no qual a solidariedade passiva no grupo econômico resta evidente:

EMENTA: GRUPO ECONÔMICO - EXISTÊNCIA - Havendo prova de que as reclamadas constituam grupo econômico e, que tenha havido conluio entre elas para fraudar o crédito trabalhista dos empregados, deve a 2a. reclamada responder solidariamente pelos direitos dos Autores.³⁸

³⁶ Nesse sentido a súmula 205 do TST, que atualmente encontra-se cancelada, previa que: “O responsável solidário, integrante do grupo econômico, que não participou da relação processual como reclamado e que, portanto, não consta no título executivo judicial como devedor, não pode ser sujeito passivo na execução.” Depreende-se portanto, que o novo entendimento do Tribunal Superior do Trabalho é de que a solidariedade passiva foi ampliada, permitindo uma maior proteção para o empregado.

³⁷ Segue o regramento do art. 275 do Código Civil: “O credor tem direito a exigir e receber de um ou de alguns dos devedores, parcial ou totalmente, a dívida comum; se o pagamento tiver sido parcial, todos os demais devedores continuam obrigados solidariamente pelo resto.”

³⁸ Sobre esse acórdão faz-se uma observação de que não há necessidade de haver conluio para que exista a solidariedade pelos créditos trabalhistas. A solidariedade não se presume, é definida em lei, como ocorre no art. 2º §2º da CLT. (TRT 3ª Região (MG), RO 1600/01, Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno. Data da Publicação: 24/04/2001. Disponível em <<http://www.trt3.jus.br>>. Acesso em 21/05/2010).

A solidariedade ativa é o ponto, portanto, sobre o qual pairam dúvidas de sua configuração ou não. Caso seja aceita a corrente da solidariedade ativa, se estaria diante da figura do “empregador único”. Quais são os efeitos dessa solidariedade ?

José Martins Catharino informa que a CLT ao definir a solidariedade, não adjetivou a mesma se passiva ou ativa, sendo portanto necessário que se extraia do texto celetista essa resposta. Considera o eminente autor que a solidariedade é dupla, ou seja ativa e passiva: “o sujeito-empregador é um só, quer para obrigar-se, quer para exercer os direitos oriundos da relação de emprego”.³⁹

Nascimento faz ressalva para a concepção de grupo econômico como empregador único. Assevera que não há base legal atualmente para isso, apesar de parte da doutrina admitir. Considera que a CLT admite somente a solidariedade passiva, no entanto, ao comentar sobre a súmula 129 do TST considera o autor que é aventada uma possibilidade de solidariedade ativa quando o empregado prestar serviço para mais de uma empresa do grupo.⁴⁰

Delgado argumenta que a tese do empregador único sustenta-se quando o art. 2º § 2º da CLT se refere a solidariedade “para os efeitos da relação de emprego” abrangendo, portanto, os dois pólos da relação de emprego. Delgado ainda cita lição de Octávio Bueno Magano⁴¹:

A apontada idéia de empregador único corresponde à concepção de empregador real, contraposto ao empregador aparente, consoante a qual a existência daquele fica geralmente encoberta pelo véu da personalidade jurídica atribuída a cada uma das empresas do grupo, ressurgindo, porém, toda vez que se levante o véu, *lifting the corporate veil*, para satisfazer tal ou qual interesse, como o da representação de trabalhadores no âmbito do grupo; o da negociação coletiva ao nível do grupo; o da garantia de condições uniformes de trabalho; o da transferência de trabalhadores; o da

³⁹ CATHARINO, José Martins. *Contrato de Emprego (com comentários aos arts. 442/510 da CLT)*. 2ª ed., Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1965, p. 28-29.

⁴⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 20ª ed., São Paulo: Saraiva, 2005, p. 630-632.

⁴¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Sujeitos do Contrato de Trabalho: o Empregador em Estudos em Memória de Célio Goyatá*. Coordenação de Alice Monteiro de Barros. Vol. I, 3ª ed., São Paulo: LTr, 1997, p. 409.

soma de períodos de serviços prestados a mais de uma empresa; o da garantia de reintegração do trabalhador em empresa matriz, quando o seu contrato se rescinde junto à filial; o da distribuição de lucros, etc.

Numa posição intermediária pode-se citar Vólia Bomfim Cassar. Considera a autora que não se pode adotar isoladamente cada uma das correntes. Na sua ótica é necessário verificar como é a organização do grupo econômico em análise. Se for um grupo econômico onde houver uma empresa controladora, e entre as empresas subordinadas não houver “promiscuidade”, ou seja, forem de certa forma independentes, considera-se a solidariedade apenas passiva. Por outro lado se as empresas se confundirem, com os empregados trabalhando para todas as pessoas jurídicas do grupo, o que tipicamente ocorre numa organização por coordenação, haverá solidariedade ativa.⁴²

A justificativa para se considerar a solidariedade como ativa, que se materializa pela existência do empregador único, é que as empresas componentes do grupo são consideradas solidárias do trabalho do empregado. São ao mesmo tempo devedoras dos salários e credoras dos trabalhos dos empregados. O principal efeito é que o empregado estaria vinculado a todo grupo econômico, podendo ser exigida sua prestação laboral para qualquer das empresas do grupo, bem como poderia exigir condições de trabalho de forma igualitária, entre as quais, a equiparação salarial. Seriam garantidas condições uniformes para todos os trabalhadores do grupo econômico, independente para qual empresa trabalhe.

Considerando-se a solidariedade somente passiva, por outro lado, mantém-se a independência entre as empresas no que tange a sua organização empresarial, sendo as mesmas responsáveis entre si apenas pelos eventuais débitos trabalhistas devidos por alguma delas. Estariam restringidos direitos do trabalhador de exigir condições de trabalho uniforme dentro do grupo, bem como de qualquer empresa do grupo exigir prestação de serviço de empregado de outra empresa do grupo.

⁴² CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 2ª ed., Rio de Janeiro: Ed. Impetus, 2008, p. 457-458.

3.4.2 Entendimentos Doutrinários

Essencial para o desenvolvimento deste trabalho são as posições doutrinárias a respeito do tema da equiparação salarial no grupo econômico. Assim serão verificados pontos de vista de diversos autores sobre a questão, que como veremos não é tratado de forma pacífica, havendo divergência doutrinária a respeito.

Octavio Bueno Magano entende ser possível a equiparação salarial dentro do grupo econômico. Cita o autor antigo acórdão do TST nesse sentido: “Comprovadas a existência do grupo econômico e a identidade das funções e da produtividade, a disparidade salarial ofende o art. 461 da CLT.” (E-RR 3.058/76, Rel. Ministro Alves de Almeida, DJU de 01.09.78, pág. 6495.). Magano ainda assevera que há uma exceção à regra de que a equiparação requer trabalho executado ao mesmo empregador na lei 6.019/73⁴³, que regula o trabalho temporário⁴⁴.

Barros opina pela possibilidade do pedido de equiparação entre empregados que laborem em empresas distintas, mas pertencentes ao mesmo grupo econômico. Diz que no conceito de grupo econômico previsto no art. 2º §2º da CLT se considera solidariamente responsável a empresa principal e cada uma de suas subordinadas, para efeitos da relação de emprego. A autora afirma que um dos efeitos da relação de emprego é a possibilidade da equiparação salarial. O legislador não fez qualquer ressalva ao definir a responsabilidade solidária, devendo-se, portanto, respeitar o princípio da isonomia.⁴⁵

⁴³ O art. 12 da lei 6.019/73, alínea (a), tem o seguinte comando:

Art. 12 - Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional

⁴⁴ MAGANO, Octavio Pinto. *Manual de Direito do Trabalho Volume II*. 4ª ed., São Paulo: LTr, 1993, p. 273.

⁴⁵ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 781.

Damasceno tem posição a favor da equiparação salarial. Considera o autor que a expressão “para efeitos da relação de emprego” existente na legislação deve ser interpretada de forma ampla, pois não há qualquer restrição imposta pelo legislador. Entre esses efeitos da relação de emprego, encontra-se a isonomia salarial.⁴⁶

José Martins Catharino ao comentar o requisito de mesmo empregador informa que “no sistema legal, a figura do empregador está confundida com a empresa, logo, a diferença jurídica entre ambos não pode ser extremada pelo intérprete. Dessarte, a equiparação se faz possível em todos os caso do art. 2º, inclusive havendo consórcio hierarquizado”.⁴⁷

Sérgio Pinto Martins entende ser possível a equiparação salarial considerando que o grupo de empresas é o empregador para todos os fins. Elenca ainda como necessário que as empresas tenham a mesma atividade econômica e que estejam enquadradas no mesmo ramo econômico para fins sindicais, além dos requisitos do art. 461. Observa ainda que se justifica ainda mais a equiparação se o trabalho do equiparando aproveitar a todas as empresas do grupo. Com relação a fusão de empresas ou a incorporação de uma pela outra entende também ser possível a equiparação salarial, pois o empregador passa a ser o mesmo.⁴⁸

Conforme Delgado o requisito de mesmo empregador pode ser considerado o menos polêmico entre os existentes para a equiparação salarial. No entanto, admite o autor que há controvérsias nesse ponto na medida em que se considere ou não o grupo econômico como empregador único. Afirma que essa espécie de equiparação é acatada pela maioria da jurisprudência, e que a figura do empregador único, gerada pela responsabilidade dual de seus integrantes, foi consubstanciada pela

⁴⁶ DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. *Igualdade de Tratamento no Trabalho – Isonomia Salarial*. São Paulo: Manole, 2004, p. 67-68.

⁴⁷ CATHARINO, José Martins. *Contrato de Emprego (com comentários aos arts. 442/510 da CLT)*. 2ª ed., Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1965, p. 173-174.

⁴⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 4ª ed., São Paulo: Editora Atlas, 2001, p. 407.

súmula nº 129 do TST⁴⁹, *in verbis*: “A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário”. Para complementar a visão do autor, segue acórdão do TRT 3ª Região, no qual o mesmo foi relator:

GRUPO ECONÔMICO - EFEITOS PROCESSUAIS E MATERIAIS - O grupo econômico é figura que pode produzir efeitos exclusivos de responsabilidade no processo do trabalho (Enunciado 205, TST). **Entretanto, havendo efetiva prestação de trabalho a distintas empresas do grupo, os efeitos ultrapassam o âmbito da mera responsabilidade, atingindo o núcleo do contrato único de trabalho (Enunciado 129, TST).** Nestes casos tornam-se possíveis pleitos de equiparação salarial, jornada de trabalho e outros, em virtude da prestação de serviços efetivamente configurada. Ref.:En. 240/TST, En. 264/TST Art. 458, CLT.⁵⁰ (grifo nosso)

Observar que nesse acórdão é admitida a equiparação, desde que haja prestação de serviço a empresas distintas pertencentes do mesmo grupo econômico.

Márcio Túlio Viana entende que é possível a equiparação. Justifica argumentando que a solidariedade dentro do grupo econômico é também ativa, com o grupo como credor da atividade do empregado. Considera que a empresa para qual o empregado trabalho seria o “empregador aparente”, sendo o grupo o “empregador real e único”, para todos os fins – inclusive para a equiparação salarial.⁵¹

Vólia Bomfim Cassar tem posição de que só poderá haver equiparação salarial no grupo econômico se houver “promiscuidade”, ou seja, as empresas se

⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed., São Paulo: LTR, 2007, p. 791.

⁵⁰ TRT da 3ª Região (MG), 1ª Turma, Recurso Ordinário 2937/94. Relator: Maurício Godinho Delgado. Publicado em 06/05/1994. Disponível em <www.trt3.jus.br>. Acesso em 05/05/2010.

⁵¹ VIANA, Márcio Túlio. “Equiparação Salarial” em *Estudos em Memória de Célio Goyatá – Vol II*. Coordenação de Alice Monteiro de Barros. 3ª ed., São Paulo: LTr, 1997, p. 277.

confundirem numa só. Esse entendimento, aliás, reflete o pensamento que a autora tem a respeito da solidariedade passiva e ativa, visto anteriormente neste trabalho.⁵²

Maurício Góes considera que não é possível o pleito da equiparação salarial entre empregados pertencentes ao mesmo grupo econômico e que laborem em empresas distintas. O parágrafo segundo do art. 2º da CLT ao considerar que o grupo empresarial é formado por empresas distintas e com personalidade jurídica própria, iria no sentido contrário do que preceitua o art. 461, que preceitua que deve haver identidade de empregador.

Góes ainda comenta que uma interpretação extensiva do princípio da proteção, estendendo o conceito de mesmo empregador previsto no art. 461 para o grupo de empresas poderia ser cogitada. Entretanto, considera que o fato de art. 461 exigir igualdade de condições entre equiparando e paradigma, acaba por obstar e equiparação salarial pelo fato de os empregadores serem diferentes, mesmo que integrando um grupo econômico.⁵³

O autor faz uma interpretação restritiva do artigo, pois considera que empregador é quem admite, assalaria e dirige a prestação de serviços – e num pleito de equiparação, com essa figura do empregador sendo distinta, estaria inviabilizada a equiparação.

Na opinião de Prunes, a equiparação salarial só é possível dentro da mesma empresa, pois é condição descrita no art. 461 de que seja o mesmo empregador. Com relação a configuração do empregador único – solidariedade ativa – entende o autor que só seria possível se o empregado prestasse efetivamente serviços a duas empresas formadoras de grupo econômico de forma concomitante. Por exemplo, se “A” e “B” são duas empresas participantes do mesmo grupo econômico e “X” é empregado de “A”, mas presta serviços tanto a “A” como a “B”. Poderá “X” pedir

⁵² CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 2ª ed., Rio de Janeiro: Ed. Impetus, 2008, p. 950.

⁵³ GÓES, Maurício Carvalho. *A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009, p. 61.

equiparação salarial com empregado que labore exclusivamente na empresa “B” (desde que cumpridos os demais requisitos previstos no art. 461). Se “X” prestasse serviços exclusivamente para “A” não poderia haver equiparação.⁵⁴

Fabiola Marques tem também posição contrária a equiparação, adotando a corrente da solidariedade passiva. Sua opinião aproxima-se da de José Luiz Ferreira Prunes vista no parágrafo anterior, pois considera que somente seria possível a equiparação salarial dentro do grupo econômico se o empregado viesse a prestar serviços para outras empresas do grupo. Nesse caso estaria configurada a figura do empregador único. Caso isso não ocorra não seria possível a equiparação:

Entendemos que a equiparação salarial entre empregados de um mesmo grupo econômico não é devida quando equiparando e paradigma prestarem serviços a empresas distintas. **Entretanto, se um mesmo empregado prestar serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo, a equiparação salarial seria possível**, pois diante da fraude existente, considerar-se-ia o grupo de empresas como o mesmo empregador.⁵⁵ (grifo nosso)

Uma dificuldade a ser observada nessa concepção de Prunes e Marques, pode estar em comprovar como foi prestado o serviço para mais de uma empresa, bem como a sua amplitude. Explica-se: se o empregado prestar serviço no estabelecimento de cada empresa não há maiores dificuldades em comprovar, no entanto, se prestar serviço fora do estabelecimento – como por exemplo prestar serviço para empresa “B”, mas dentro do estabelecimento de “A”, ou mesmo através de sistema de informação que não exija a presença física do empregado – poderia ser dificultado ou até mesmo obstaculizado o pedido de equiparação.

Outra dificuldade seria precisar se há algum lapso de tempo necessário para essa prestação de serviço em outra empresa do grupo; se for um trabalho realizado

⁵⁴ PRUNES, José Luiz Ferreira. *Equiparação Salarial*. São Paulo: LTr, 1977, p. 140-141.

⁵⁵ MARQUES, Fabiola. *Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro*. São Paulo: LTr, 2001, p. 89-90.

de forma ocasional ? E se for realizado de forma periódica, por exemplo, a cada 20 dias o trabalhador labora durante três dias na outra empresa do grupo ? Usando-se de artifícios como esse poderia o empregador lesar o empregado, cabendo ao juiz verificar no caso concreto a real situação.

Saad está entre os que se filiam pela impossibilidade da equiparação salarial no grupo. Faz uma interpretação restritiva ao considerar que empregador é a empresa em que o empregado trabalha. Considera que cada empresa, mesmo que pertencente a um grupo econômico, tem suas peculiaridades e rentabilidades que repercutem na folha de salários, o que impossibilita a implantação de uma mesma política salarial para todo o grupo.⁵⁶

Pode-se dizer que Saad dá ênfase em sua análise na situação econômica de cada empresa, entendendo que cada empresa componente do grupo pode ter particularidades e rentabilidades diferenciadas, como por exemplo aplicar uma margem de lucro diferente conforme o segmento de mercado que atua. Seria o caso, por exemplo, de uma holding que atua no mercado de construções de imóveis, que tem empresas diferenciadas que atuam em cada mercado: uma no mercado de alto-padrão, outra no intermediário e outra no segmento popular. Seria possível que os vendedores de cada uma das empresas, apesar de terem a mesma função, tivessem direito à equiparação salarial ? Esse dilema poderia ocorrer também numa rede de hotéis, que tem várias bandeiras diferenciadas e segmentadas conforme o público que quer atingir. Tomando por base a lição de Saad, não seria possível tal equiparação, pois a estipulação dos salários estaria dentro âmbito particular de cada empresa.

Süssekind também entende não ser possível a equiparação salarial. Sua argumentação é no sentido de que a solidariedade prevista no § 2º do art. 2º da CLT não implica a uniformização das normas regulamentares, bem como dos respectivos

⁵⁶ SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das Leis do Trabalho Comentada*. 37ª ed., Revista e Ampliada por José Eduardo Duarte Saad e por Anna Maria Saad Castello Branco. São Paulo: LTR, 2004, p. 338.

quadro de pessoal ou tabelas de salário de cada empresa. Isto estaria dentro do poder diretivo, onde cada empresa conserva, mesmo sendo pertencente a um grupo econômico, a faculdade de organizar os seus serviços. Por outro lado, se houvesse a cessão de um empregado de uma empresa para outra dentro do grupo econômico seria possível a equiparação, pois nesse caso particular o empregador tornar-se-ia o mesmo.⁵⁷ Em outra obra, Sússekind, mantendo a sua posição, acrescenta que a solidariedade trabalhista está limitada à relação de emprego, não se estendendo a equiparações salariais.⁵⁸

Evaristo de Moraes Filho ao tratar sobre o tema da equiparação salarial opina pela impossibilidade de concessão:

O serviço do empregado há de ser prestado ao mesmo empregador do paradigma, não sendo aplicável à hipótese, portanto, a solidariedade prevista no § 2º do art. 2º da CLT, entre empresas do mesmo grupo econômico. A expressão “mesmo empregador” deve ser entendida como aquele empregador que contratou diretamente os serviços do empregado e do paradigma.⁵⁹

Verifica-se que Evaristo de Moraes, entende que a expressão “mesmo empregador” que está no art. 461 da CLT não se confunde com o grupo econômico previsto no art. 2º § 2º da CLT.

Concluindo-se a respeito da doutrina sobre o tema, observa-se que o tema comporta discussões. Aceitar a equiparação salarial dentro do grupo econômico poderia realmente ofender o princípio da livre organização das empresas, pois as empresas apesar de serem coligadas podem apresentar suas peculiaridades, como objetivos específicos, orçamentos e lucratividades diferentes que invariavelmente podem influir na folha de pagamento.

⁵⁷ SÚSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio e VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. Vol. I, 18ª ed., São Paulo: LTr, 1999, p. 445.

⁵⁸ SÚSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2002, p. 195.

⁵⁹ MORAES FILHO, Evaristo de, MORAES, Antonio Carlos Flores de. *Introdução ao Direito do Trabalho*. 7ª ed., São Paulo: LTr, 1995, p. 449.

Por outro lado, ao considerar que a empresa participante de um grupo é na realidade um componente de uma organização maior, na qual os objetivos de cada empresa irão se somar para atingir o objetivo do grupo, consegue-se aceitar com uma maior facilidade a tese do empregador único.

3.4.3 Análise Jurisprudencial

Este capítulo objetiva fazer uma pesquisa a respeito da jurisprudência a respeito do tema da equiparação salarial dentro do grupo econômico. Serão vistos acórdãos no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e dos diferentes Tribunais Regionais do Trabalho.

Para demonstrar isso segue Recurso de Revista interposto no TST no qual foi, inicialmente, concedida a equiparação salarial dentro do grupo econômico, configurando-se a tese da solidariedade ativa, com o grupo sendo considerado empregador único. Manteve a decisão do Tribunal Regional do Trabalho.

I. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. GRUPO ECONÔMICO. A expressão para os efeitos da relação de emprego, contida no artigo 2.º, parágrafo 2.º, da CLT, conduz à inferência de que a solidariedade das empresas componentes do grupo econômico é dual (passiva e ativa), porque, a par de ensejar a responsabilidade pelas obrigações resultantes do contrato de trabalho, **também caracteriza a figura do empregador único, ou seja, todos os integrantes do grupo são, ao mesmo tempo, empregadores**. Nessa linha de raciocínio, o fato de o reclamante e o paradigma **prestarem serviços a diferentes empresas integrantes do mesmo grupo econômico não é impeditivo ao pleito de equiparação salarial**. Recurso conhecido, por divergência jurisprudencial, e desprovido.(...) ⁶⁰ (grifo nosso)

⁶⁰ TST, 1ª Turma, Recurso de Revista 477485/1998.6, Relator: Juiz Convocado Altino Pedrozo dos Santos, Data de Publicação: 25/06/2004. Disponível em <www.tst.jus.br>, acesso em 27/05/2010.

O importante nessa decisão é o fato de que foi considerada possível a equiparação dentro do grupo econômico entre empregados que prestaram serviços a empresas distintas do grupo. Recorde-se que há autores (Fabíola Marques, José Luiz Ferreira Prunes, dentre outros) que consideram possível a equiparação somente quando há efetivamente prestação de serviço para diferentes empregadores do grupo.

Posteriormente, no mesmo processo, houve interposição de embargos no qual foi reformado o acórdão anterior, no qual foi considerado que o grupo econômico não constitui empregador único:

RECURSO DE EMBARGOS. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. GRUPO ECONÔMICO. **O fato de o reclamante e o empregado paradigma prestarem serviços a empresas distintas, ainda que integrantes do mesmo grupo econômico, impede o deferimento da equiparação salarial.** As empresas que formam o grupo econômico constituem empregadores distintos, têm personalidade jurídica própria, com organização e estrutura funcional independentes, impossibilitando a presença da identidade funcional, exigida por lei para o reconhecimento do direito à equiparação salarial. Embargos conhecidos e provido.⁶¹

No acórdão seguinte do TST, foi reformada a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região que havia julgado procedente o pedido de equiparação salarial. Novamente é feita a interpretação restritiva do art. 2 §2º de que empregador é a pessoa jurídica que emprega e não o grupo econômico.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL - EMPRESAS DIVERSAS - MESMO GRUPO ECONÔMICO. O artigo 461 da CLT é expresso ao determinar que a equiparação salarial verifica-se na hipótese em que, entre outros requisitos, o trabalho seja prestado ao mesmo empregador. O fato da Reclamante e do modelo trabalharem para empresas distintas, mesmo que pertencentes ao mesmo grupo econômico, desatende à norma acima mencionada. **Acresça-se que o artigo 2º, § 2º da CLT, que conceitua grupo econômico, atribui às empresas a ele pertencentes responsabilidade solidária e não a identidade de empregador, uma vez que cada uma delas possui**

⁶¹ TST, SDI-I. Embargos em Recurso de Revista 477485/1998.6, SDI-I, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Publicação: 18/5/2007. Disponível em <www.tst.jus.br>, acesso em 27/05/2010.

personalidade jurídica própria. Recurso de revista conhecido e provido.⁶² (grifo nosso)

Para confrontar esse acórdão segue trecho do voto do relator onde foram transcritos os fundamentos utilizados pelo julgador de 2º grau (Tribunal Regional da 18ª Região). Notar que o Regional aceita a tese do empregador único para grupo econômico.

O Tribunal Regional, mantendo a sentença que deferiu o pedido da Reclamante no que tange a equiparação salarial, consignou que: “E diante da prova de identidade de funções entre as reclamantes e os paradigmas indicados, a mesma perfeição técnica, além das reclamantes serem mais antigas na função do que o Sr. Elienai, além do fato de que, com relação à paradigma Raquel, as reclamadas não fizeram qualquer prova de fato obstativo do direito à equiparação (...)

Quanto à questão inicial, relativa ao fato das reclamantes trabalharem em empresa diversa daquela em que trabalhava o paradigma, tem-se que restou confirmada a existência de grupo econômico e, assim, entendendo cabível a equiparação salarial, pois o grupo econômico passa a ser o empregador único, como se infere do disposto no art. 2o, § 2o da CLT. (...).” (grifo nosso)

Assim esse sentido de considerar inviável a equiparação salarial, no grupo econômico, parece ser o entendimento atual do Tribunal Superior do Trabalho. Para exemplificar seguem mais dois acórdãos:

RECURSO DE REVISTA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. GRUPO ECONÔMICO. **Nos termos de reiterada jurisprudência desta Corte, inviável a equiparação salarial entre empregados que laboram em empresas diferentes, ainda que pertencentes ao mesmo grupo econômico,** porquanto não se trata de prestação de serviços ao mesmo empregador. Precedentes deste Tribunal. Recurso de revista não conhecido. (...)⁶³ (grifo nosso)

⁶² TST, 3ª Turma. Embargos Declaração em Recurso de Revista 39000-15.2004.5.18.0010 , Relator Ministro: Carlos Alberto Reis de Paula, Data de Julgamento: 26/11/2008. Data de Publicação: 06/02/2009. Disponível em <www.tst.jus.br>, acesso em 05/05/2010.

⁶³ TST, 6ª Turma. Recurso de Revista - 51300-09.2001.5.02.0382 , Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 10/03/2010, Data de Publicação: 30/03/2010. Disponível em <www.tst.jus.br>, acesso em 05/05/2010.

RECURSO DE REVISTA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ISONOMIA COM EMPREGADO DE OUTRA EMPRESA, EMBORA DO MESMO GRUPO ECONÔMICO. IMPOSSIBILIDADE. Viabilizado o conhecimento do apelo por divergência válida e específica, **há de se reconhecer que o conceito de mesmo empregador, para os fins da equiparação salarial do art. 461 da CLT, não pode ser elástico a ponto de abarcar o grupo econômico de que trata o § 2º do art. 2º da CLT.** Assim, ressalvada a hipótese de fraude, se o reclamante e paradigma trabalhavam para empresas distintas, impossível a isonomia salarial. Recurso conhecido e provido.- (TST-RR-437172/1998.5, 2ª Turma, Rel. JC. José Pedro de Camargo, DJ 2/8/2002.⁶⁴ (grifo nosso).

Observar que nesse último acórdão, apesar de manter o entendimento pela inviabilidade da equiparação, faz ressalva com relação a ocorrência de fraude em atendimento ao princípio da proteção do empregado.

Pesquisando acórdãos no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, encontram-se posições que apresentam uma maior oscilação que as do TST, isto é, no sentido de considerar o grupo econômico como empregador único e tendo como consequência a aceitação da equiparação salarial entre empregados de diferentes empresas do grupo.

Esse primeiro acórdão remete a aplicação da súmula 129 do TST, que considera como único o contrato de trabalho prestado a empregadores diferentes, mas pertencentes ao mesmo grupo econômico. Assim é admitida a equiparação salarial pois se trata de mesmo empregador.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. GRUPO ECONÔMICO. Um dos requisitos para a equiparação salarial é a identidade de empregador (art. 461, caput, da CLT). **O fato de o paradigma ser contratado por empresa diversa, pertencente ao mesmo grupo econômico, por si só, não afasta o direito à equiparação salarial, pois este caracteriza empregador único.** Aplicação da Súmula 129 do C. TST.⁶⁵ (grifo nosso)

⁶⁴ TST, 2ª Turma. Recurso de Revista 437172/1998.5, Relator: JC. José Pedro de Camargo, Data de Julgamento: 2/8/2002. Disponível em <www.tst.jus.br>, acesso em 02/06/2010.

⁶⁵ TRT da 2ª Região (SP), 4ª Turma. Recurso Ordinário 01703.2007.045.02.00 – 0. Relator: Ivani Contini Bramante. Data Julgamento: 23/02/2010, Data de Publicação: 05/03/2010. Disponível em <www.trt2.jus.br>. Acesso em 20/05/2010.

Nesse outro acórdão não é admitida a equiparação salarial quando os serviços não foram prestados a mais de uma empresa dentro do grupo econômico, conforme preceitua a súmula 129 do TST.

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. GRUPO ECONÔMICO. EMPREGADOS DE EMPRESAS DISTINTAS. Na esteira do entendimento sedimentado no Colendo Tribunal Superior do Trabalho, é inviável o reconhecimento da equiparação salarial entre empregados de empresas distintas, embora integrantes do mesmo grupo econômico, **quando não prestados serviços a mais de uma empresa**. Recurso do reclamante não provido.⁶⁶ (grifo nosso)

O acórdão seguinte já tem uma posição ampliativa em relação a súmula 129, permitindo a equiparação salarial mesmo se o paradigma laborar em outra empresa do grupo.

EMENTA: EQUIPARAÇÃO SALARIAL - GRUPO ECONÔMICO TRABALHO PRESTADO DENTRO DA JORNADA PARA EMPRESAS CONSORCIADAS - POSSIBILIDADE. O art. 461 da CLT define regras para o reconhecimento do direito à equiparação salarial (...). **Em que pese a identidade de função deva ser observada em relação ao empregador comum, se o paradigma labora para outra empresa, do mesmo grupo econômico, resta atendido o requisito da mesmidade de empregador, inexistindo óbice a equiparação salarial.** (tese jurídica da d. maioria).⁶⁷ (grifo nosso)

Como observado encontram-se posições que se coadunam com o TST. O acórdão seguinte faz menção ao fato de que a solidariedade dentro do grupo econômico não está abrangida a normas regulamentares de cada empresa, aproximando-se dos ensinamentos de Süsskind, visto em ponto anterior deste trabalho.

⁶⁶ TRT da 4ª Região (RS). Recurso Ordinário 01174-2007-015-04-00-1. Relator: Des. Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Data de Julgamento: 08/10/2009. Disponível em <www.trt4.jus.br>. Acesso em 02/06/2010.

⁶⁷ TRT da 3ª Região (MG), 4ª Turma. Recurso Ordinário 00604-2007-018-03-00-2. Relator: Júlio Bernardo do Carmo. Publicado em 16/02/2008. Disponível em <www.trt3.jus.br>, Acesso em 20/05/2010.

EMENTA: EQUIPARAÇÃO SALARIAL EMPREGADOS DO MESMO GRUPO ECONÔMICO Não existe direito à equiparação quando diversos forem os empregadores. E, no caso de Grupo Econômico, o empregado de uma das empresas não pode servir de paradigma para o empregado de outra empresa, pertencente ao mesmo Grupo, que preste serviço de igual valor, nos moldes preconizados pelo artigo 461 da CLT. **A solidariedade não gera a uniformização das normas regulamentares de cada empresa e dos respectivos quadros de pessoal ou tabelas de salários. Cada empresa é um ser jurídico único, conservando a faculdade de organizar sua própria administração.**⁶⁸ (grifo nosso)

Após essa breve pesquisa jurisprudencial, conclui-se que, assim como na doutrina, existem posições divergentes. Ao que parece a posição atual do TST é mais restritiva, não acatando a equiparação salarial no âmbito do grupo econômico, principalmente quando o equiparando não presta serviços na empresa do paradigma, nos moldes prescritos pela Súmula 129 do TST. Nos TRTs, todavia, há posições que fazem um juízo mais ampliado da equiparação, não sendo tão restritivas quanto o TST.

⁶⁸ TRT da 3ª Região (MG), 4ª Turma. Recurso Ordinário 00307-2003-009-03-00-2. Relator: Antonio Álvares da Silva. Publicado em 20/09/2003. Disponível em <www.trt3.jus.br>, Acesso em 20/05/2010

Considerações Finais

O trabalho teve como escopo buscar as relações existentes entre a equiparação salarial e o grupo econômico. Esse busca teve início com uma revisão acerca dos Princípios Gerais do Direito, que serviram de embasamento para que se pudesse analisar com maior consistência os Princípios específicos do Direito do Trabalho. Dentro desses princípios foi dada uma ênfase especial na análise daqueles que se julgaram mais correlatos ao tema do trabalho. Esses princípios foram o Princípio da Proteção, do qual podem se inferir diversos outros princípios (dentre os quais o da Isonomia Salarial), o Princípio da Continuidade, importante quando se estuda a teoria da despersonalização da empresa e da sucessão de empregadores, o Princípio da Primazia da Realidade, que é de grande aplicação quando se estuda a configuração de um grupo econômico e o Princípio da Isonomia, que dada a sua importância para o trabalho, mereceu um capítulo específico.

A isonomia salarial, além de ser uma das formas de proteção ao alcance do empregado cumpre outra função também muito importante no âmbito empresarial. A existência de desigualdade de remunerações entre empregados que executam o mesmo trabalho, invariavelmente, é fonte de insatisfação e geram reflexos negativos no dia-a-dia da empresa, podendo culminar com prejuízos econômicos. Por isso este princípio mais do que se revelar numa fonte de justiça social deve ser observado pelos próprios empregadores que objetivam que sua atividade empresarial seja bem sucedida.

A remuneração do trabalhador é um dos pontos chave da relação trabalhista. O empregador por controlar, em grande parte, a forma de sua concessão exerce um grande poder sobre o empregado, que depende, em última análise da remuneração para sua sobrevivência. A equiparação salarial regulamentada na CLT é a manifestação do princípio da isonomia salarial sobre o contrato de trabalho. Foi visto ao longo do trabalho que o pleito de equiparação é dependente de diversos requisitos. Muitos destes requisitos são de difícil averiguação prática, como o de trabalho de igual valor, que pode comportar muitas valorações subjetivas. Apesar do

objeto principal de análise ser o requisito de mesmo empregador, foram vistos, ainda que de forma sucinta e objetiva, os demais requisitos. Dessa maneira pôde-se ter uma visão mais completa acerca do instituto, o que acresceu a qualidade da análise feita posteriormente sobre a equiparação dentro do grupo econômico.

O grupo econômico foi outro ponto que mereceu destaque. A discussão sobre se a solidariedade prevista no art. 2º § 2º é ativa ou passiva gera controvérsias. Um dos efeitos da aceitação da solidariedade como ativa seria a consideração do grupo econômico como empregador único, gerando direitos e obrigações recíprocos para os pólos da relação de emprego. Assim o empregador, por exemplo, poderia exigir que o empregado prestasse serviços em qualquer uma das empresas do grupo; por outro lado, as empresas componentes do grupo, individualmente consideradas, poderiam sofrer restrições na sua autonomia e poder diretivo.

A configuração como empregador único e os efeitos dela decorrentes, não são pacíficos. A súmula 129 do TST é um dispositivo importante para análise do tema, merecendo considerações ao longo do trabalho. Considera a referida súmula a existência de um único contrato de trabalho caso o empregado preste serviços para mais de uma empresa componente do grupo econômico. Assim seria o grupo econômico – e não somente a empresa na qual o empregado foi contratado – o empregador. Uma questão que surge da leitura dessa súmula é que, se as empresas formam grupo econômico, a prestação de serviço que um empregado faz exclusivamente a uma empresa não aproveitaria as demais empresas, independente do empregado ter faticamente trabalhado numa outra empresa componente do grupo? O trabalho de cada empregado dentro de empresa pertencente ao grupo econômico não contribuiria para o grupo? Ou seja, podem ocorrer na prática, dificuldades na aplicação do conceito dessa súmula que inviabilizariam a visualização de um único contrato de trabalho e por conseqüência do empregador único. Daí restaria inviabilizada a equiparação salarial por não estar atendido o requisito de mesmo empregador previsto no art. 461 da CLT.

E admitindo-se que o grupo econômico fosse considerado empregador único, essa assertiva teria a amplitude de abarcar o conceito de “mesmo empregador” previsto no art. 461 para fins de equiparação salarial? Neste ponto

como se viu também não há unanimidade. Numa interpretação pró-empregado, valendo-se do princípio da proteção não restaria dúvidas de que seria aplicável a equiparação salarial.

Por outro lado, há uma parte da doutrina que considera que o conceito de “mesmo empregador” do art. 461 não abrangeria as demais empresas do grupo econômico, pois se assim fosse poderia se estar avançando sobre o poder diretivo do empregador, ocasionando uma uniformização que poderia “engessar” o andamento das atividades empresarias. As empresas componentes do grupo perderiam, para essa corrente, parte de sua autonomia no que toca as normas regulamentadoras de condições de trabalho e de salários.

A posição do Tribunal Superior do Trabalho, como visto no decorrer do trabalho, é de fazer uma interpretação restrita do conceito do mesmo empregador, não acatando a equiparação salarial, no âmbito do grupo econômico, principalmente se não restar comprovado a prestação de serviços em mais de uma empresa do grupo, nos moldes da súmula 129. No âmbito dos Tribunais Regionais encontram-se posições que consideram de forma mais abrangente o conceito de mesmo empregador, tendo por consequência a aceitação da equiparação salarial dentro do grupo econômico.

Em que pese a posição do TST e de balizada doutrina, numa sociedade em que o poder econômico dos empregadores torna-se ainda maior com a criação de grandes conglomerados empresarias, o trabalhador tem tido cada vez menos força para reivindicar seus direitos, fazendo-se necessário uma maior proteção. Ao considerar o grupo econômico como empregador único, os trabalhadores tem uma maior garantia no cumprimento de seus contratos de trabalho. Portanto julga-se que uma mudança, principalmente de nossos tribunais, no sentido de considerar de forma mais ampla o empregador único, poderia garantir que institutos de proteção ao trabalhador, como a equiparação salarial, tivessem uma aplicabilidade mais efetiva. Reconhece-se, no entanto, que essa mudança de orientação, não pode ser tão radical a ponto de dificultar ou até mesmo inviabilizar as atividades empresarias, tão necessárias ao desenvolvimento do país. Esse, portanto, é o desafio que se impõe: conjugar a proteção ao trabalhador com o desenvolvimento econômico e social.

Referências Bibliográficas

AMARAL, Francisco. **Direito Civil – Introdução**. 6ª ed., Rio de Janeiro: Ed. Renovar, 2006.

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios – da definição à aplicação dos princípios jurídicos**. 10ª ed., São Paulo: Malheiros Editores, 2009.

BOBBIO, Norberto. **Teoria do Ordenamento Jurídico**. 10ª ed., Tradução de Maria Celeste C. L. dos Santos. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1997.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

_____ (coord). **Curso de Direito do Trabalho - Estudos em Memória de Célio Goyatá – Volumes I e II**. 3ª ed., São Paulo: LTr, 1997.

BARROSO, Luis Roberto. **Interpretação e Aplicação da Constituição: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora**. 5ª ed., São Paulo: Saraiva, 2003.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 2ª ed., Porto Alegre: Síntese, 1999.

_____. _____. 4ª ed., Porto Alegre: Síntese, 2004.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 2ª ed., Rio de Janeiro: Ed. Impetus, 2008.

CATHARINO, José Martins. **Contrato de Emprego - com comentários aos arts. 442/510 da CLT**. 2ª ed., Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1965.

DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. **Igualdade de Tratamento no Trabalho**. São Paulo: Editora Manole, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed., São Paulo: LTR, 2007.

ESPADA, Cinthia Maria da Fonseca. **O Princípio Protetor do Empregado e a Efetividade da Dignidade da Pessoa Humana**. São Paulo: LTr, 2008.

GÓES, Maurício Carvalho. **A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009.

GOMES, Orlando, GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed., Atualizado por José Augusto Rodrigues Pinto e por Otávio Augusto Reis de Sousa. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 10ª ed., São Paulo: Método, 1996.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Os princípios de Direito do Trabalho na Lei e na Jurisprudência**. 2ª ed., São Paulo: LTR, 1997.

LIMA, George Marmelstein. **As funções dos princípios constitucionais**. Jus Navigandi, Teresina, ano 6, n. 54, fev. 2002. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2624>>. Acesso em: 13 abr. 2010.

MAGANO, Octavio Pinto. **Manual de Direito do Trabalho** Volume II. 4ª ed., São Paulo: LTr, 1993.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 13ª ed., Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas: 1985.

MARQUES, Fabíola. **Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 4ª ed., São Paulo: Editora Atlas, 2001.

_____. **Direito do Trabalho**. 19ª ed., São Paulo: Atlas, 2004.

MELLO, Celso Antônio Bandeira. **Curso de Direito Administrativo**. 14ª ed., São Paulo: Malheiros Editores, 2001.

MORAES FILHO, Evaristo de, MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 7ª ed., São Paulo: LTr, 1995.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 20ª ed., São Paulo: Saraiva, 2005.

_____. **Teoria Jurídica do Salário**. 2ª ed., São Paulo: LTr, 1997.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978, p. 28

_____. _____. 3ª ed., Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 2000.

PORTANOVA, Rui. **Princípios do Processo Civil**. 6ª ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2005.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Equiparação Salarial**. São Paulo: LTr, 1977.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 27ª ed., São Paulo: Saraiva, 2004.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed., Curitiba: Juruá, 2002.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho Comentada**. 37ª ed., Revista e Ampliada por José Eduardo Duarte Saad e por Anna Maria Saad Castello Branco, São Paulo: LTR, 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2002.

_____. **Direito Constitucional do Trabalho**. 2ª ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio e VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 18ª ed., Volume I, São Paulo: LTr, 1999.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego – Estrutura Legal e Supostos**. 3ª ed., São Paulo: LTr, 2005.