

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL – UFRGS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO**

FELIPE MOSMANN CUNHA

**EQUIPARAÇÃO SALARIAL
PARA EMPREGADOS QUE EXERCEM CARGO DE CONFIANÇA**

Porto Alegre

2014

FELIPE MOSMANN CUNHA

**EQUIPARAÇÃO SALARIAL
PARA EMPREGADOS QUE EXERCEM CARGO DE CONFIANÇA**

Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho, pelo Curso de Especialização em Direito do Trabalho da Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS.

Orientador: Prof. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Porto Alegre

2014

RESUMO

A equiparação salarial surge no ordenamento jurídico como um sistema de proteção em face das discriminações existentes no ambiente laboral. A ordem jurídica trabalhista oferece proteção contra discriminações gerais, envolvendo, por exemplo, tipos variados de empregados e de situações contratuais, ao lado da proteção contra discriminações que repercutem diretamente na temática salarial. Na análise serão trabalhados os requisitos da equiparação salarial, com base no artigo 461 da CLT e Súmula 6 do TST, que traz o entendimento jurisprudência sobre o assunto. Todavia, acredita-se, que a equiparação salarial, tendo em vista o caráter aberto da norma Constitucional, não pode ficar restrita apenas aos casos típicos, pois a discriminação pode ser vislumbrada em situações atípicas, que merecem ser analisadas com maior atenção.

Palavras-chave: Equiparação Salarial. Artigo 461 da CLT. Súmula 6 do TST. Isonomia Salarial. Cargos de Confiança.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 HISTÓRICO DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL	6
2.1 Origem da Desigualdade Salarial Entre Empregados	9
3 EQUIPARAÇÃO SALARIAL	12
3.1 Conceito	13
3.2 Identidade Funcional	14
3.3 Trabalho de Igual Valor	15
3.3.1 Identidade Quantitativa	16
3.3.2 Identidade Qualitativa	16
3.4 Identidade de Empregador	17
3.5 Local de Trabalho	18
3.6 Tempo de Serviço	19
3.6.1 Tempo de Serviço não Superior a Dois Anos	20
3.6.2 Simultaneidade na Prestação dos Serviços	21
3.7 Excludentes da Equiparação Salarial	23
3.7.1 Existência de Quadro de Carreira	25
3.7.2 Paradigma Readaptado	27
3.8 Ônus Probatório	29
4 EQUIPARAÇÃO SALARIAL EM CARGOS DE CONFIANÇA	35
4.1 Princípio da Igualdade de Tratamento	36
4.1.1 Igualdade Salarial – Medida de Proteção	38
4.2 Definição de Cargo e Função	39
4.3 Equiparação Salarial em Cargos de Confiança	42
5 CONCLUSÃO	47
REFERÊNCIAS	48

1 INTRODUÇÃO

Dentre os princípios que norteiam o Direito do Trabalho está o princípio constitucional da isonomia, o qual está diretamente ligado com a matéria em referência.

Para os doutrinadores, quase que em sua maioria, esse assunto é complicado, tendo em vista o caráter essencialmente pessoal do salário e sua livre estipulação, assumindo assim a equiparação salarial um importante papel como instrumento de proteção ao trabalhador em face da discriminação salarial no ambiente laboral.

Esse tema é um dos mais complexos do Direito do Trabalho. A doutrina e a jurisprudência vem evoluindo na análise. A Constituição da República Federativa do Brasil assegura aos trabalhadores a igualdade salarial, com a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

O presente trabalho irá abordar primeiramente o contexto histórico e os aspectos relevantes do instituto da equiparação salarial. Em seguida serão expostos os aspectos e requisitos configuradores da equiparação salarial previstos no artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho e na Súmula 6 do Tribunal Superior do Trabalho.

Por fim, ao final será analisado o caráter abrangente da equiparação salarial sob o prisma de alguns dos direitos fundamentais consagrados na Constituição Federal de 1988, tendo como objetivo apimentar o assunto no que diz respeito a equiparação salarial para empregados que exercem cargos de confiança.

2 HISTÓRICO DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL.

Um dos aspectos principais no contrato de trabalho é o salário, tendo em vista a função social e econômica que ele exerce.

Para José Martins Catharino: “O direito ao salário nasce do contrato individual de trabalho, ou de uma relação jurídica imperativa quando a lei toma conhecimento de uma situação particular mas com intensos reflexos sociais.”¹

Arnaldo Süssekind salienta que a história do Direito do Trabalho se confunde, em grande parte, com a história da política dos salários sendo que este é, inegavelmente, o principal senão o único meio de subsistência do empregado e de sua família.²

No Brasil, historicamente, o princípio de que o trabalho igual deve corresponder a pagamento igual surgiu pela primeira vez na Carta Republicana de 1934, sendo, a partir de então, mantido, com pequenas alterações, nos textos constitucionais que se seguiram.

Nessa sentido, esclarece Mauricio Godinho Delgado que: “a ordem justralhista sempre se caracterizou pela presença de mecanismos de proteção contra a ocorrência de discriminações no contrato de trabalho. Tais mecanismos, entretanto, tendem obviamente a se ampliar à medida que se ampliam as franquias democráticas no conjunto da sociedade política e civil, projetando reflexos na relação de emprego. Nesse quadro, a Constituição de 1988 surgiu como o documento juspolítico mais significativo já elaborado na história do país acerca de mecanismos vedatórios a discriminações no contexto da relação de emprego.”³

Para Amauri Mascaro Nascimento o principal documento internacional que trata da paridade salarial, advém da Declaração Universal do Homem em 1948, ao que segue:

O principal documento internacional que acolheu o princípio da isonomia salarial é a Declaração Universal dos Direito do Homem (1948), inc. 2, art. 23, segundo o qual para trabalho de igual valor deve ser pago igual salário, princípio consagrado, também, pelo

¹ CATHARINO, José Martins. **Tratado Jurídico do Salário**. São Paulo: Ltr, 1994. p. 65.

² SÜSSEKIND, Arnaldo, TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 200. p.329..

³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 729.

Tratado de Versalhes (1919) [...].⁴

Um dos valores que se desenvolveu em decorrência de diversos movimentos foi a proteção do salário. Dentre estes movimentos estão as famosas manifestações internacionais como a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, as convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho.

Como muito bem assevera o insigne Amauri Mascaro Nascimento “a isonomia salarial é uma aplicação do princípio maior da igualdade, já declarado pela Revolução Francesa de 1789 como um dos três princípios básicos da organização política, a liberdade, a igualdade e a fraternidade.”⁵

Importante referir que a questão salarial foi uma das raízes na Revolução Industrial, sendo inquestionável a importância da aspiração dos trabalhadores a ter a utilização de sua energia pessoal retribuída de modo justo e igualitário, desprezando a influência da lei de oferta e procura de mão de obra.

Segundo Orlando Gomes, “O princípio da igualdade do salário fora consignado, pela vez primeira vez no art. 86 da Lei Federal do Trabalho do México, segundo o qual, para trabalho igual, desempenhado em cargo, jornada e condições de eficiência também iguais, deve corresponder salário igual.”⁶

De acordo com José Augusto Rodrigues Pinto:

No Brasil, ela apareceu pela primeira vez, em concreto, no artigo 121, § 1º, a, da Constituição Republicana de 1934, com a ‘proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil’. Em 1946, a Constituição emergente da II Grande Guerra a reiterou em seu artigo 157, II. Em 1967, foi repetida no artigo 158 (165 com a Emenda n. 1/69), III, que omitiu, entretanto, a igualdade em razão da idade. Por fim, na Constituição atual seu enunciado teve ampla reformulação, pois a isonomia passou a ser assegurada, também, nos casos de exercício de funções e de critérios de admissão, além de trazer de volta a proibição de diferenças por motivo de idade, mas subtraindo-se a fundada em nacionalidade (art. 7º, XXX).⁷

Verifica-se, que a igualdade salarial possui fundamento no princípio geral da isonomia, onde se apresenta como uma garantia de que a todo trabalho igual deve corresponder pagamento igual.

⁴ NACIMENTO. Amauri Mascaro. **Teoria Jurídica do Salário**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 1997. p. 36.

⁵ NACIMENTO. Amauri Mascaro. **Teoria Jurídica do Salário**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 1997. p. 38.

⁶ GOMES, Orlando. **O Salário no Direito Brasileiro**. São Paulo: Ltr, 1996. p. 91

Nesta senda, segue abaixo transcrição de parte da obra de Fabíola Marques em relação ao princípio da isonomia salarial:

No âmbito da legislação ordinária, o tema foi tratado de forma genérica pelo art. 3º, parágrafo único, da CLT, o qual estabelece não haver distinções com relação à espécie de emprego e à condição do trabalhador, nem, tampouco, entre o trabalho intelectual, técnico e manual. Essa norma foi repetida pelo inciso XXXII, do art. 7º, da Constituição de 1988, já citado. Nota-se que essa regra consolidada reproduz o princípio de que todos os trabalhadores são iguais perante o direito positivo do trabalho no País, assim como todos os cidadãos devem ser tratados igualmente pelo legislador.⁸

Ainda, no Brasil a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, regulamenta efetivamente a aplicação do princípio da isonomia salarial, sem necessidade de adaptações à norma constitucional, que não modificou as garantias nascidas em 1943. Como refere Orlando Gomes: “O art. 461 de nossa Consolidação tem a mesma compreensão que o dispositivo da lei mexicana. Deve ser entendido, por conseguinte como proibição do pagamento de salário desigual a trabalhadores que prestem os mesmos serviços.”⁹

Prescreve o artigo 461, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, *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;¹⁰

Na visão de Orlando Gomes “A redação do artigo da Consolidação tem permitido interpretação mais ampla através do qual se admite a consagração do princípio da igualdade do salário em termos gerais. Segundo tal exegese, não deve haver diferença de salário entre os trabalhadores, sejam ou não do mesmo sexo, desde que idêntica a função.”¹¹

Para Mauricio Godinho Delgado é possível encerrar-se este lacônico apanhado histórico:

⁷ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2007.p. 378.

⁸ MARQUES, Fabíola. **Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro**. São Paulo: Ltr, 2001. p. 26.

⁹ GOMES, Orlando. **O Salário no Direito Brasileiro**. São Paulo: Ltr, 1996. p. 91

¹⁰ BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. In: ABREU FILHO, Nylson Paim de (Org.). **Vade Mecum**. 7. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2010. p. 799.

¹¹ GOMES, Orlando. **O Salário no Direito Brasileiro**. São Paulo: Ltr, 1996. p. 91

O marco constitucional de 1988 lançou, assim, um divisor nítido de fases nessa seara temática: de um lado, verifica-se o período anterior a 88, com referências jurídicas relativamente tímidas e dispersas; de outro lado, desponta o período iniciado com a nova Constituição, que se distingue pelo surgimento de um largo e consistente sistema de proteções jurídicas contra discriminações empregatícias.¹²

Neste contexto, verifica-se que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 consubstancia-se num marco divisor que almeja assegurar a igualdade de forma ampla, ampliando a proibição de diferenças, não só restrita aos salários, mas também ao exercício de funções e de critério de admissão, conforme se verá no decorrer deste trabalho.

2.1 Origem da Desigualdade Salarial Entre Empregados.

Conforme anteriormente referido, mesmo que de forma sucinta, o princípio da isonomia salarial mostra-se presente em diversos documentos internacionais, sendo que um dos principais documentos internacional que acolheu o princípio em questão foi o da Declaração Universal dos Direitos do Homem, e o Tratado de Versalhes. No Brasil a ideia de que o trabalho igual deve corresponder a pagamento igual apareceu pela primeira vez na Carta Republicana de 1934, conforme já mencionado.

A doutrina e o Direito do Trabalho começaram a desenvolver o postulado da isonomia salarial em decorrência de um problema específico que surgiu já por ocasião da Revolução Industrial no século XVIII, a discriminação salarial entre homens e mulheres.¹³

Para José Luiz Ferreira Prunes, quando o homem passou a perceber que a mulher começou a ganhar espaço no mercado de trabalho, esta transformou-se numa poderosa rival na busca de emprego. Desta forma já, nos primórdios da Revolução Industrial a mulher substituiu o homem frente às novas máquinas, ensejando, inclusive, desemprego em massa entre os homens. Todavia, os salários percebidos pelas mulheres eram bem inferiores frente aos pagos aos homens.¹⁴

Nesta senda, Fernando Américo Veiga Damasceno, salienta:

A desmesurada ambição do lucro, decorrente do liberalismo econômico, levou os empregadores a uma discriminação injusta e

¹² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 729.

¹³ NACIMENTO. Amauri Mascaro. **Teoria Jurídica do Salário**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 1997. p. 38-39.

¹⁴ PRUNES, José Luiz Ferreira. **Equiparação salarial**. São Paulo, LTr, 1977. p 67

desumana na fixação dos salários de seus trabalhadores, aproveitando-se do excesso de oferta em determinados setores de mão-de-obra, marginalizada por circunstâncias sociais ou históricas. Pagava-se salários reduzidos aos menores e às mulheres; aproveitava-se da existência de minorias raciais ou religiosas, socialmente repudiadas; e, até mesmo o estado civil ou a nacionalidade influía nessa orientação odiosa, pagando-se menos do que se pagava a outros obreiros, para trabalho de igual valor.¹⁵

Logo foram vislumbradas as consequências da discriminação salarial ambiente laboral, tornado-se fator de revolta dos trabalhadores afetados, assim, a discriminação salarial transformou-se em uma preocupação dos legisladores nacionais.

Para Carlos Alberto Barata Silva, a matéria é pacífica no sentido de que “a mulher terá direito aos mesmos salários do homem, se o trabalho que exercer for de igual valor”¹⁶

Importante ressaltar que o documento de maior importância que apresenta a análise do instituto em tela é a Convenção n. 100, celebrada precisamente para consolidar o princípio em questão, sendo que fora convocada em Genebra em 1951 e ratificada pelo Brasil em 25 de abril de 1957, aprovada pelo Decreto Legislativo nº. 24/56 e promulgada pelo Decreto nº. 41.721/57. Assim, a título elucidativo, cita-se o artigo 2º, da convenção mencionada:

Art. 2 — 1. Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que tudo isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor.¹⁷

Começa a ganhar força o trabalho protegido, onde o Estado passou a estabelecer barreiras à liberdade contratual, em nome do interesse coletivo e da justiça social, com o desiderato de impor a observância de inúmeros preceitos de amparo ao trabalhador. E, embora os sistemas adotados pelos diferentes países apresentassem certas variações no que tange à política do salário, indubitável é que, de um modo geral, instituíram premissas que devem ser observadas, como por

¹⁵ DAMASCENO. Fernando Américo Veiga. **Equiparação Salarial**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 1995. p. 31.

¹⁶ SILVA, Carlos Alberto Barata. **Compêndio do Direito do Trabalho**, LTr, 1976. p 363.

¹⁷ BRASIL, **Organização Internacional do Trabalho. Convenção n. 100**. Convenção postada no site da OIT do Brasil no hiperlink convenção n. 100. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br/node/445>>. Acesso em 13 de ago 2013.

exemplo: a adoção do salário mínimo, o reconhecimento da prevalência das normas pactuadas nas convenções coletivas de trabalho sobre as condições ajustadas nos contratos individuais de trabalho, a adoção do princípio do salário igual para o trabalho de igual valor.¹⁸

No Direito do Trabalho a equiparação salarial representa a concretização do princípio fundamental da isonomia, mais especificamente quanto à material salarial. Da mesma forma, é mister não olvidar que no Estado Democrático de Direito que tem como um dos seus objetivos “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais”.¹⁹

Neste contexto, essa igualdade não pode ficar restrita a igualdade meramente formal, mas abranger em seu aspecto material e mesmo social, assim, buscando tratamento igual aqueles em iguais condições e desigual aqueles em condições desiguais.²⁰

¹⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo, TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 200. p.330.

¹⁹ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 11 de janeiro de 1973. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 13 ago.2013.

²⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro, Rio de Janeiro: Forense, 2013. p.491.

3 EQUIPARAÇÃO SALARIAL.

A equiparação salarial já encontra fundamentos em princípios constitucionais almejando a não discriminação e propaga o princípio da igualdade, como por exemplo, no artigo 7º, incisos XXX e XXXI, que dispõem:

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;²¹

No plano infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 5º, caput, salienta “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.”

A equiparação salarial é disciplinada no artigo 461 e parágrafos da CLT, que trata de seus pressupostos configuradores, embora a equiparação salarial seja prevista em outras normas jurídicas, como por exemplo, no art. 358 da CLT, que almeja equiparar a valoração salarial entre brasileiros e estrangeiros. Todavia, é mister ressaltar que no presente trabalho, serão analisados os requisitos expostos pela norma caracterizadora geral com enfoque nos cargos de confiança.

Para Mauricio Godinho Delgado “Equiparação salarial é a figura mediante a qual se assegura ao trabalhador idêntico salário ao do colega perante o qual tenha exercido, simultaneamente, função idêntica, na mesma localidade, para o mesmo empregador. A esse colega comparado dá-se o nome de paradigma (ou espelho) e ao trabalhador interessado na equalização confere-se o epíteto de equiparando.”²² Refere ainda o insigne autor que “A ordem jurídica estabelece um tipo legal característico para a equiparação de salários. Ele forma-se caso reunidos, em uma dada situação concreta, os elementos ou requisitos da figura equiparatória.”²³

Jorge Luiz Souto Maior analisa que a evolução das relações sociais exige novas respostas do direito a cada momento, primando por uma atividade atenta de legisladores, doutrinadores, juízes e os operadores do direito, no sentido de

²¹.BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 11 de janeiro de 1973. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 01 ago.2013.

²² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 742.

²³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 742.

comporem um direito aplicável a seu tempo, pensamento do qual nos filiamos.²⁴

3.1 Conceito.

A equiparação salarial processa-se espontaneamente, quando o empregador reconhece que deve igualar os salários para cumprir o comando da lei, ou por via de ação judicial, o que é o mais comum de acontecer. Em ambas as hipóteses, a equiparação salarial, têm como elementos básicos quatro requisitos, quais sejam, identidade de função e trabalho de igual valor, mesmo empregador, mesma localidade e simultaneidade, para, assim, ensejar no reconhecimento da igualdade salarial entre equiparando e paradigma. Sendo que o último requisito não está expresso na lei, todavia, urge da necessidade de casos concretos, assim, jurisprudência e doutrina trouxeram à baila a premissa da simultaneidade, tornando-o como um dos requisitos essencial em tão importante pretensão.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento “Equiparação salarial é o procedimento destinado a efetivar a aplicação do princípio da igualdade salarial em cada caso concreto. Esse procedimento pressupõe a verificação da existência dos requisitos que a lei exige para que o trabalho de dois ou mais empregados venha a ser considerado igual e, conseqüentemente, opere-se a equiparação salarial.”²⁵

O artigo 461 da CLT prescreve, *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 idade²⁶

Verifica-se que para um trabalhador ser equiparado com o paradigma é necessário o preenchimento fático dos requisitos contido na norma celetista. Sergio Pinto Martins refere que “Deverá o empregador pagar o mesmo salário ao empregado quando existir prestação de serviços na mesma função. É irrelevante, porém, o Nome dado à função pelo empregador. O importante é que, na prática,

²⁴ MAIOR, Jorge Souto. **O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social**. São Paulo: Ltr, 2000. p. 245.

²⁵ NACIMENTO. Amauri Mascaro. **Teoria Jurídica do Salário**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 1997. p. 41.

²⁶ BRASIL. **Decreto lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1948** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 1º de maio de 1948. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 02 ago.2013.

equiparando e paradigma exerçam as mesmas atividades.”²⁷

Importante destacar que o direito do trabalho é norteado pelo princípio da primazia da realidade, isto é, deve-se prestigiar a verdade fática em vez da verdade formal, ainda, prestigiar a verdade é prestar uma homenagem ao princípio da boa-fé.²⁸

Para Américo Plá Rodriguez: “O princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos.”²⁹

Nesta senda, para o reconhecimento do direito a equiparação salarial, importante são os elementos fáticos da relação de emprego e não os elementos formais, pois prestigiar a verdade fática em vez da verdade formal é prestar uma homenagem ao princípio da boa-fé.³⁰

3.2 Identidade Funcional

Com relação ao requisito – identidade de função - José Augusto Rodrigues Pinto ensina que: “nele se concentra o próprio princípio da isonomia: salário igual para trabalho igual, ou função igual, como se expressa a lei.”³¹

Mozart Russomano é taxativo ao definir que “sem identidade não será possível à equiparação.”³²

Já, Mauricio Godinho Delgado discorre sobre o tema referindo que: “por identidade funcional entende-se a circunstância de os trabalhadores comparados realizarem o mesmo trabalho, englobando atribuições, poderes e prática de atos materiais concretos.”³³

Nesse sentido, Orlando Gomes ressalta em sua obra a importância da identidade de função para a equiparação salarial, referindo que:

Ainda mais difícil, de fixação, para aplicação é o conceito de

²⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 1998. p. 237.

²⁸ SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 3 ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 548.

²⁹ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978. p. 217.

³⁰ SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 3 ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 548.

³¹ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2007. p. 379.

³² RUSSOMANO, Mozar Victor. **Comentários à CLT**. Rio de Janeiro: Forense, 1982. p. 467.

³³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 743.

identidade de função. Esta dificuldade não é desconhecida dos órgãos jurisdicionais. O decreto n.º 20.291, de Novembro de 1931, estabeleceu o princípio da igualdade de salário entre brasileiro e estrangeiro quando exercessem, na mesma empresa, funções idênticas. Tão difícil se apresentou, na prática, o preenchimento desse requisito básico, que o decreto-lei 1843, de 1940, revogando o de n.º 20.291, substituiu a exigência de identidade pela analogia, facilitando, por este modo, a aplicação do princípio.³⁴

3.3 Trabalho de Igual Valor

No que diz respeito ao trabalho de igual valor o parágrafo 1º do artigo 461 da CLT definiu ser “aquele feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos”.³⁵

Assim, verifica-se que, para o preenchimento do suporte fático do “trabalho de igual valor”, faz necessária a existência, simultânea, de três aspectos, a mesma produtividade, a mesma perfeição técnica e que a diferença de tempo de serviço não superior a dois anos.³⁶

Orlando Gomes refere que: “Salário igual para trabalho igual é o princípio que pressupõe simultaneidade no exercício do emprego. Para sua aplicação é mister que dois ou mais empregados desempenhem, ao mesmo tempo, na mesma empresa, função idêntica.”³⁷

Já Amauri Mascaro Nascimento adverte que a isonomia salarial tem por desiderato a tutela do trabalhador como entidade abstrata, sem prejuízos de certas considerações de ordem pessoal. Também, salienta que impossível verificar concretamente as condições de trabalho de dois empregados, de forma absoluta, para uma afirmação categórica de identidade de atuação, em termos de mesma produtividade e perfeição técnica.³⁸

Neste contexto, o trabalho de igual valor é delineado pelos tópicos abaixo, ou seja, com identidade quantitativa e de identidade qualitativa, haja vista que é justo

³⁴ GOMES, ORLANDO. **O Salário no Direito Brasileiro**. São Paulo: Ltr, 1996. p. 93.

³⁵ BRASIL. **Decreto lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1948** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 1º de maio de 1948. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 13 ago.2013.

³⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro, Rio de Janeiro: Forense, 2013.p. 500.

³⁷ GOMES, ORLANDO. **O Salário no Direito Brasileiro**. São Paulo: Ltr, 1996. p. 98.

³⁸ NACIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria Jurídica do Salário**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 1997. p. 40-41.

que o empregador que execute suas atividades em maior quantidade ou com melhor qualidade perceba salário superior.

3.3.1 Identidade Quantitativa

Trabalho de igual valor é medido pela identidade quantitativa, no sentido de se verificar quem detém maior produtividade entre modelo e equiparando. Produtividade envolve relação da produção com a mesma unidade de tempo. Todas as circunstâncias que possam influir no resultado da produção devem ser verificadas. O fato de o equiparando ser menos assíduo que o paradigma não descaracteriza a equiparação salarial, pois a produtividade deve ser medida no período de tempo em que cada um trabalha.³⁹

Mesma produtividade diz respeito a igual produção em determinado espaço de tempo, portanto, refere-se ao aspecto da quantidade de produção.⁴⁰

Para Amauri Mascaro Nascimento a produtividade até pode ser auferida matematicamente, nos serviços consistentes na produção de peças ou em serviços que ensejam na repetição dos mesmos atos. Todavia, a igual produtividade pode ser temporária ou pode decorrer de certos fatores circunstanciais, que não justificam a definitiva equiparação dos salários.⁴¹

3.3.2 Identidade Qualitativa

A perfeição técnica não pode ser apurada com a mesma facilidade, mesmo nos serviços supracitados, por se tratar de trabalho de natureza qualitativa, diferentemente daquela (produtividade) que tem natureza quantitativa. Razão pela qual, sustenta-se que “quanto mais intelectual for o cargo exercido pelo empregado, mais difícil é a equiparação”.⁴²

O raciocínio desenvolvido quanto a perfeição técnica no trabalho intelectual restam consolidadas pelo atual posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho a respeito da matéria, por força do item VII da Súmula n. 6, cujo teor torna possível a

³⁹ NACIMENTO. Amauri Mascaro. **Teoria Jurídica do Salário**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 1997. p. 40-41.

⁴⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro, Rio de Janeiro: Forense, 2013.p. 500.

⁴¹ NACIMENTO. Amauri Mascaro. **Teoria Jurídica do Salário**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 1997. p. 46.

⁴² NACIMENTO. Amauri Mascaro. **Teoria Jurídica do Salário**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 1997. p. 47.

equiparação salarial no trabalho intelectual.⁴³

Mesmo com a previsão da Súmula mencionada é difícil saber quais podem ser os critérios objetivos adotados para a prova da identidade de funções, tornando a prova mais difícil no caso de trabalho intelectual.

3.4 Identidade de Empregador

Com relação ao segundo requisito exigido pela norma celetista (mesmo empregador), além da necessidade de existir identidade de funções entre o trabalhador e o paradigma, o trabalho realizado por ambos deve ser prestado ao mesmo empregador, conforme fixado pelo artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho que será analisado no presente item.

Para que o empregado faça jus à equiparação salarial, mister se faz que equiparando e paradigma prestem serviços ao mesmo empregador, ou seja, à mesma pessoa física ou jurídica.

Para Amauri Mascaro Nascimento, no que diz respeito aos motivos da restrição, entende ele que “No Brasil, sofre limitações quanto ao âmbito da sua aplicação, pois a igualdade salarial a ser verificada não será entre trabalhadores de diversas empresas, mas de uma mesma empresa. Impõe-se tal orientação em face das diversificações econômicas das empresas, regionais ou setoriais, e das respectivas possibilidades para responder por salários maiores ou menores. Assim, é impraticável colocar a igualdade salarial no nível interempresarial, mas apenas na esfera intraempresarial. Por tal razão, o art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que a equiparação salarial será entre empregados do mesmo empregador.”⁴⁴

Já Gustavo Filipe Barbosa Garcia ensina que esta questão parece simples, mas pode apresentar controvérsias quando se trata de empresas do mesmo grupo econômico⁴⁵. Assim, vem à baila a figura do empregador único disposto na Súmula 129 do Tribunal Superior do Trabalho, ao que segue:

⁴³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 6**. Brasília, DF, 27 de setembro de 2012. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350html>. Acesso em: 14 Ago 2013.

⁴⁴ NACIMENTO. Amauri Mascaro. **Teoria Jurídica do Salário**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 1997. p. 42.

⁴⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro, Rio de Janeiro: Forense, 2013.p. 497.

Contrato de trabalho. Grupo econômico. 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.⁴⁶

Salienta ainda o ilustre autor que se prevalecer a teoria de grupo econômico, a responsabilidade da empresa será solidária, todavia, sendo o empregador distinto em cada empresa, não se terá identidade de empregador e entre empregados de empresa diversas, ainda que pertencentes ao mesmo grupo econômico.⁴⁷

Portanto, para que o empregado faça jus à equiparação salarial, mister se faz que equiparando e paradigma prestem serviços ao mesmo empregador, ou seja, à mesma pessoa física ou jurídica, já que não é possível a equiparação salarial entre empregados de empresas diversas.⁴⁸

Essa orientação decorre das diversificações econômicas das empresas, regionais ou setoriais, bem com das respectivas possibilidades para responder por salários maiores ou menores, versando a impossibilidade da equiparação no nível interpresarial.⁴⁹

3.5 Local de Trabalho

Quanto ao terceiro requisito - mesma localidade -, ensina Amauri Mascaro Nascimento que “[...] além de limitado à mesma empresa, o princípio será aplicado somente quanto aos empregados da mesma empresa que trabalharem na mesma localidade. Não atingirá, portanto, as situações nas quais uma empresa tenha estabelecimentos em localidades diferentes, trabalhando, os empregados, em estabelecimentos distintos. Assim, os trabalhadores de um estabelecimento não poderão pretender o mesmo salário dos trabalhadores de estabelecimento de outra localidade. O art. 461 frisa que a equiparação será cabível se o trabalho for prestado ao mesmo empregador e na mesma localidade.⁵⁰

Rodrigues Pinto justifica a pertinência do obstáculo introduzido pelo texto normativo: “Há, de fato, diferenças regionais de padrão de vida, mormente em um

⁴⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 129**. Brasília, DF, 21 de novembro de 2003. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 14 Ago 2013.

⁴⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro, Rio de Janeiro: Forense, 2013.p. 498.

⁴⁸ GOES, Mauricio de Carvalho. **A Equiparação Salarial nos contratos de emprego**: um reflexo do princípio da isonômico. Justiça do Trabalho- HS Editora, ano 24, n 288, dez 2007.p 40

⁴⁹ NACIMENTO. Amauri Mascaro. **Teoria Jurídica do Salário**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 1997. p. 53.

país da dimensão continental do Brasil, marcado, ainda por cima, pela mais anárquica desigualdade de desenvolvimento econômico.”⁵¹

A norma Celetista é clara ao determinar o requisito da mesma localidade, devendo, sob um aspecto restritivo ser analisado com o mesmo Município.

Nesse mesmo sentido, Arnaldo Süssekind entende que o sentido de localidade, em princípio deve ficar restrito ao município, ainda que trate do mesmo empregador, sendo indevida a equiparação entre dois empregados que trabalham em localidades diversas.⁵²

Mauricio Godinho Delgado ensina que o sentido de localidade expresso na norma celetista diz respeito ao mesmo sítio geográfico básico, o mesmo lugar que tenha as mesmas precisas características socioeconômicas, a ponto de não justificar tratamento salarial diferenciado entre os trabalhadores pelo empregador.⁵³

Vem de encontro com este entendimento o item X da súmula n. 6 do TST que salienta que o conceito de “mesma localidade” de que trata o dispositivo 461 da CLT, refere-se, *a priori*, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertença, à mesma região metropolitana.⁵⁴

3.6 Tempo de Serviço

Como mencionado acima, para se ter por caracterizado o “trabalho de igual valor”, faz se necessária a existência, simultânea, de três aspectos, a mesma produtividade, a mesma perfeição técnica e que a diferença de tempo de serviço não superior a dois anos. Em relação ao último requisito, qual seja, que a diferença não seja superior a dois anos, é necessário tecer alguns comentários.

Para tanto, Mauricio de Carvalho Góes ensina que trabalho de igual valor deve coadunar com a identidade de função prevista no caput do artigo 461 da CLT, e que o ensejo do reconhecimento da equiparação salarial gira em torno da função, não só por se guiar pela linha mais favorável de hermenêutica ao empregador, influenciado pelo princípio protetivo, todavia é razoável entender que não pode haver

⁵⁰ NACIMENTO. Amauri Mascaro. **Teoria Jurídica do Salário**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 1997. p. 43.

⁵¹ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2007. p. 381.

⁵² SÜSSEKIND, Arnaldo, TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 200. p. 442.

⁵³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 744.

⁵⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 6**. Brasília, DF, 27 de setembro de 2012. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/sumulas> >. Acesso em: 14 Ago 2013.

diferença de dois anos na função.⁵⁵

3.6.1 Tempo de Serviço não Superior a Dois Anos

Quanto ao requisito tempo de serviço na função não superior a dois anos, Gustavo Filipe Barbosa Garcia, adverte que significa que essa diferença só pode ser até dois anos, o que é contado na função exercida.

O Supremo Tribunal Federal, em relação ao tempo de serviço, firmou entendimento através da Súmula 202⁵⁶, de que vale a contagem do tempo trabalhado na função e não no emprego, entendimento que é corroborado pela Súmula nº 6 do TST, em seu item II.

Nesse sentido, para fins de isonomia salarial, é mister inexistir, entre equiparando e paradigma, diferença superior a dois anos na função, e segundo Mauricio de Carvalho Góes, tal premissa revela o verdadeiro conceito de experiência da CLT. Ainda, ensina que, dentro do espírito da garantia salarial igual, será mais capacitado ou experiente aquele que contar com mais de dois anos na função objeto da equiparação salarial, e não importa se antes da admissão no emprego a função já era exercida, fato que influenciará no momento de comparação com o paradigma apontado.⁵⁷

Portanto, todos os requisitos autorizadores da equiparação salarial devem estar presentes, e na falta de alguns deles, tem se por não configurado o direito ora analisado. Esse também, é o entendimento aplicado na jurisprudência do nosso Tribunal Regional do Trabalho:

RECURSO ORDINÁRIO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. Hipótese em que não configurado um dos elementos que autorizam a equiparação salarial, qual seja, a diferença de tempo de serviço na função não superior a dois anos. Indevida a equiparação salarial, nos termos do artigo 461, § 1º, da CLT⁵⁸

⁵⁵.GOES, Mauricio de Carvalho. **A Equiparação Salarial nos contratos de emprego**: um reflexo do princípio da isonômico. Justiça do Trabalho- HS Editora, ano 24, n 288, dez 2007.p 50.

⁵⁶“SÚMULA Nº 202 NA EQUIPARAÇÃO DE SALÁRIO, EM CASO DE TRABALHO IGUAL, TOMA-SE EM CONTA O TEMPO DE SERVIÇO NA FUNÇÃO, E NÃO NO EMPREGO”. BRASIL .Supremo Tribunal Federal .Disponível em<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumula&pagina=sumula_201_300> acesso em 5 ago de 2013.

⁵⁷.GOES, Mauricio de Carvalho. **A Equiparação Salarial nos contratos de emprego**: um reflexo do princípio da isonômico. Justiça do Trabalho- HS Editora, ano 24, n 288, dez 2007.p 52.

⁵⁸ RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (4.Região). **Recurso Ordinário**

3.6.2 Simultaneidade na Prestação dos Serviços

Esse requisito apesar de não estar expresso na lei, é reconhecido pela doutrina e pela jurisprudência, como uma das premissas necessárias para se ter reconhecido o direito a equiparação salarial.⁵⁹

Amauri Mascaro Nascimento adverte sobre a omissão da lei nesse sentido, todavia, ressalta que foram as solicitações dos casos concretos que levaram a doutrina e a jurisprudência, a acrescentar mais essa exigência.⁶⁰ Assim, para ver reconhecido o direito a equiparação salarial, é mister, também o preenchimento deste requisito que ora se analisa.

Destaca Mauricio Godinho Delgado que “O tipo celetista da simultaneidade no exercício das funções pelos empregados comparados não deriva de texto expresso de lei, mas de compreensão construída pela doutrina e jurisprudência de que tal requisito estaria implícito na figura equiparatória, sendo-lhe inerente.”⁶¹

Essa ideia de simultaneidade faz referência a coincidência temporal entre o equiparando e o paradigma no exercício das mesmas funções. Ou seja, é necessário que equiparando e paradigma tenham sido contemporâneos na função, ou seja, que hajam laborado conjuntamente, de forma permanente, em algum momento, encarecendo-se a coincidência temporal no exercício das mesmas funções pelos empregados, em caráter permanente. A simples coincidência eventual não tem o condão de caracterizar a contemporaneidade.

Importante destacar que o entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho já vem se posicionando nesse setido, *in verbis*:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. AUSÊNCIA DE SIMULTANEIDADE NO EXERCÍCIO DAS FUNÇÕES. Requisito da simultaneidade na prestação de serviços que não se fez presente. Inviável o

n°. **0001451-05.2011.5.04.0013** Recorrente: Arline Velozo Vieira Recorrido: Hospital Nossa Senhora da Conceição S.A. Relator.: Lenir Heinen, Porto Alegre, 21 de março de 2013 Disponível em:

<http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:DzkD10kAhtEJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D45201222+equipara%C3%A7%C3%A3o+salarial+tempo+n%C3%A3o+superior+a+2+anos+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2012-08-01..2013-08-01++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 13 Agosto de 2013

⁵⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro, Rio de Janeiro: Forense, 2013.p. 503.

⁶⁰ NACIMENTO. Amauri Mascaro. **Teoria Jurídica do Salário**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 1997. p. 53.

⁶¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 745.

deferimento da equiparação salarial.⁶²

Percebe-se da análise realizada, que a simultaneidade ou contemporaneidade na prestação de serviços entre o paradigma e a parte reclamante se mostra como elemento essencial para a constituição do direito às diferenças salariais. Por outro lado, verificou-se que, a substituição de um empregado por outro, após ter havido o desligamento deste último, não ofende o Princípio da Igualdade, e, por conseguinte, não gera direito à equiparação salarial.⁶³

É importante fazer um breve apanhado acerca da matéria, assim dispõe a Súmula n. 159 do Tribunal Superior do Trabalho:

Substituição de caráter não eventual e vacância no cargo. I – Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. II – Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor.⁶⁴

Logo, para ter direito ao salário do empregado substituído é necessário que a substituição não seja meramente eventual. Dito de outra forma, a substituição deve ser provisória, embora não eventual, como, por exemplo, em situações de férias e na licença maternidade, situação que seria possível a equiparação entre o salário do substituído com o salário do substituto.⁶⁵

Por fim, em relação ao quarto requisito (simultaneidade), a Súmula 6, item IV do TST, dispõe:

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

⁶² RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (4.Região). **Recurso Ordinário** n° 0000476-32.2011.5.04.0611. Recorrente: Evanir Bender Possebon Recorrido: Fundação Universidade de Cruz Alta – UNICRUZ. Relator: Dr. João Ghisleni Filho. Porto Alegre, 31 de maio de 2012. Disponível em: <http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:Y64ouvXY1PkJ:iframe.trt4.jus.br/nj4_jurisp/jurispnovo.ExibirDocumentoJurisprudencia%3FpCodAndamento%3D42188013+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2011-08-31..2012-08-31+equipara%C3%A7%C3%A3o+salarial+simultaneidade++&client=jurisp&site=jurisp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 29 Agosto 2012. (grifo nosso)

⁶³) AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. Equiparação salarial: novas diretrizes após a Súmula 6 do Tribunal Superior do Trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 17, n. 3277, 21 jun. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/22063>>. Acesso em: 5 ago. 2013.

⁶⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 159**. Brasília, DF, 25 de abril de 2005. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 14 Ago 2013.

⁶⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro, Rio de Janeiro: Forense, 2013.p. 510.

pretérita.⁶⁶

Conclui-se, dessa forma que, o artigo 461 da CLT, ao mesmo tempo em que serve de instrumento almejando acabar com a desigualdade da política salarial, acaba por estabelecer critérios rígidos e que muitas vezes são de difícil verificação, motivo pelo qual, caso não sejam preenchidos os requisitos legais, a equiparação salarial não se concretiza e, por conseguinte, permite-se a existência de diferenças de salário entre trabalhadores.

Já a Súmula 6 do TST acaba dando um enfoque interpretativo mais amplo a alguns dos requisitos autorizadores estabelecido na norma celetista, como por exemplo, a ampliação do sentido de localidade.

Neste sentido, verifica-se que as normas constitucionais e infraconstitucionais proíbem a prática de discriminação salarial, porém, impõe requisitos configuradores que levam em conta as características regionais da empresa, a complexidade do trabalho desenvolvido e a igualdade no desempenho das funções. Contudo, se assim não fosse, ao buscar se corrigir uma desigualdade poder-se-ia praticar outra; são as duas faces da pretensão legal de garantir o salário igual. Entrementes, se põe fim ao exame dos requisitos configuradores da equiparação salarial, logicamente, sem a pretensão de esgotamento do tema.

3.7 Excludentes da Equiparação Salarial

Conforme anteriormente mencionado, o caráter paradoxal reside intrínseco no desiderato de obstar as indiferenças salariais para aquele empregado que de fato tem direito ao mesmo salário do paradigma. Nesse viés ao mesmo tempo em que a norma celetista impõe os critérios para a configuração da isonomia salarial, também aponta fatores que obstaculizam o pleito igualitário.

Uma das primeiras causas impeditivas encontra-se na CLT, em seu artigo 461, parágrafo 1º, *in fine*, que adverte:

[...] § 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**

⁶⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 6**. Brasília, DF, 27 de setembro de 2012. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/sumulas> >. Acesso em: 15 Ago 2013.

for superior a 2 (dois) anos ⁶⁷

Diante do exposto acima, acirraram-se discussões sobre a expressão “tempo de serviço”. Amauri Mascaro Nascimento, por exemplo, sustenta que não é a antiguidade na função, mas antiguidade na empresa, salientando que a lei fala em “tempo de serviço”, razão pela qual justificaria a desigualdade salarial, porque o empregador tem o direito de recompensar, com melhor salário, o empregado que, há mais tempo, vem com ele laborando. Tal labor refere-se ao tempo de serviço prestado e não ao exercício de determinada função. ⁶⁸

Não obstante, formou-se orientação em sentido contrário, Arnaldo Süssekind salienta que o fator tempo de serviço refere à função e não ao emprego, pois o direito à equiparação salarial, por um trabalho de igual valor, decorre da identidade de funções⁶⁹. Todavia, no judiciário o assunto não comporta mais debates, que restou pacificado o entendimento, através da súmula 202 do Supremo Tribunal Federal e da súmula nº 6 do TST, item II, conforme supracitado. ⁷⁰

Ademais, é desnecessário que, ao tempo da reclamação em relação à paridade salarial, paragonado e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, todavia, o pedido deve relacionar se com situação pretérita, inclusive, é entendimento consolidado do Tribunal Superior do Trabalho, através da súmula n. 6, item IV do TST. ⁷¹

Ressalta-se, que no âmbito processual, a jurisprudência trabalhista tem perfilado entendimento no sentido de que a diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos é um fato extintivo, que não pode ser conhecido de ofício sem a alegação da parte contrária, sob pena de ofensa ao artigo 128 do Código de Processo Civil. ⁷²

⁶⁷.BRASIL. **Decreto lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1948** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho Brasília, DF, 1º de maio de 1948. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/De15452.htm >. Acesso em: 02 ago.2013. (grifo nosso)

⁶⁸ NACIMENTO. Amauri Mascaro. **Teoria Jurídica do Salário**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 1997. p. 51-52.

⁶⁹ SÜSSEKIND,Arnaldo, TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo:Ltr, 200. p. 442.

⁷⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 6**. Brasília, DF, 27 de setembro de 2012. Disponível em:< <http://www.tst.jus.br/sumulas> >. Acesso em: 29 Ago 2013.

⁷¹ BRASIL.Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 6**. Brasília, DF, 27 de setembro de 2012. Disponível em:< <http://www.tst.jus.br/sumulas> >. Acesso em: 05 Ago 2013.

⁷² “Art. 128. O juiz decidirá a lide nos limites em que foi proposta, sendo-lhe defeso conhecer de questões, não suscitadas, a cujo respeito a lei exige a iniciativa da parte”. BRASIL. **Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973**. Institui o Código de Processo Civil. Brasília, DF, 11 de janeiro de 1973. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5869.htm>.Acesso em 5 ago de 2013.

3.7.1 Existência de Quadro de Carreira

Outra causa obstativa da equiparação salarial encontrasse no dispositivo § 2º, do artigo 461 da CLT, que ensina:

[...] § 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 antigüidade e merecimento.⁷³

Com base nesse dispositivo as empresas podem dispor o pessoal em quadro organizando uma carreira, com referência e padrões salariais, bem como com previsão de promoções de antigüidade e merecimento, consiste numa faculdade do empregador.

Nessa ótica, a Súmula 6 do TST, item I, é clara no sentido de que o quadro de pessoal organizado em carreira, só será válido, quando homologado pelo Ministério do Trabalho, com exceção, apenas, para o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta e autárquica e fundacional, entretanto para estas, devem ser aprovado por ato administrativo da autoridade competente.

Ademais, o artigo mencionado salienta que, a empresa que tiver pessoal organizado em quadro de carreira, as promoções deverão obedecer aos critérios de antigüidade e merecimento, de forma alternada, conforme segue: “[...] § 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antigüidade, dentro de cada categoria profissional. [...]”⁷⁴

Com relação a expressão “categoria profissional”, Arnaldo Süssekind salienta que a expressão refere se às categorias administrativas constitutivas das diversas carreiras do quadro. Outrossim, as promoções estão, adstritas às classes de salários em que se subdivide cada categoria ou a cada cargo.⁷⁵

Assim, uma vez preenchidos os requisitos que a lei determina, tem se por incabível a equiparação salarial, não podendo o empregado ajuizar reclamação

⁷³. BRASIL. **Decreto lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1948** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 1º de maio de 1948. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 03 ago.2013.

⁷⁴. BRASIL. **Decreto lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1948** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 1º de maio de 1948. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 03 ago.2013.

⁷⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo, TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. São

trabalhista pedido a paridade salarial com o salário do seu colega. As ementas abaixo transcritas dão conta de que a exceção legal norteia os julgados sobre a matéria:

FUNDAÇÃO PÚBLICA. EXISTÊNCIA DE QUADRO DE CARREIRA. ÓBICE À EQUIPARAÇÃO SALARIAL. Hipótese em que é incontroversa a existência de quadro de carreira na reclamada, condição de obstar a equiparação salarial. Exegese do art. 461, § 2º, da CLT.⁷⁶

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. EXISTÊNCIA DE QUADRO DE CARREIRA. IMPOSSIBILIDADE. Espécie em que a pretensão do autor à equiparação salarial encontra óbice na existência de quadro de carreira organizado. Aplicação do art. 461, §2º, da CLT.⁷⁷

Contudo, em que pese existir quadro de carreira no âmbito da empresa, mesmo que seja homologado pelo Ministério do Trabalho, por si só, não impede o direito à equiparação salarial, sendo necessário, ainda, que as promoções ocorram de forma alternada, por merecimento e antiguidade, sob pena de nulidade do referido instrumento.

Logo, a mera existência do quadro organizado em carreira não exclui o direito de equiparação salarial, pois é preciso que as promoções na empresa sejam feitas por merecimento e antiguidade, como determina o § 2º, do art. 461 da norma Celestista.⁷⁸

As promoções por antiguidade dependem de critério objetivo atrelado apenas

Paulo:Ltr, 200. p. 447.

⁷⁶.Rio Grande do Sul (4ª Região).Tribunal Regional do Trabalho (4 região) Recurso Ordinário 0000693-13.2012.5.04.0006. Recorrente: Marizeti Machado Garcia e Fundação de Atendimento Sócio Educativo do Rio Grande do Sul. Recorridos: Os mesmos Relator: Emilio Papaléo Zin,Porto Alegre, 27 de maio de 2013.Disponível em: < http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:6hS0Bq1PwPEJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpspp.baixar%3Fc%3D45952532+EQUIPARA%C3%87%C3%83O+SALARIAL.+quadro+de+carreiras+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2012-08-01..2013-08-01++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8 Acesso em: 05 de ago de 2013.

⁷⁷.Rio Grande do Sul (4ª Região).Tribunal Regional do Trabalho (4 região) Recurso Ordinário. **0001427-07.2011.5.04.0003** Recorrente: Maria Madalena Soares,Recorrido: Banco do Estado do Rio Grande do Sul S.A Porto Alegre, 26 de março de 2013.Disponível em: < http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:R8Zkp7HNN58J:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpspp.baixar%3Fc%3D45258628+EXIST%C3%8ANCIA+DE+QUADRO+DE+CARREIRA.+%C3%93BICE+%C3%80+EQUIPARA%C3%87%C3%83O+SALARIAL+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2012-08-01..2013-001++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8 Acesso em: 05 de ago de 2013.

⁷⁸ BRASIL. **Decreto lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1948** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 1º de maio de 1948. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm >. Acesso em: 03 ago.2013.

ao decurso do tempo de prestação de serviço na mesma classe do cargo, ao contrário da promoção por merecimento, que depende de avaliação do funcionário (critério subjetivo). A ementa abaixo destacada corrobora a linha de raciocínio acima citada:

RECURSOS DO RECLAMANTE E DA RECLAMADA. PROMOÇÕES. **As promoções por antiguidade dependem de critério objetivo atrelado apenas ao decurso do tempo de prestação de serviço na mesma classe do cargo, ao contrário da promoção por merecimento, que depende de avaliação do funcionário (critério subjetivo).** Recurso do reclamante parcialmente provido. Recurso da reclamada desprovido ⁷⁹

Não obstante, se o empregado se sentir lesado, poderá postular judicialmente o enquadramento adequado, quer por promoção em relação a antiguidade, quer por merecimento. Contudo, ressalta Amauri Mascaro Nascimento que a possibilidade de êxito na promoção por merecimento será mais difícil, pois fica a critério do empregador. Entretanto, se no quadro constarem normas e se estas vierem a ser descumpridas, em nada será impossível a ação judicial para reparar eventual lesão do direito do empregado.⁸⁰ Frente a situação descrita, tem-se a competência da Justiça do Trabalho, conforme súmula 19 do Tribunal Superior do Trabalho, que segue: “Quadro de carreira. A Justiça do Trabalho é competente para apreciar reclamação de empregado que tenha por objeto direito fundado em quando de carreira.”⁸¹

3.7.2 Paradigma Readaptado

Outra hipótese obstativa da equiparação salarial está elencada no parágrafo 4º do artigo supracitado, que dispõe:

⁷⁹ RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (4.Região). **Recurso Ordinário** nº0000648-04.2011.5.04.0601. Recorrente: Recorrido: . Relator: . Luiz Alberto de Vargas. Ijuí, 01 de agosto de 2012. Disponível em: <http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:XOdf_08pQSoJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D42919473+n%C3%A3o+observa%C3%A7%C3%A3o+dos+criterios+de+alternancia+de+antiguidade+e+merecimento+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2012-08-01..2013-08-01++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 05 Agosto 2013. (grifo nosso)

⁸⁰ NACIMENTO. Amauri Mascaro. **Teoria Jurídica do Salário**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 1997. p. 53.

⁸¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 19**. Brasília, DF, 21 de novembro de 2003 Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/sumulas> >. Acesso em: 05 Ago 2013.

§ 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.⁸²

A ementa abaixo destacada corrobora a linha de raciocínio acima citada:

Equiparação salarial. Readaptação funcional dos paradigmas. Caso em que o conjunto probatório dos autos demonstra que a lotação dos paradigmas no setor de trabalho da reclamante se deu por necessidade de readaptação funcional, quando do retorno de benefício previdenciário, visto que não mais poderiam operar máquinas, mas apenas realizar trabalhos manuais. Assim, acertada a sentença ao julgar improcedente o pedido porque presente, no caso, o óbice à equiparação salarial, consoante o que dispõe o § 4º do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho: "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". Recurso não provido.⁸³

Logo, resta claro pela norma a impossibilidade de equiparação salarial com trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social.

Assevera Mauricio de Carvalho Góes sobre a finalidade do parágrafo ora em apreço que "não restam dúvidas de que o espírito ou o objetivo do parágrafo em comento é puramente social e resta desvinculado do desiderato de salário igual. E seus reflexos atingem positivamente tanto empregado como empregado como empregador. O empregado readaptado, obviamente tem a chance de reingressar ao mercado de trabalho e ter, assim, condições de manter sua fonte de subsistência, evitando que seja o mesmo acometido do moderno risco social do desemprego. O empregador, por sua vez, pode se valer novamente da mão de obra do empregado readaptado, agora noutra função, mas sem correr o risco de que este empregado

⁸².BRASIL. **Decreto lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1948** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 1º de maio de 1948. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm >. Acesso em: 03 ago.2013.

⁸³.Rio Grande do Sul (4ª Região).Tribunal Regional do Trabalho (4º Vara Trabalho Gravataí) Recurso Ordinário **0000001-43.2011.5.04.0234**. Recorrente: Adriana dos Santos Recorrido: Mundial S.A.-Produtos de Consumo. Relator: Flavio Portinho Sirangelo, 20 de março de 2013.Disponível em: <http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:BF6T7MOfkJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D45181198+equipara%C3%A7%C3%A3o+salarial+readapta%C3%A7%C3%A3o+em+nova+fun%C3%A7%C3%A3o+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2012-08-01..2013-08-01++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8 > Acesso em: 05 de ago de 2013.

torne-se paradigma para outros empregados, se eventualmente a “nova” função enseje a percepção de salário inferior ao valor do salário que o readaptado percebia na “antiga” função, até porque o princípio constitucional da irredutibilidade salarial impede a redução do salário antes percebido⁸⁴

Ainda em relação ao tema, é importante mencionar as Orientações Jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho na Seção de Dissídios Individuais - Subseção I, que consolidaram entendimento de que não cabe equiparação salarial, nas hipóteses abaixo mencionadas:

296. 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.

297. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SERVIDOR PÚBLICO DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL. ART. 37, XIII, DA CF/1988 (DJ 11.08.2003)

O art. 37, inciso XIII, da CF/1988, veda a equiparação de qualquer natureza para o efeito de remuneração do pessoal do serviço público, sendo juridicamente impossível a aplicação da norma infraconstitucional prevista no art. 461 da CLT quando se pleiteia equiparação salarial entre servidores públicos, independentemente de terem sido contratados pela CLT.

353. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. ART. 37, XIII, DA CF/1988. POSSIBILIDADE (DJ 14.03.2008)

À sociedade de economia mista não se aplica a vedação à equiparação prevista no art. 37, XIII, da CF/1988, pois, ao contratar empregados sob o regime da CLT, equipara-se a empregador privado, conforme disposto no art. 173, § 1º, II, da CF/1988.

3.8 Ônus Probatório

Tão importante como os preenchimento dos requisitos acima referidos é saber distribuir o ônus da prova.

Nos termos do art. 818 da CLT, "a prova das alegações incumbe à parte que as fizer". Nesse sentido, ao autor cabe a prova dos fatos constitutivos (art. 333, I, do CPC, aplicável subsidiariamente ao processo trabalhista por força do art. 769 da

⁸⁴.GOES, Mauricio de Carvalho. **A Equiparação Salarial nos contratos de emprego**: um reflexo do

CLT) e à reclamada a prova dos fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito do autor (art. 333, II, do CPC).

A Súmula 6, item VIII, do Tribunal Superior do Trabalho, acrescenta que ao empregado cabe a prova da identidade de funções e da concomitância na prestação de serviços; ao empregador compete comprovar os fatores que inviabilizam o direito do trabalhador à equiparação salarial.

Abordando a questão do ônus da prova, a Súmula não acresceu mais do que a disposição contida em lei (CLT, art. 818 e CPC, art. 333, incisos I e II). Talvez não se fizesse necessária a inclusão deste item na Súmula, pois, como já mencionado, a sua resolução decorre da própria lei.

De qualquer forma, incumbe ao reclamante/empregado a prova dos chamados fatos constitutivos do direito à equiparação salarial tais como o desempenho da mesma função, a contemporaneidade ou simultaneidade na prestação de serviços com o paradigma, o trabalho prestado ao mesmo empregador, e, ainda, na mesma localidade em que o paradigma, compreendendo nesta expressão a região metropolitana.

De outra parte, à reclamada/empregadora incumbe a prova dos fatos impeditivos, modificativos e extintivos, tais como :diferença de produtividade e perfeição técnica, diferença de tempo de serviço do paradigma superior a dois anos na função (na mesma empresa), existência de quadro de carreira na empresa, trabalho em localidade diversa, ou na hipótese de paradigma readaptado por deficiência física ou mental. É esta a regra do ônus da prova no que tange à equiparação salarial.⁸⁵

A prova de trabalho de igual valor na maior parte dos casos é pericial. O julgador nomeia um técnico que, comparecendo à empresa, pode submeter os trabalhadores a um teste, para constatar a capacidade do labor de cada um. Com base nos dados observados, são proferidas as decisões das Juntas. Todavia, quando a prova é apenas testemunhal, as dificuldades para julgamento são mais presentes, haja vista que o julgamento se fundaria somente em opiniões, o que não tem maior validade. Destarte, para avaliação criteriosa, se faz necessário que os empregados estejam trabalhando lado a lado, o que só será possível com a

princípio da isonômico. Justiça do Trabalho- HS Editora, ano 24, n 288, dez 2007.p 56.

⁸⁵.AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. Equiparação salarial: novas diretrizes após a Súmula 6 do Tribunal Superior do Trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 17, n. 3277, 21 jun. 2012 . Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/22063>>. Acesso em: 5 ago. 2013.

simultaneidade da prestação do labor.⁸⁶

Todavia e após a análise da prova sobre os aspectos que norteiam a equiparação salarial, é mister fazer uma breve explanação dos fatos que não devem ser objeto de prova, neste sentido segundo Antonio Carlos de Araújo Cintra:

[...] não deve ser admitida a prova dos fatos *notórios* (conhecidos de todos), dos *impertinentes* (estranhos à causa), dos *irrelevantes* (que, embora pertença à causa, não influem na decisão), dos *incontroversos* (confessados ou admitidos por ambas as partes), dos que sejam cobertos por *presunção* legal de existência ou de veracidade (CPC, art. 334) ou dos impossíveis (embora se admita a prova dos fatos *improváveis*).⁸⁷

O artigo 334 do Código de processo civil elenca os fatos que não dependem de prova⁸⁸, cita-se: “Não dependem de prova os fatos: I - notórios; II - afirmados por uma parte e confessados pela parte contrária; III - admitidos, no processo, como incontroversos; IV - em cujo favor milita presunção legal de existência ou de veracidade.”⁸⁹ Ísis de Almeida acrescenta ao dispositivo legal apenas os usos e costumes.⁹⁰ Logo, segundo Mauro Schiavi: “Como a CLT não tem regra própria no aspecto, o art. 334 do CPC resta aplicável ao Processo do Trabalho por força do art. 769 da CLT.”⁹¹

Desse modo analisa-se os quatro incisos do artigo 334 do Código de Processo Civil, sob a ótica do Direito Processual do Trabalho. Neste viés, segundo Mauro Schiavi: “Os fatos notórios são os de conhecimento comum, de uma determinada comunidade ou de determinada região, num determinado lapso de tempo.”⁹²

Nesse contexto, segundo Amauri Mascaro Nascimento: “[...] não precisam ser provados os fatos públicos e notórios cujo conhecimento seja geral: *notoria non egent probationem*.”⁹³

⁸⁶ NACIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria Jurídica do Salário**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 1997. p. 55-56..

⁸⁷ CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria geral do processo**. 15. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 1999. p. 348. (grifo do autor).

⁸⁸ SAAD, Eduardo Gabriel. **Direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994. p. 354.

⁸⁹ BRASIL. Código de Processo Civil. In: ABREU FILHO, Nylson Paim de (Org.). **Vade Mecum**. 7. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2010. p. 401.

⁹⁰ ALMEIDA, Ísis. **Manual de direito processual do trabalho**. 10. ed. atual. e ampl. São Paulo: Ltr, 2002. p. 114.

⁹¹ SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 542.

⁹² SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 542.

⁹³ NACIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 206. (grifo do autor).

Mauro Schiavi destaca que: “O conceito de fato notório é relativo, pois, se uma das partes sobre ele não tiver conhecimento ou se até mesmo o juiz dele não conheça, é possível a produção de provas sobre a própria existência da notoriedade do fato.”⁹⁴

No entanto, segundo Eduardo Gabriel Saad: “Se se tratar de algo que só um círculo fechado de pessoas conhecem, não se pode classificar, a rigor, como de fato notório.”⁹⁵ Ademais, em outro momento, segundo o mesmo doutrinador deve-se destacar que: “Admitindo a notoriedade de um fato, está o juiz indeferindo qualquer pedido para prová-lo. Entretanto, é dado à parte a quem prejudica o fato notório, fazer a contraprova e assim demonstrar que ele inexistente ou que não é verossímil.”⁹⁶

De acordo com Mauro Schiavi, analisando o inciso II do artigo 334 do CPC: “O fato confessado passa a ser tido no processo como verdadeiro. Entretanto, somente a confissão expressa dispensa a prova do fato. A confissão ficta, por ser relativa, pode ser elidida por provas em contrário.”⁹⁷ Assim os fatos confessados são aqueles narrados por uma parte e admitidos pela parte contrária em seu desfavor.⁹⁸

Para Amauri Mascaro Nascimento, “Independem de prova, os fatos confessados pela parte, muito embora em nosso direito a confissão possa ser infirmada por prova em contrário.”⁹⁹

Ressaltar, ainda, que segundo Carlos Henrique Bezerra Leite “É relevante destacar que há alguns fatos que, mesmo diante da confissão ficta ou real, necessitam ser provados. É o que ocorre, por exemplo, com o adicional de insalubridade (ou periculosidade), pois, mesmo diante da revelia e confissão do réu, o juiz deverá determinar a realização da prova pericial (CLT, art. 195, §2º) para apurar o fato alegado (existência de ambiente insalubre ou perigoso) pelo autor.”¹⁰⁰

De acordo com o artigo 348 do Código de Processo Civil: “Há confissão, quando a parte admite a verdade de um fato, contrário ao seu interesse e favorável ao adversário [...]”¹⁰¹

⁹⁴ SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 543.

⁹⁵ SAAD, Eduardo Gabriel. **Direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994. p.354.

⁹⁶ SAAD, Eduardo Gabriel. **Direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994. p.354.

⁹⁷ SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 543.

⁹⁸ PRATA, Marcelo Rodrigues. **A prova testemunhal no processo civil e trabalhista**. São Paulo: Ltr, 2000. p. 71.

⁹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 205.

¹⁰⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p 562.

¹⁰¹ BRASIL. Código de Processo Civil. In: ABREU FILHO, Nylson Paim de (Org.). **Vade Mecum**. 7.ed.

Com relação aos fatos incontroversos Mauro Schiavi, afirma que “O fato incontroverso é aquele que não é contestado. Também o fato admitido pelo réu, em razão da confissão, se torna incontroverso.”¹⁰² Registre-se, ainda, as palavras de Eduardo Gabriel Saad que de forma breve esclarece o conceito de fato incontroverso, isto é: “Fato incontroverso é aquele alegado por uma parte e não impugnado pela outra.”¹⁰³

Como bem destaca Christovão Piragibe Tostes Malta: “Fatos incontroversos são aqueles a propósito dos quais não divergem as partes. Não se admite que sejam objeto de prova porque isso seria inútil e atentaria contra a economia e a celeridade processuais.”¹⁰⁴

Neste sentido, vejamos a jurisprudência com relação a matéria:

JORNADA DE TRABALHO. FATOS ADMITIDOS COMO INCONTROVERSOS. DISPENSABILIDADE DE PROVA. Admitida em contestação a exata jornada de trabalho alegada na petição inicial, é de somenos a não juntada de cartões de ponto pelo empregador demandado. *Matéria incontroversa que independe de prova. Inteligência do disposto no art. 334, III, do CPC.*¹⁰⁵

Quanto ao inciso IV do citado dispositivo, Mauro Schiavi ensina: “A presunção não é propriamente um meio de prova, mas um raciocínio lógico por meio do qual, a partir da existência de determinadas coisas ou situações pela reiteração de suas ocorrências, se passa a acreditar na existência de outras.”¹⁰⁶

Na análise de Amauri Mascaro Nascimento: “[...] os fatos presumidos legalmente não necessitam de prova. São tidos como existentes, sendo dispensável qualquer demonstração da sua ocorrência; cabe, no entanto, prova da sua inoocorrência.”¹⁰⁷

Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2010. p. 402.

¹⁰² SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 543.

¹⁰³ SAAD, Eduardo Gabriel. **Direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994. p. 354.

¹⁰⁴ MALTA, Christovão Piragibe Tostes. **A prova no processo trabalhista**. São Paulo: Ltr, 1997. p. 17

¹⁰⁵ RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (4.Região). **Recurso Ordinário nº 1087100-25.2008.5.04.0271**. Recorrente: Guilherme Lussana Rodrigues. Recorrido: Construtora e Incorporadora Dijam do Brasil Ltda. Relator: Dr. Milton Varela Dutra. Porto Alegre, 07 de julho de 2011. Disponível em: <http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:_HUQptwEBBYJ:iframe.trt4.jus.br/nj4_jurisp/jurispnovo.ExibirDocumentoJurisprudencia%3FpCodAndamento%3D38879890+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2010-11-06..2011-11-06+artigo+334,+III+do+CPC++&client=jurisp&site=jurisp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 26 junho 2013. (grifo nosso).

¹⁰⁶ SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 544.

¹⁰⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 205.

Carlos Henrique Bezerra Leite afirma que, “Os fatos cuja existência é legalmente presumida também prescindem de prova. Assim, por exemplo, o reclamante não precisa provar o vício de vontade ao renunciar o direito a férias anuais remuneradas, pois há uma presunção legal de que tal renúncia é viciada.”¹⁰⁸

Importante referir que existem presunções legais absolutas (*jure et de jure*), que não admitem prova em contrário, por exemplo, a presunção de que todos conhecem a lei, e presunções legais relativas (*juris tantum*), que admitem prova em contrário, por exemplo, um contrato de trabalho firmado verbalmente sem prazo final, presume-se, desta forma, como um contrato de prazo indeterminado.¹⁰⁹

Para Mauro Schiavi: “[...] na esfera do Direito Material do Trabalho não há espaço para as presunções legais absolutas, em razão do princípio da primazia da realidade que norteia esse ramo do Direito.”¹¹⁰

A título exemplificativo, pode-se citar a Súmula 12 do Tribunal Superior do Trabalho: “As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção *juris et de jure*, mas apenas *juris tantum*.”¹¹¹

Desta forma, compete ao reclamante a prova da identidade da função (fato constitutivo do direito) e, ao réu a prova da diferença de produtividade e perfeição técnica, diferença de tempo no exercício na função superior a dois anos, trabalho em localidades diferentes e existência na empresa de quadro de carreira (fatos modificativos, impeditivos ou extintivos do pleito à equiparação).

¹⁰⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 564.

¹⁰⁹ PRATA, Marcelo Rodrigues. **A prova testemunhal no processo civil e trabalhista**. São Paulo: Ltr, 2000. p. 73. (grifo do autor).

¹¹⁰ SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 544.

¹¹¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 12**. As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção *juris et de jure*, mas apenas *juris tantum*. Brasília, DF, 21 de novembro de 2011. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_html_atual.html>. Acesso em: 27 maio de 2013.

4 EQUIPARAÇÃO SALARIAL EM CARGOS DE CONFIANÇA

José Martins Catharino afirma que “O direito do trabalhador em perceber salário e a obrigação correlata de pagá-lo, cometida a quem aproveita o esforço pessoal alheio, dependem do estado de empregado do primeiro, e do de empregador, do segundo. [...]. O valor do salário, estipulado ou imposto, pode ser alterado pelo consenso das partes ou mediante a intervenção do Estado, mas sempre de acordo com as determinações soberanas da lei.”¹¹²

Percebe-se que os capítulos construídos no decorrer do estudo, em que pese tratem de aspectos típicos da equiparação salarial, constantemente buscaram a inclusão dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas.

A perseguição pretendida é a tentativa de inserção dos direitos fundamentais na discussão pertinente ao tema abordado, justificando, assim, a atuação do princípio da igualdade nas relações de emprego, mas especialmente o seu desdobramento por meio do princípio da isonomia salarial.

Segundo Maurício de Carvalho Goés:

Nossas constituições, desde o Império, inscreveram o princípio da igualdade, como igualdade perante a lei, enunciando que, na sua literalidade, se confunde com a mera isonomia formal, no sentido de que a lei e sua aplicação tratam a todos igualmente, sem levar em conta as distinções de grupos. A compreensão do dispositivo vigente, nos termos do artigo 5º, *caput*, não deve ser assim tão estreita. O intérprete há que aferi-lo com outras normas constitucionais e, especialmente, com as exigências da justiça social, objetivo da ordem econômica e da ordem social. Considerá-lo da isonomia material, traduzindo no art. 7º, XXX e XXXI.¹¹³

Os direitos fundamentais, entre eles a igualdade de tratamento, devem pautar a interpretação das normas trabalhistas, visando a aplicabilidade dos princípios constitucionais as relação de emprego, pois o empregado detém a proteção dos direitos fundamentais como cidadão e trabalhador.¹¹⁴

Vale ressaltar, conforme leciona Góes:

O artigo 2º da Carta Celetista confere ao empregador o poder diretivo

¹¹² CATHARINO, José Martins. **Tratado Jurídico do Salário**. São Paulo: Ltr, 1994. p. 66.

¹¹³ GÓES, Maurício de Carvalho. **A equiparação Salarial como Instrumento Garantidor da Isonomia nos Contratos de Emprego**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009. p. 92.

¹¹⁴ GÓES, Maurício de Carvalho. **A equiparação Salarial como Instrumento Garantidor da Isonomia nos Contratos de Emprego**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009. p. 94.

ou de comando, decorrente do poder econômico e do direito de propriedade do patrão. Diante disso, seu poder ramifica-se no poder potestativo, o qual enseja a possibilidade de alteração do contrato de emprego – *jus variandi* - e de se efetivar controle e fiscalização do trabalho prestado. E as formas de controle do trabalho e do trabalhador podem suplantar as raíais do admissível e proporcional, entrando em cena a necessidade de se observar, dentre outros direitos fundamentais, a dignidade do trabalhador.¹¹⁵

4.1 Princípio da Igualdade de Tratamento

A noção de Justiça está integrada com o princípio da igualdade, segundo Catharino: “[...] o Direito está animado pela idéia de ser necessário tornar a igualdade menos imperfeita e mais efetiva.”¹¹⁶

Para Damasceno “O princípio ‘trabalho igual, salário igual’ tem em vista evitar a parcialidade na direção das empresas, vedando a diferença de tratamento aos empregados, no exercício de funções idênticas, com inegável fundamento equitativo. É a aplicação mais primária do princípio da igualdade de tratamento.”¹¹⁷

A Constituição Federal de 1988, dentre todas as Constituições brasileiras, é a maior garantidora de direito sociais, em especial no campo laboral, nas palavras de Maurício de Carvalho Góes a atual Constituição Federal “[...] garantiu o livre exercício de qualquer trabalho, ofício e profissão, atendidas as qualificações profissionais estabelecidas em lei, e também teve o mérito de conferir *status* constitucional aos direitos básicos dos trabalhadores [...]”.¹¹⁸

O princípio da igualdade esta positivado no artigo 5º da Constituição Federal do Brasil, segundo Fabíola Marques: “É um princípio peremptório porque assegura aos brasileiros e estrangeiros residentes no País, a igualdade como a principal garantia constitucional, antes mesmo e à frente da discriminação dos direitos e garantias fundamentais que institui.”¹¹⁹

De acordo com Alexandre Moraes:

¹¹⁵ GÓES, Maurício de Carvalho. **A equiparação Salarial como Instrumento Garantidor da Isonomia nos Contratos de Emprego**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009. p. 95.

¹¹⁶ CATHARINO, José Martins. **Tratado Jurídico do Salário**. São Paulo: Ltr, 1994. p. 220.

¹¹⁷ DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. **Equiparação Salarial**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 1995. p. 28.

¹¹⁸ GÓES, Maurício de Carvalho. **A equiparação Salarial como Instrumento Garantidor da Isonomia nos Contratos de Emprego**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009. p. 107.

¹¹⁹ MARQUES, Fabíola. **Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro**. São Paulo: Ltr, 2001. p. 13.

O princípio da igualdade consagrado pela constituição opera em dois planos distintos. De uma parte, frente ao legislador ou ao próprio executivo, na edição, respectivamente, de leis, atos normativos e medidas provisórias, impedindo que possam criar tratamentos abusivamente diferenciados a pessoas que encontram-se em situações idênticas. Em outro plano, na obrigatoriedade ao intérprete, basicamente, a autoridade pública, de aplicar a lei e atos normativos de maneira igualitária, sem estabelecimento de diferenciações em razão de sexo, religião, convicções filosóficas ou políticas, raça, classe social.¹²⁰

Outrossim, no âmbito trabalhista, segundo Fabíola Marques:

No Direito do Trabalho, o princípio da igualdade busca a isonomia substancial e verdadeira entre as partes, por meio do princípio de proteção ao empregado, o qual é considerado a parte mais fraca da relação trabalhista. Esse imperativo constitucional projeta corolários negativos e positivos, já que serve de fundamento a comandos de índole proibitiva de um lado, e gera normas que criam aos destinatários deveres de agir em certos moldes. Assim, a idéia de não discriminação, decorrente do princípio da igualdade, caracteriza-se como um princípio proibitivo, por intermédio do qual se procura impedir o tratamento desigual e desvantajoso para grupos particulares de trabalhadores, como as mulheres, por exemplo. Por outro lado, as regras relativas à igualdade material das relações de trabalho, como o princípio *pro operario* (na interpretação das normas) e o da “norma mais favorável” (quanto ao conflito positivo de normas no espaço e no tempo), caracterizam-se como regras positivas, já que obrigam o intérprete a uma certa atitude.¹²¹

Orlando Gomes afirma que “A obrigação de pagar salário igual por igual trabalho apoia-se na conveniência de evitar-se desigualdade de tratamento entre empregados que exercem a mesma função. Admiti-la, seria ferir a própria equidade.”¹²²

Ainda, encontra-se o suporte jurídico do princípio da igualdade de tratamento no próprio princípio geral da igualdade, consagrado na Constituição Federal.¹²³ Vale lembrar que segundo Fernando Américo Veiga Damasceno: “O princípio da igualdade de tratamento não significa identidade indiscriminada. Não é vedado o tratamento especial em situações especiais. É arbitrário apenas o trato desigual em casos semelhantes, por causas não objetivas.”¹²⁴

¹²⁰ MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2003. p. 65.

¹²¹ MARQUES, Fabíola. **Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro**. São Paulo: Ltr, 2001. p. 15.

¹²² GOMES, ORLANDO. **O Salário no Direito Brasileiro**. São Paulo: Ltr, 1996. p. 99.

¹²³ DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. **Equiparação Salarial**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 1995. p. 27.

¹²⁴ DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. **Equiparação Salarial**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 1995. p. 27.

4.1.1 Igualdade Salarial – Medida de Proteção

Com relação ao tema, Damasceno ensina que “A igualdade de salários para trabalhos de mesmo valor é também uma medida protetora da contraprestação remuneratória. Com o escopo de garantir ao empregado o efetivo recebimento da remuneração, são estabelecidas medidas acauteladoras no que diz respeito ao empregador, aos credores do empregador, aos credores do empregado, aos familiares do empregado e, até mesmo, ao próprio empregado. A isonomia salarial protege a remuneração, sob seu aspecto quantitativo, contra eventuais abusos do empregador.”¹²⁵

É importante lembrar que o salário, na grande maioria dos casos, representa o único meio de subsistência do trabalhador e sua família, assim, para Mauro dos Santos:

[...] toda e qualquer manipulação desse crédito, feita pela empresa, deverá sê-lo com toda a cautela, sob pena de incidir o empregador, ou seus prepostos, em atitudes discriminatórias e injustas, de intenso significado emotivo para o assalariado que, eventualmente, passará a ser gradativamente possuído por uma crescente animosidade pela empresa, podendo chegar, inclusive, à revolta declarada. [...] O Salário é o alfa e o ômega para o obreiro. É o principal liame entre ele e o empregador. Dir-se-ia que, na prestação de trabalho subordinado, com a correspondente retribuição, esta um dos pontos fulcrais da harmonia ou desarmonia social.¹²⁶

Segundo Fabíola Marques, [...] o princípio da igualdade não significa uma completa igualação no tratamento das pessoas, mas tem por objetivo impedir a discriminação arbitrário que pode ocorrer entre pessoas em situações semelhantes, por causas não-objetivas. Destina-se, no Direito do Trabalho, a proteção do trabalhador como entidade abstrata, sem prejuízo de características de ordem pessoal.¹²⁷ Logo, o tratamento legal diferenciado somente poderá ser tolerado quando compatível com norma superior e objetivar uma finalidade proporcional ao tratamento.¹²⁸

¹²⁵ DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. **Equiparação Salarial**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 1995. p. 30.

¹²⁶ SANTOS, Mauro dos. **Erros Jurídicos na Administração Salarial das Empresas**. Porto Alegre, 2 ed.,:Mercado Aberto, 1987. p. 78.

¹²⁷ MARQUES, Fabíola. **Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro**. São Paulo: Ltr, 2001. p. 16.

¹²⁸ MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2003. p. 65.

O artigo 7º, inciso XXX, da Carta Magna, segundo Góes: “ampliou definitivamente a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão, agora para abranger sexo, idade, cor ou estado civil [...]”.¹²⁹

Com relação ao artigo supracitado, segundo Fabíola Marques:

A leis, ao determinar os fatores suscetíveis de discriminação indesejável, como sexo, a raça, a idade, o credo religioso ou político, a deficiência física ou mental etc., nada mais fez do que indicar os elementos mais comuns, que, em certa época ou meio, são considerados como razão de discriminação.¹³⁰

Destaca-se que, apesar da liberdade contratual para a estipulação do salário, na prática, sua definição decorre da soma de determinados fatores, segundo Marques: “[...] tais como, a capacidade econômica do empregador, a necessidade do empregado, o custo de vida da região, a oferta e procura de trabalho, a especialização do empregado, a complexidade dos serviços, dentre outros fatores.”¹³¹

Ressalta, ainda, Fabíola Marques que [...] a aplicação do princípio do salário igual para trabalho igual acaba, de certa forma, por limitar o poder de direção do empregador. De fato, inexistindo o referido princípio, o empregador poderia atribuir aos empregados, conforme a sua conveniência e interesse, o salário que achasse correto. No entanto, a existência dessa regra obriga o empregador a tratar igualmente os empregados, dificultando, e até mesmo impedindo, o nepotismo, bem como a injustiça na fixação do salário.¹³²

4.2 Definição de Cargo e Função

A igualdade de funções é uma definição mais da ciência da administração de empresas do que um conceito juslaboralista. Segundo Fernando Américo Veiga Damasceno:

¹²⁹ GÓES, Maurício de Carvalho. **A equiparação Salarial como Instrumento Garantidor da Isonomia nos Contratos de Emprego**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009. p. 108.

¹³⁰ MARQUES, Fabíola. **Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro**. São Paulo: Ltr, 2001. p. 17.

¹³¹ MARQUES, Fabíola. **Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro**. São Paulo: Ltr, 2001. p. 18.

¹³² MARQUES, Fabíola. **Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro**. São Paulo: Ltr, 2001. p. 18.

Na administração de pessoal, não se exige a igualdade absoluta entre as tarefas desenvolvidas por dois empregados, para fixar as mesmas taxas salariais, posicionando-se a uma identidade em termos globais, com vistas ao todo empresarial. Procura-se encontrar funções com o mesmo valor objetivo, independentemente das tarefas que se lhe atribuem.

Isto ocorre porque, se nos tempos de antanho, quando ainda não existiam as grandes empresas, era possível encontrar empregados fazendo tarefas perfeitamente iguais, hoje, com a racionalização do trabalho e com o emprego de moderna maquinaria, a identidade absoluta é quase inexistente, cedendo lugar a uma igualdade em termos de conjunto de tarefas específicas, mas, tornadas em seu conjunto, as funções serão idênticas.¹³³

Segundo os ensinamentos de Ademar Batista Heméritas em sua obra *Organização e Normas*:

Basicamente, uma descrição de cargos é uma relação organizada das tarefas ou deveres atribuídos a um indivíduo que exigem, em maior ou menor escala, determinados conhecimentos ou aptidões, bem como das responsabilidades que o mesmo assume em decorrência da ocupação do cargo descrito. Além disso, uma descrição de cargo corretamente redigida leva em conta a categoria ou nível hierárquico da função, a finalidade para qual foi criada ou as metas do setor a que pertence, o qual, por sua vez, é uma parcela que trabalha no sentido de contribuir para que toda a organização de que faz parte atinja não só os seus objetivos básicos, mas também os resultados previstos para a empresa.¹³⁴

Ainda, nas palavras de Ademar Batista Heméritas:

[...] as funções são distribuídas segundo uma escala hierárquica, e as ordens são dadas por intermédio dessa escala. Uma autoridade superior delega poderes para uma autoridade inferior. Nesse tipo de organização aparece uma extrema valorização do chefe que se torna responsável por quase todas as coisas. Os atos praticados são atos de autoridade e as soluções obtidas através de regulamentos. A função principal do chefe, nesse tipo de organização, é muito mais a de comandar que a de coordenar [...].¹³⁵

Igualmente, para melhor interpretação do trabalho, torna-se preciso precisar o conceito de cargo e função. Segundo José Martins Catharino:

[...] A lei não fala em cargo, e sim em função. Esta se constitui, via de regra, no conteúdo verdadeiro de que aquele outro designa. O cargo

¹³³ DAMASCENO. Fernando Américo Veiga. **Equiparação Salarial**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 1995. p. 51.

¹³⁴ HEMÉRITAS, Ademar Batista. **Organização e Normas**. São Paulo: Atlas, 1984. p. 55.

¹³⁵ HEMÉRITAS, Ademar Batista. **Organização e Normas**. São Paulo: Atlas, 1984. p. 58.

tem um caráter formal e a função um aspecto real. Daí nem sempre corresponderem funções idênticas a cargos idênticos. A nomenclatura comum emprestada a cargos dos quais são titulares dois empregados gera, quando muito, uma presunção de identidade das funções, mas se estas, na realidade, são as mesmas, pouco importa que sejam desempenhadas por ocupantes de cargos distintos.¹³⁶

Portanto, cargo é a posição ocupada pelo empregado na empresa, enquanto que função é a atividade desenvolvida pelo trabalhador em razão do cargo.¹³⁷

Quanto a esse ponto é importante não confundir cargo e função, pois como muito bem salienta Amauri Mascaro Nascimento cargo é o posto que o empregado ocupa ao passo que a função vem a ser o serviço que ele exerce.

Assim, é o cargo que dá ao empregado o direito de exercer determinadas atribuições. Pois, é em razão do cargo que consiste o exercício das atividades profissionais vinculadas a ele.¹³⁸

Arnaldo Süssekind adverte que dois empregados podem ter o mesmo cargo e exercer, de fato, tarefas dessemelhantes ou de níveis de responsabilidade diferentes; ou, inversamente, executar a mesma função, sem que os respectivos cargos possuam a mesma designação. Nesse contexto, o obreiro só pode reivindicar o mesmo salário do seu colega se ambos exercerem a mesma função, isto é, quando desempenharem os mesmos misteres ou tarefas, com a mesma responsabilidade na estrutura e funcionamento da empresa.¹³⁹

Contudo, vale ressaltar que no Direito do Trabalho não existe distinção precisa entre cargo e função, logo, segundo Maurício de Carvalho Góes:

[...] a distinção entre cargo e função ganhará relevância somente na existência de quadro organizado em carreira, mas a identidade de funções não precisa ser plena ou absoluta, bastando que as atividades do modelo e do equiparando sejam as mesmas.¹⁴⁰

Neste contexto, conclui-se que a identidade não se refere ao cargo e, sim, à função exercida. Ademais, tal discussão resta pacífica pelo Tribunal Superior do Trabalho, por meio do item III, da Súmula n. 6, a qual deixa claro que a equiparação

¹³⁶ CATHARINO, José Martins. **Tratado Jurídico do Salário**. São Paulo: Ltr, 1994. p. 237.

¹³⁷ MARQUES, Fabíola. **Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro**. São Paulo: Ltr, 2001. p. 57.

¹³⁸ NACIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria Jurídica do Salário**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 1997. p. 48.

¹³⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo, TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 200. p. 438

¹⁴⁰ GÓES, Maurício de Carvalho. **A equiparação Salarial como Instrumento Garantidor da Isonomia nos Contratos de Emprego**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009. p. 56.

salarial só é possível se o empregado e paradigma exercem a mesma função, independentemente do cargo que ocupam na estrutura hierárquica da empresa¹⁴¹. Tal previsão legal certamente resta inspirada no princípio da primazia da realidade ou do contrato realidade, pois se considera a atividade efetivamente desenvolvida e não o cargo contratado ou registrado.¹⁴²

4.3 Equiparação Salarial em Cargos de Confiança

No que diz respeito a matéria em referência, cabe destacar as palavras de Maurício de Carvalho Góes que ensina que “No âmbito do contrato e emprego deve haver um equilíbrio entre o exercício do poder direito do empregador e o respeito à dignidade do trabalhador, condição esta que se pode alcançar por meio da utilização de preceitos de direitos fundamentais, até porque a Consolidação das Leis do Trabalho é proveniente de 1943 e não contempla dispositivos específicos acerca dos direitos de privacidade e personalidade do empregado.”¹⁴³

Para Fabíola Marques “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 do 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.”¹⁴⁴

A caracterização da equiparação salarial de que cuida o artigo 461 da CLT, conforme explanado no tópico acima, requer que o equiparando demonstre o fato constitutivo de seu direito, qual seja, identidade de função, mesmo empregador, mesma localidade e simultaneidade no exercício da atividade entre equiparando e paradigma.

Nesse sentido, ensina Góes:

[...] o princípio da igualdade é preocupação geral do Direito, sendo

¹⁴¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 6**. Brasília, DF, 27 de setembro de 2012. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350html>. Acesso em: 14 de Ago 2013.

¹⁴² GOES, Mauricio de Carvalho. **A Equiparação Salarial nos contratos de emprego**: um reflexo do princípio da isonomia. Justiça do Trabalho- HS Editora, ano 24, n 288, dez 2007.p 38.

¹⁴³ GÓES, Maurício de Carvalho. **A equiparação Salarial como Instrumento Garantidor da Isonomia nos Contratos de Emprego**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009. p. 96.

¹⁴⁴ MARQUES, Fabíola. **Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro**. São Paulo: Ltr, 2001. p. 18.

previsto em nível constitucional e infraconstitucional. Neste diapasão e com fulcro artigo 461 da Norma Celetista, no qual a igualdade de funções é o primeiro dos requisitos elencados, cumpre esclarecer que a identidade não se refere ao cargo e, sim, à função exercida. Tal previsão legal certamente resta inspirada no princípio da primazia da realidade ou da primazia da verdade real, pois se considera a atividade efetivamente desenvolvida e não o cargo contratado ou registrado.¹⁴⁵

A primeira vista, sem a presença de um dos requisitos acima analisados, não seria possível a equiparação salarial, pois o tipo legal não estaria completamente preenchido.

Neste sentido leciona José Martins Catharino:

O conceito de 'trabalho de igual valor' foi tentado pela própria lei: é 'o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica'.

No afã de precisar, teoricamente, o que por sua própria natureza é impreciso, o legislador somente fez uma bi-partilha do conceito, dificultando a tarefa que deveria ter sido inteiramente entregue ao Juiz. Mais evidente é o erro cometido se atendermos que são necessárias 'igual produtividade' e 'mesma perfeição técnica' para que haja 'trabalho de igual valor' no conceito legal. Se os dois requisitos não coexistirem, a igualdade de salário se torna, a rigor e legalmente, impossível.¹⁴⁶

Todavia, de acordo com Mauricio Godinho Delgado:

Embora a CLT, em seu art. 461, confira à equiparação um conjunto unitário de requisitos, o instituto, na verdade, tem fundamento jurídico mais amplo do que aquele lançado no referido preceito celetista: é que ele se esteia, seguramente, em qualquer dispositivo que enuncie o princípio geral da não discriminação, como o art. 5º da CLT e os arts. 5º, *caput*, e inciso I, e 7º, XXX e XXXII, da Constituição da República.¹⁴⁷

A equiparação salarial em cargos de confiança, via de regra, é inviável, pois os trabalhadores não exercem funções idênticas, logo, não estaria presente um requisito essencial para sua configuração, conforme estabelecido pela norma celetista.

Cumpre registrar que o moderno modelo empresarial abandonou a organização rigidamente hierarquizada, sob a estrutura vertical de chefias e

¹⁴⁵ GÓES, Maurício de Carvalho. **A equiparação Salarial como Instrumento Garantidor da Isonomia nos Contratos de Emprego**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009. p. 56.

¹⁴⁶ CATHARINO, José Martins. **Tratado Jurídico do Salário**. São Paulo: Ltr, 1994. p. 370.

¹⁴⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 742.

supervisões sobrepostas. Ao adotar a estrutura horizontalizada sob a ótica da eficácia e da responsabilidade, impõe-se novo conceito à valorização de cargos e funções empresariais, adotando-se interpretação mais acurada para o artigo 461 da CLT.

O princípio da isonomia garantido na Constituição Federal é amplo e assegura ao indivíduo o direito de insurgir-se contra o arbítrio e a discriminação. Este princípio está inserido também na CLT, assegurando igualdade de salário para o trabalho de igual valor. Todavia a isonomia salarial não pode se restringir apenas aos casos “típicos” de equiparação salarial, uma interpretação neste sentido significa negar o direito dos trabalhadores a um tratamento igualitário nas relações de trabalho.

O artigo 7º da Constituição Federal define que o salário do trabalhador deve ser fixado de acordo com a responsabilidade, complexidade e extensão do trabalho executado.

Em decisão inovadora a jurisprudência já se manifestou, sendo deferida a equiparação salarial entre um gerente de logística e um gerente de produção, que embora não exercessem funções idênticas, as atividades eram análogas, com mesma responsabilidade, exigindo, os cargos, nível superior e qualificação técnica especializada, sendo de confiança e diretamente subordinados a um mesmo superior hierárquico, *in verbis*:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. FUNÇÕES ANÁLOGAS COM IDÊNTICO GRAU DE RESPONSABILIDADE. ART. 461 DA CLT. INTEPRETAÇÃO À LUZ DA NOVA ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL ADVINDA DO MODELO TÉCNICO INFORMATIZADO. Ainda se nomeados de modo diverso, as funções desempenhadas pelos trabalhadores, se providas do mesmo grau de responsabilidade, patamar hierárquico e condições de desempenho, impõe-se o reconhecimento da equiparação salarial. O moderno modelo empresarial abandonou a organização rigidamente hierarquizada, sob estrutura vertical de chefias e supervisões sobrepostas. Ao adotar a estrutura horizontalizada sob ótica da eficácia e da responsabilidade, impõe-se novo conceito à valorização de cargos e funções empresariais, adotando-se interpretação mais acurada para o art. 461 da CLT. Tal ocorre em razão de se conter a alteração do sistema produtivo sob o comando dos mesmos princípios de Justiça, ainda impregnados na mesma norma que o rege.¹⁴⁸

¹⁴⁸ SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho (15 Região). **Recurso Ordinário** nº 00663-2004-099-15-00-7. Recorrente: Paulo Sérgio Barbosa. Recorrido: Eybl do Brasil Ltda. Relatora: Dra. Maria Cecília

A equiparação salarial é um instrumento coibidor da discriminação no ambiente de trabalho, não podendo ficar restrita apenas aos casos onde esta presente a identidade de função.

Importante, para confortar a discussão, transcrever o que dispõe o Enunciado 1 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, *in verbis*:

1 DIREITOS FUNDAMENTAIS. INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO. Os direitos fundamentais devem ser interpretados e aplicados de maneira a preservar a integridade sistêmica da Constituição, a estabilizar as relações sociais e, acima de tudo, a oferecer a devida tutela ao titular do direito fundamental. No Direito do Trabalho, deve prevalecer o princípio da dignidade da pessoa humana.¹⁴⁹

Nos casos de cargos de confiança dificilmente a identidade de função resta configurada, todavia, presentes elementos configuradores de funções análogas que precisam de proteção quanto as praticas discriminatórias.

De acordo com Carla Goes Lopes Anjo:

A Constituição de 1988 possui, em quase todo o seu conteúdo, normas que visam buscar uma maior igualdade, tentando amenizar as desigualdades, como em seu art. 3º incisos III e IV, além de outros que visam à justiça social, objetivando uma igualdade material, como nos artigos 170,193,196 e 205, todos da Constituição Federal de 1988.¹⁵⁰

Amauri Mascaro Nascimento entende que “O principal documento internacional que acolheu o princípio da isonomia salarial é a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), inc. 2, art. 23, segundo o qual para trabalho de igual valor deve ser pago igual salário, princípio consagrado, também, pelo Tratado de Versalhes (1919) [...]”¹⁵¹

A aplicação do princípio da isonomia salarial é plenamente justificável aos casos de funções análogas, porque se harmoniza perfeitamente com a natureza jurídica do salário, tendo em vista que este deve ser proporcional ao serviço

Fernandes Alvares Leiter. Campinas, 07 de julho de 2006. Disponível em: <<http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pProcesso.wProcesso?pTipoConsulta=PROCESSO&pidproc=193847&pdblink=>>. Acesso em: 29 Agosto 2012. (grifo nosso)

¹⁴⁹ BRASIL. **Enunciados Aprovados na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/info/NoticiaWindow;jsessionid=FC4EB7FE38D233FEAF8985A7478626B8.node-jb203?cod=204536&act ion=2&destaque=false&filtros=>>. Acesso em 24 de agosto de 2013.

¹⁵⁰ ANJO, Carla Goes Lopes. Requisitos Essenciais da Equiparação Salarial. NORRIS, Roberto (coord.). **Temas Polêmicos de Direito e Processo do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2000. p. 161.

prestado, pouco importando a identidade de função.

Para Carvalho Góes:

Desse raciocínio se depreende que do dever de tratar de forma digna o empregado, nasce o dever do empregador de respeitar os direitos fundamentais daquele empregado. O empregado acaba por reunir duas faces: enquanto é sujeito do contrato de emprego, também é sujeito às garantias fundamentais, sobretudo ao direito de ver preservada sua dignidade como pessoa.¹⁵²

Por fim, nos ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento, “A isonomia salarial destina-se à proteção do trabalhador como entidade abstrata, sem prejuízo de certas considerações de ordem pessoal. É impossível verificar concretamente as condições de trabalho de dois empregados, de forma absoluta, para uma declaração categórica de identidade de atuação, em termos de mesma produtividade [...]. Assim, o Direito preocupa-se não com critérios absolutos, porque são inatingíveis, mas com uma constatação aproximada das condições de duas pessoas que prestam serviços para o mesmo empregador para concluir se a situação é de justiça ou não, determinando as necessárias correções.”¹⁵³

¹⁵¹ NACIMENTO. Amauri Mascaro. **Teoria Jurídica do Salário**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 1997. p. 36.

¹⁵² GÓES, Maurício de Carvalho. **A equiparação Salarial como Instrumento Garantidor da Isonomia nos Contratos de Emprego**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009. P. 96.

¹⁵³ NACIMENTO. Amauri Mascaro. **Teoria Jurídica do Salário**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 1997. p.40 – 41.

5 CONCLUSÃO

O salário representa um dos assuntos mais importantes do Direito do Trabalho, não só pelo fato da ordem jurídica preocupar-se sobremaneira com a sua proteção, mas também, e principalmente, porque dele depende a subsistência do trabalhador.

Persistem, contudo, acaloradas discussões doutrinárias e jurisprudenciais acerca da equiparação salarial, como vimos, por exemplo, ao tratarmos dos requisitos necessários para configuração do instituto.

Algumas conclusões podem ser extraídas após esta breve exposição, talvez as conclusões aqui expostas possam parecer protecionista, mas na realidade é apenas para aguçá-la a discussão com relação matéria.

A equiparação salarial é um importante instrumento de combate as desigualdades presenciadas no ambiente de trabalho, possuindo relevante papel no contexto atual, todavia, diante desse aspecto, a questão requer um estudo mais detalhado e preciso a respeito de seus aspectos e motivos.

Como visto, para a configuração do instituto da equiparação salarial devem estar presentes no caso em análise quatro requisitos indispensáveis, primeiro, a identidade de funções, segundo, mesmo empregador, terceiro, mesma localidade e por último, a simultaneidade no desempenho das funções entre equiparando e paradigma.

O princípio da isonomia salarial não pode ser limitado ao aspecto da identidade de função em seu sentido *stricto*, tendo em vista, que em algumas situações, em especial nos cargos de confiança, tal requisito dificilmente estará presente.

Desta forma, pode-se concluir que, em alguns casos de empregados que exercem cargos de confiança, é possível a equiparação salarial desfazer situações de discriminação salarial, devendo a norma celetista ser analisada em conjunto com os preceitos constitucionais, atribuindo, assim, eficácia abrangente ao texto normativo.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Ísis. **Manual de direito processual do trabalho**. 10. ed. atual. e ampl. São Paulo: Ltr, 2002.

ANJO, Carla Goes Lopes. Requisitos Essenciais da Equiparação Salarial. NORRIS, Roberto (coord.). **Temas Polêmicos de Direito e Processo do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2000.

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. Equiparação salarial: novas diretrizes após a Súmula 6 do Tribunal Superior do Trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 17, n. 3277, 21 jun. 2012 . Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/22063>>. Acesso em: 5 ago. 2013.

BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. In: ABREU FILHO, Nylson Paim de (Org.). **Vade Mecum**. 7. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2010.

BRASIL. **Enunciados Aprovados na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/info/NoticiaWindow;jsessionid=F4C4EB7FE38D233FEAF8985A7478626B8.node-jb203?cod=204536&action=2&destaque=false&filtros=>>>.

BRASIL, Organização Internacional do Trabalho. **Convenção n. 100**. Convenção postada no site da OIT do Brasil no hiperlink convenção n. 100. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/445>>. Acesso em 13 de ago 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 6**. 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. DF, 27 de setembro de 2012. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 14 ago maio de 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 12**. As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção *juris et de jure*, mas apenas *juris tantum*. Brasília, DF, 21 de novembro de 2011. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_html_atual.html>. Acesso em: 27 maio de 2013.

CATHARINO, José Martins. **Tratado Jurídico do Salário**. São Paulo: Ltr, 1994.

CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria geral do processo**. 15. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 1999.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Ltr,

2010.

DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. **Equiparação Salarial**. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1995.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro, Rio de Janeiro: Forense, 2013.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 11 de janeiro de 1973. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 13 ago.2013.

GÓES, Maurício de Carvalho. **A equiparação Salarial como Instrumento Garantidor da Isonomia nos Contratos de Emprego**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009.

GÓES, Mauricio de Carvalho. **A Equiparação Salarial nos contratos de emprego: um reflexo do princípio isonômico**. Justiça do Trabalho- HS Editora, ano 24, n 288, dez 2007.p. 35-57, 2007.

GOMES. ORLANDO. **O Salário no Direito Brasileiro**. São Paulo: Ltr, 1996.

HEMÉRITAS, Ademar Batista. **Organização e Normas**. São Paulo: Atlas, 1984.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2010.

MALTA, Christovão Piragibe Tostes. **A prova no processo trabalhista**. São Paulo: Ltr, 1997.

MALTA, Christóvão Piragibe Tostes. Interpretação da prova no processo trabalhista. PAMPLONA FILHO, Rodolfo (coord.). **Processo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 1997.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2003.

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

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

NACIMENTO. Amauri Mascaro. **Teoria Jurídica do Salário**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 1997.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2007.

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

PRATA, Marcelo Rodrigues. **A prova testemunhal no processo civil e trabalhista**. São Paulo: Ltr, 2000.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

SANTOS, Mauro dos. **Erros Jurídicos na Administração Salarial das Empresas**. Porto Alegre, 2 ed,:Mercado Aberto, 1987

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2010.

SILVA, Carlos Alberto Barata. **Compêndio do Direito do Trabalho**, LTr, 1976. p 363.

SÜSSEKIND,Arnaldo, Teixeira Filho, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo:Ltr, 200.