

**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE  
SERGIPE - FANESE  
CURSO DE DIREITO**

**DORGIVALDO SANTOS DE SANTANA**

**EQUIPARAÇÃO SALARIAL ENTRE GÊNEROS NO BRASIL**

**ARACAJU-SE  
2018**

**DORGIVALDO SANTOS DE SANTANA**

**EQUIPARAÇÃO SALARIAL ENTRE GÊNEROS NO BRASIL**

Monografia apresentada à Coordenação do Curso de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel.

Orientador: Professor mestre. Marcelo De Macedo Schimmpelfeng.

**ARACAJU**

S231e SANTANA, Dorgivaldo Santos de.

Equiparação Salarial Entre Gêneros No Brasil /  
Dorgivaldo Santos de Santana, 2018. 51 f.

Monografia (Graduação) – Faculdade de  
Administração e Negócios de Sergipe. Coordenação de  
Direito.

Orientador: Prof. Me. Marcelo de Macedo  
Schimpfeng

1. Equiparação Salarial 2. Evolução Social 3. Brasil I.  
TÍTULO.

CDU 349.2(813.7)

Elaborada pela Bibliotecária Lícia de Oliveira CRB-5/1255

**DORGIVALDO SANTOS DE SANTANA**

**EQUIPARAÇÃO SALARIAL ENTRE GÊNEROS NO BRASIL**

Monografia apresentada à banca examinadora da faculdade de Administração e Negócios de Sergipe, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Aprovada em 16 / 06 / 2018

BANCA EXAMINADORA



---

Prof. Me. Marcelo de Macedo Schimmpelfeng (Orientador)  
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe



---

Prof. Esp. Carlos Augusto Lima Neto  
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe



---

Prof. Esp. Narbal Alves Guimarães Bisneto  
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

## AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu grande Deus por ter me sustentado até aqui e por ter permitido cada momento da minha jornada acadêmica. Obrigado senhor Deus por ter me proporcionado saúde, sabedoria, perseverança e muita força de vontade para conseguir chegar até o fim da minha graduação.

Agradeço também a minha amada avó Maria Francisca por sempre ter acreditado no meu potencial e nunca ter me desamparado, sem a senhora não sei se conseguiria chegar aonde cheguei.

Sou imensamente grato também ao meu pai Dorgival, e a minha mãe Sara, por todo esforço, em prol do meu crescimento e desenvolvimento, pois mesmo diante de todas as dificuldades nunca deixaram de mostrar o caminho salutar que um cidadão deve ter diante da sociedade. Aos meus irmãos Darlan, e Jussara que sempre estive torcendo pelo o meu crescimento dia após dia.

Aos meus nobres professores que fizeram parte do meu processo de aprendizado me ajudando na concretização de mais um sonho.

Agradeço também a minha namorada Thanmíris que sempre esteve e esta do meu lado nos momentos de adversidade e momentos em que mais precisei ali ela estava me dando forças através dos seus carinhos e preocupações, obrigada meu amor.

Agradeço imensamente aos meus sogros Givaldo e Maria Adeilda por todo carinho respeito e admiração demonstrado a mim durante todos esses anos, vocês também fizeram parte da concretização de mais essa etapa da minha vida.

Foram 5 anos, de lutas aprendizados, reflexões, mudanças que sem o apoio de todos vocês acredito que não conseguiria alcançar tal objetivo. Com isso fica aqui a certeza que o amor, a confiança, a admiração e a entrega de cada um me faz hoje mais forte do que ontem.

“Só é lutador quem sabe lutar consigo mesmo”

(Carlos Drummond de Andrade)

## RESUMO

O trabalho referente a equiparação salarial entre gêneros no Brasil, trata de forma geral sobre vários aspectos que tratam do assunto, que vem evoluindo cada vez mais.

Com o intuito de entender e mostrar a significativa evolução social, que exige do contexto legal total atualização de sua aplicação as necessidades laborais.

A construção teórica do presente trabalho se deu a partir de uma revisão bibliográfica dos doutrinadores que exploram o tema, além do auxílio de segmentos legais destinados a tratar da equiparação salarial entre gêneros, sob o aspecto constitucional e trabalhista.

A metodologia utilizada apresenta uma característica argumentativa ao utilizar a legislação, e documentos oficiais e doutrina pertinente.

A monografia está organizada em sete capítulos, dentre eles, o segundo capítulo que trata da equiparação salarial entre gêneros no Brasil, o quinto capítulo trata dos requisitos/elementos necessários para se chegar a equiparação salarial sob o olhar da legislação trabalhista, bem como atualizando o que se tem hoje após a reforma trabalhista.

**Palavras-chave:** equiparação salarial; evolução social, Brasil

## **ABSTRACT**

The work related to gender wage equalization in Brazil, deals in general with several aspects that deal with the subject, which has been evolving more and more.

In order to understand and show the significant social evolution, which requires the legal context to fully update its application of labor needs.

The theoretical construction of the present work was based on a bibliographical review of the doctrinators who explore the subject, besides the aid of legal segments destined to treat the gender wage equalization, under the constitutional and labor aspects.

The methodology used presents an argumentative characteristic when using the legislation, and official documents and relevant doctrine.

The monograph is organized into seven chapters, among them the second chapter dealing with the gender equalization of pay in Brazil, the fifth chapter deals with the requirements / elements necessary to achieve wage equalization under the labor legislation, as well as updating the which we have today after the labor reform.

Keywords: wage equalization; social evolution; Brazil

## SUMÁRIO

RESUMO .....	
1 INTRODUÇÃO .....	8
2. EQUIPARAÇÃO SALARIAL ENTRE GÊNEROS NO BRASIL .....	10
2.1 Conceito e natureza jurídica .....	10
2.2 Breve histórico .....	10
3 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS NO DIREITO DO TRABALHADO .....	14
3.1 Princípio da proteção .....	15
3.2 Princípio da legalidade .....	15
3.3 Princípio da igualdade .....	16
3.4 Trabalhadores rurais x urbanos .....	19
3.5 Princípio da proteção legal de práticas discriminatórias .....	19
3.6 Proteção do mercado de trabalho da mulher .....	21
3.7 Igualdade de salários .....	22
3.8 Convenção da OIT .....	23
4 DISPOSITIVOS PERTINENTES A ERRADICAÇÃO DISCRIMINATÓRIA .....	26
5 REQUISITOS DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL .....	29
5.1 Equiparação salarial por função análoga .....	29
5.2 Salário do período de substituição não provisória .....	31
5.3 Equiparação salarial por equivalência .....	32
5.4 Equiparação salarial e a lei nº 13.467. ....	33
5.4.1 Trabalho de igual valor .....	33
5.4.2 Identidade do empregador .....	34
5.4.3 Quadro de carreira .....	35
5.4.4 Promoções .....	36
5.4.5 Trabalhador readaptado .....	36
5.4.6 Empregados contemporâneos .....	37
5.4.7 Discriminação .....	37
5.5 Súmula 6 TST .....	39
5.6 Equiparação salarial dos servidores públicos .....	44
6 JULGADOS APLICÁVEIS A EQUIPARAÇÃO SALARIAL .....	46
7 CONCLUSÃO .....	48
REFERÊNCIAS .....	50

# 1 INTRODUÇÃO

O Direito por ser um ramo que vive em constante modificação, devido ao seu acompanhamento à evolução da sociedade, permite que a referida temática seja explorada por vários contextos.

No entanto, o Direito do Trabalho, fez parte da evolução dentre muitos aspectos trabalhistas que hoje fazem parte do contexto social e cultural do nosso país. Assim, é possível citar a figura da mulher na sociedade, que é marcada por diversas fases, dentre elas abusos das mais diversas formas, ofensas, humilhações, mas também firmada por conquistas, que se destacam e ganharam força no seio da sociedade, tendo reflexo no Brasil e no mundo, e a nível nacional se deu com o advento da Constituição Federal de 1988.

A Constituição Federal de 1988 em seu art. 5º estabeleceu a igualdade de direitos entre homens e mulheres, e assim, ainda hoje a batalha por essa igualdade é questionada.

A equiparação entre o paradigma e empregado na seara trabalhista, sofreu alteração com o advento da lei nº 13.467 de 2017, esta que modificou a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT. Modificando todas as condições de igualdade salarial entre os trabalhadores, diante dos parâmetros, de sua identidade de função, trabalho de igual valor, mesma localidade, simultaneidade na prestação do serviço.

Inicialmente, a construção teórica do presente trabalho se deu a partir de uma revisão bibliográfica dos doutrinadores que exploram o tema, além do auxílio de segmentos legais destinados a tratar da equiparação salarial entre gêneros, sob o aspecto constitucional e trabalhista, buscando identificar quais caminhos devem ser percorridos para se obter a equiparação salarial entre gêneros no Brasil, através da ótica antidiscriminatória na seara trabalhista, e a partir desta identificação aprender que através da equiparação salarial entre gêneros que somos todos iguais perante a lei.

A metodologia utilizada apresenta uma característica argumentativa ao utilizar a legislação, e documentos oficiais e doutrina pertinente.

A monografia está organizada em sete capítulos, dentre eles, o primeiro capítulo que trata da equiparação salarial entre gêneros no Brasil, o segundo

capítulo trata dos requisitos/elementos necessários para se chegar à equiparação salarial sob o olhar da legislação trabalhista, bem como atualizando o que se tem hoje após a reforma trabalhista.

O terceiro capítulo faz referência à equiparação salarial sob a ótica constitucional.

E assim, trata de forma geral todo o trâmite atualizado, em que o Brasil vai evoluindo, diante de tanta desigualdade existente entre os trabalhadores sob o contexto salarial. Pois, mesmo diante de todas essas crescentes legais, existentes a equiparação salarial entre gêneros, a figura da mulher, também, é uma temática que, muito precisa ser melhorada e protegida no contexto legal. Mas, diante de um passado cheio de repressões, e omissões do poder público em face delas, o direito constitucional vem concretizando o que está nos seus artigos.

## 2. EQUIPARAÇÃO SALARIAL ENTRE GÊNEROS NO BRASIL

### 2.1 Conceito e natureza jurídica

Quando se fala em equiparação salarial na seara trabalhista é inevitável não observar o viés igualitário onde trabalhadores que exercem a mesma função, e o mesmo paradigma, tenham o direito de receber salários iguais.

Neste sentido, o doutrinador determina que:

Assim a equiparação vem a ser, no conceito. De “Octavio Magana” a garantia atribuída ao Trabalhador de não sofrer discriminação salarial quando o seu trabalho seja do mesmo valor de outro escolhido como paradigma. (MARTINS, 2009, p. 223)

Esta claro que o instituto da equiparação salarial entre gêneros tem como foco erradicar a discriminação e estabelecer a isonomia entre os trabalhadores que trabalham de forma idêntica respeitando os requisitos da equiparação previstos em lei, identidade da função, atividade ou gênero do empregado.

A doutrina leciona o seguinte:

Equiparação salarial é a figura jurídica mediante a qual se assegura ao trabalhador idêntico salário ao do colega perante o qual tenha exercido, simultaneamente, função idêntica, na mesma localidade, para o mesmo empregador. (DELGADO, 2017, p. 926)

Diante do exposto compreendesse por equiparação salarial entre gênero, a busca da igualdade feita pelo trabalhador quando o mesmo tenha diferenças salariais, exercendo função idêntica a do seu paradigma.

### 2.2 Breve histórico

Existe em torno de todo o contexto discutido em face da equiparação salarial entre gêneros no Brasil, uma breve observância do que já existia desde os séculos passados.

Com o crescimento da indústria e de várias inovações tecnológicas, o trabalhador tem a sua mão-de-obra ainda mais desvalorizada. Pois, não era visto

como pessoa, e sim como mercadoria, isso até meados do séculos XIX, pois a forte tendência ainda existente sob o olhar da realidade de uma sociedade em que tinha como empregado os escravos.

Explica Saraiva (2010, p. 31) ao argumentar ainda sobre essa constante realidade, cita, que a substituição de boa parte dos empregados foi feita por máquinas da época, sendo elas a de tear e de fiar. Gerando, então, a partir daí, um crescimento considerável das empresas, diante da grande substituição da mão-de-obra humana pela máquina ensejando o fim de incontáveis postos de trabalho, o que ocasionou muito desemprego.

Mesmo com as várias inovações nas empresas, havia a necessidade de uma relação de trabalho mesmo em meio a uma crise diante da falta de emprego.

Diante disso, a aceitação da mulher no mercado de trabalho foi introduzida a partir da Revolução Industrial em que passou o país, sendo ela vista como uma mão-de-obra barata, e que diante de sua desvalorização enquanto empregada, recebia, salário diferente dos homens. Pois, a mulher empregada, era vista como um fator de baixa produção, devido a gestação, amamentação e etc. E, para manipular aquelas máquinas, seria preciso pessoas assalariadas para operarem todo o maquinário. A partir daí a mulher era explorada, pois costumava laborar em jornadas excessivas.

Já que naquele tempo, o preconceito para o trabalho feminino, se dava pelo fato da mulher ser considerado sexo frágil, bem como a época, em que a mulher não podia trabalhar. Aquelas que se submetiam a fazer tal, eram aquelas que realmente não tinham condições financeiras, muitas delas separadas ou mães solteira.

Na década de 70, através dos movimentos feministas que se começou a manifestação em favor dos direitos da mulher, diante de muitos abusos dos mais diversos, físico, moral, e até discriminação diante do gênero nas fábricas, que utilizavam a mulher como mão-de-obra barata. Então, visando proteger a mulher desses abusos, esses movimentos feministas lutaram pela criação de Políticas Públicas que criassem direitos da mulher e deveres que fortalecessem sua cidadania e seus direitos enquanto mulher.

Desta forma, diante de cada passo dado pelas revolucionárias feministas, tal panorama resultou na elaboração de inúmeros protocolos e documentos internacionais que buscavam eliminar qualquer forma de discriminação e violência contra as mulheres. (SPM, 2011)

Em 1975, foi realizada a I Conferência Mundial sobre a Mulher no México, que resultou posteriormente na Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, isso já no ano de 1979. No Brasil entrou em vigor no ano de 1981, devido a influência das feministas, ficando conhecida como CEDAW, esta que foi o divisor de águas, onde serviu de marco internacional dos Direitos Humanos destinado a proteção das mulheres.

Nas duas décadas seguintes, junto à efervescência do período de redemocratização do país, já não cabia mais uma perspectiva generalista para explicar as questões de gênero, sendo necessária neste contexto, a formulação de diretrizes específicas para a inclusão e proteção das mulheres em diferentes setores sociais.

A Constituição Federal, é utilizada como base para vários ramos do Direito, dentre eles destacamos o direito do trabalho, pois, a partir do surgimento da Constituição do México no ano de 1917 e de Weimar em 1919, Houve por parte dos países a inserção legal dos direitos sociais em suas legislações. E nesse grupo está incluso o Brasil, oportunizando tratar os direitos dos trabalhadores, e aqui inclui-se a figura também da mulher enquanto funcionária, a mulher no mercado de trabalho.

Desta forma, a doutrina especializada no assunto, afirma que.

Em verdade o direito do trabalho nasce como uma forma de resistência à revolução industrial e a maneira como os trabalhadores eram explorados pelas empresas. Nesta época, era comum a exploração do trabalho da mulher e do menor. Os obreiros não possuíam qualquer garantia de salário digno as condições de higiene, saúde e segurança no trabalho eram sub-humanas. Era uma época de total exploração e desprezo pelo trabalho da pessoa humana. (SARAIVA, 2010, p. 31)

Em meio a tantas lutas em busca de uma melhoria na seara trabalhista o obreiro começa a acreditar em possíveis melhorias. Algumas delas marcadas por eventos culturais, como aquela que se deu a partir do fim da segunda guerra mundial, onde se tem o início do constitucionalismo social, firmada pelo acréscimo de legais conceitos destinados a proteção a direitos sociais e fundamentais, dentre eles os direitos trabalhistas.

A atenção a valorização da pessoa humana, em relação a vários direitos remetem a necessidade de ser firmado leis que protejam os trabalhadores de forma mais respeitosa.

A cogitação de jornadas teve como referência a determinação da jornada em outros países, a exemplo da Constituição do México, sendo ela a primeira a tratar sobre o direito do trabalho.

Afirma a doutrina que:

A constituição do México (1917) foi a primeira carta a dispor sobre o direito do trabalho, sendo fixada a jornada de 8 horas, proibição de trabalho aos menores de 12 anos, limitação da jornada de menores de 16 anos a seis horas, descanso semanal, proteção à maternidade, jornada máxima noturna de 7 horas salário mínimo, direito à sindicalização, à greve, seguro social indenização proveniente de dispensa e proteção em face de acidente de trabalho. (SARAIVA, 2010, p. 34)

Mesmo sendo assegurados vários direitos pela primeira constituição que por sua vez era voltada a proteção dos direitos dos trabalhadores. Ainda assim, trabalhadores precisavam de uma atenção maior em relação aos seus direitos, a exemplo disso, é possível citar, as diferenças salariais que existiam a trabalhadores que exerciam a mesma função e o mesmo paradigma, mais pelo fato de ter o gênero feminino, ou ser menor de idade, os salários eram menores do que salários pagos ao gênero masculino.

Desta forma, é possível notar, que para chegar na legislação existente hoje, muita coisa foi modificada e criada conforme a sociedade também foi evoluindo. Trata-se de uma caminhada conjunta, sociedade e legislação.

### 3 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS NO DIREITO DO TRABALHO

Além das leis positivadas, ao ser analisado algum ramo do direito é inevitável não ter como base princípios, ou seja, o início de um estudo relacionado a qualquer instituto tem como alicerce os princípios que norteiam tal estudo.

E no direito do trabalho também se norteia com a ajuda de princípios, como forma de direcionar todo o ordenamento, formado por regras e dispositivos. Para Saraiva (2010, p. 37) os princípios costumam servir como preposições genéricas, que acabam funcionando como inspiração ao legislador, este que estrutura a norma positiva a partir de sua elaboração, integrando e suprimindo lacunas e omissões que venham a surgir diante da necessidade de cada prática.

E para defender e basilar os regramentos da CLT, muitos são os princípios presentes embasados na Constituição Federal, precisamente nos artigos 5º e art. 7º da referida norma, pois a Constituição não se limita apenas a definir competência e atribuir poderes.

Sendo como base nesses princípios, se tem a proteção da Igualdade entre trabalhadores, independente do gênero, e assim adequa-se a trata a equiparação salarial entre trabalhadores, sem que seus gêneros, fossem requisitos impositivos para se ter diferentes salários.

O que se vai ter nos demais tópicos são diversos princípios presentes na Constituição, que junto ao Direito do Trabalho delimitam e respeitam a aplicação da CLT. Desta forma, existe o princípio da interpretação conforme a Constituição, e assim deve-se respeitar o ordenamento celetista pois nele aplicam-se normas que mais se aproximam da Constituição, não sendo nada contrário a Carta Magna.

Respeitando então a conservação das normas, devendo sua interpretação não ser contrária ao texto literal, sendo o sentido da norma, é ter a sua concordância com a Constituição.

Mas, mesmo assim, os limites precisam ser respeitados para que sejam assegurados a certeza e segurança jurídica.

### 3.1 Princípio da proteção

É notável que, entre vários princípios existentes no direito do trabalho, um de grande relevância, e um dos mais importantes é o princípio da proteção.

Este que tem a função de manter o equilíbrio na relação de empregador, empregado respeitando o bem estar social dos indivíduos.

Pois, tem no ordenamento constitucional a proteção destinada aos trabalhadores, direcionando todo o tipo de proteção necessária aos trabalhadores rurais e urbanos, sob o aspecto de melhorar não só a questão laboral como combinar tais melhorias da condição social do trabalhador.

Fundamentando sobre vários pontos importantes a realidade do trabalhador urbano e rural, sendo dentre elas a relação protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa; salário mínimo; piso salarial proporcional; remuneração ao trabalho noturno; repouso semanal remunerado; licença à gestante; proteção do mercado de trabalho à mulher. Nota-se que todos esses pontos giram em torno da dignidade da pessoa humana.

Conforme mostra o art. 1º, inciso III da Constituição Federal que afirma:

A república Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamento: III - a dignidade da pessoa humana (...). (BRASIL, 1988)

Assim, é possível constar inúmeros direitos consagrados como forma de proteger o trabalhador de práticas abusivas, discriminadoras e ilícitas por parte do empregador.

### 3.2 Princípio da legalidade

Este é um importante princípio, e sua atuação na prática, é bastante valorosa. Pois, dentro de cada empresa existe uma realidade a ser respeitada, a depender da atividade desenvolvida por ela.

No entanto, nada mais importante do que uma lei, de conceitos igualitários e justos que versem sobre vários temas, assegurando ao trabalhador além da igualdade de direitos e deveres, a sua devida proteção, ao desenvolver atividade em que coloque-o em risco de vida.

Então o regimento interno, ordens e preceitos de uma empresa precisa andar em passos iguais com a Constituição, sob o olhar de atividades nas relações particulares e naquelas que se destinam à administração.

Pois, nas relações particulares, pode-se fazer tudo o que a lei não proibir, vigorando o princípio da autonomia da vontade, em que será analisado conforme a aplicação do princípio da igualdade, ou seja, por esse princípio não é permitido agir de forma contrária a lei.

No Brasil, o art. 5º inciso II da Constituição Federal afirma:

Todos são iguais perante a lei, sem qualquer distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade à igualdade, à segurança e à propriedade nos termos seguintes: II – ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei (...). (BRASIL, 1988)

No que tange à legalidade aplicada aos preceitos da administração, será permitido fazer, o que a lei permitir, tratando-se aqui do princípio da legalidade estrita, pois esta não é considerada absoluta.

### 3.3 Princípio da igualdade

Além do princípio da proteção, existe um dos princípios basilares que traz um fundamento essencial para a equiparação salarial, que é o princípio da igualdade, contido no “caput” do artigo 5º da Constituição Federal.

Pois, trata de forma igual os iguais, e desigual, os desiguais.

No Brasil, o art. 5º da Constituição Federal afirma:

Todos são iguais perante a lei, sem qualquer distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país, a inviolabilidade do direito à vida, á liberdade a igualdade, a segurança e a propriedade nos Seguintes termos (...). (BRASIL, 1988)

Conclui-se então, que o direito a igualdade é assegurado como garantia fundamental ao cidadão não podendo ser violado tal direito.

A Constituição Federal estabelece a igualdade entre homens e mulheres, pois a mulher é capaz de conquistar seu espaço em tudo que faça.

Desta forma, é possível afirmar a igualdade entre homens e mulheres seja em direitos, como também em obrigações, o que permite a eles terem os mesmos salários, e serem tratados com respeito, independente do que façam ou o cargo que ocupem.

Mas, em meio a toda essa fundamentação clamando pela igualdade, cabe aqui ser respeitada dentro dos parâmetros legais que entre homens e mulheres, há diferenças que legalmente são respeitadas. Pois, tende a tratar igualmente os iguais e desigualdades os desiguais, desta forma, a Constituição Federal estabelece algumas desigualdades, a exemplo do que confere o inciso L, do art. 5º da Carta magna, ao permitir que as presidiárias possam permanecer com os seus filhos durante o período de amamentação. Necessitando que tal local, ofereça condições necessárias para a recepção e manutenção da mãe e do menor. A licença maternidade, conferida as mulheres, sendo também atribuída a licença paternidade e por último, é possível informar sobre o serviço militar.

O princípio da igualdade pode ser explicado com base em três questões a serem observadas, a fim de se verificar o respeito ou desrespeito ao aludido princípio.

Desta forma afirma Celso Antônio Bandeira de Melo:

“o primeiro elemento trata do fator da desigualação; o segundo reporta-se a correlação lógica abstrata existente entre o fator erigido em critério de *discrimen* e a disparidade estabelecida no tratamento jurídico diversificado; o terceiro e último, atina à consonância desta correlação lógica com os interesses absorvidos no sistema constitucional e destarte juridicizados.” (MELO, 2015, p. 43)

Sendo vedadas em face desse princípio as diferenças arbitrárias, discriminações absurdas, pois conforme, afirma o princípio as diferenças existem para serem respeitadas no limite das suas diferenças.

Segundo o constitucionalista:

“A igualdade se configura como uma eficácia transcendente, de modo que toda situação de desigualdade persistente à entrada em vigor da norma constitucional deve ser considerada não recepcionada, se não demonstrar compatibilidade com os valores que a Constituição, como norma suprema, proclama.” (MORAIS, 2017, p. 47)

Pois, é possível ver a igualdade de condições sociais, tendo assim, a aplicação política diante de vários programas estabelecidos e criados pelo estado, já que cabe a autoridade pública, aplicar e organizar o sistema com leis e normas convencionadas a serem utilizadas no sistema em prol do povo de forma igualitária. Sem discriminar ou distinguir seus beneficiários, seja em razão de sexo, classe social.

Assim, dando continuidade a esse fundamento a Constituição Federal é repleta de regras que defendem a igualdade, pois no seu art. 3º, III, afirma ser necessário erradicar a pobreza e a marginalização, objetivando assim, reduzir a desigualdade, tanto social, como regional. Necessitando concretizar o ideal de verdadeira justiça social, exterminando a desigualdade social.

A desigualdade existe, quando houver tratamento diferenciado por motivo que o torne diferente do outro, e a função constitucional adimplemento a aplicação da igualdade.

Mesmo diante de uma série de preceitos legais, que discutem a sua possível legalidade embasada na constitucionalidade, é preciso se utilizar da ferramenta de mecanismo da uniformização de jurisprudências dos tribunais, estes que serão utilizados como base, parâmetros decisórios para determinadas situações jurídicas, que ficarão, então, estabelecidas.

Ficando então determinado que qualquer conduta discriminatória que venha atentar contra o indivíduo, resultará ao particular indenização diante da responsabilidade civil em face do sujeito.

Não há como falar de igualdade salarial, sem mencionar o princípio da igualdade salarial, pois observa-se que tal princípio é um dos norteadores da equiparação salarial. Com isso o principio supracitado esta firmado na constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º XXX, que diz:

XXX- Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. (BRASIL, 1988)

Com isso nota-se que qualquer tipo de discriminação é abominado pela Constituição brasileira proporcionando assim uma segurança jurídica maior aos trabalhadores que por ventura venham a sofrer algum tipo de discriminação.

### 3.4 Trabalhadores rurais x urbanos

Ao tratar da equiparação salarial entre gêneros no Brasil também é possível afirmar diante do contexto constitucional a proibição de diferença salarial, exercício e função. Assim, é possível destacar não ser possível diferenciar os direitos permissivos entre trabalhadores urbanos e rurais.

Defende a Constituição Federal, em seu artigo, que:

Artigo 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social: XXX-Proibição de diferença de salários, de exercício de funções (...)(BRASIL, 1988)

Sendo assim é visto que o princípio da igualdade se unifica ao âmbito salarial, causando um desdobramento o que enseja o princípio da igualdade salarial, igualdade de direitos, bem como a não permissão de práticas discriminatórias em face da diferença na atividade desenvolvida pelo trabalhador urbano, do rural.

### 3.5 Princípio da proteção legal de práticas discriminatórias

O princípio da igualdade anda de forma interligada com o princípio antidiscriminatório, uma vez que ambos funcionam com o condão protetor ao obreiro na esfera trabalhista, o que enseja a integração de mais um princípio, denominado princípio da proteção, trazendo assim um fortalecimento ao instituto da equiparação salarial, com o objetivo de trazer uma maior segurança jurídica.

Afirma a Constituição em seu texto, proteção à igualdade, erradicando qualquer tipo de prática discriminatória, conforme menciona os incisos XXXI, XXXII e XLI do art. 5º da Constituição Federal.

Segundo (DELGADO, 2017 p. 926):

O princípio antidiscriminatório objetiva também evitar tratamento salarial diferenciado aqueles trabalhadores que cumpram trabalho igual para o Empregador.

O art. 3º, inciso IV da Constituição Federal veda a discriminação, sendo este um princípio fundamental defendido pela Carta Magna. Tendo assim, a função de

excluir todas aquelas diferenciações que põem um trabalhador em situação de inferioridade, ou até mesmo em situação desfavorável e vexatória.

A determinação legal torna impossível, ilegal, a discriminação de sexo, ou atitude que venha desequilibrar o nível de igualdade que deve existir entre homem e mulher. Não sendo possível enaltecer o que um faz em desfavor do outro, pelo simples fato de ser homem ou mulher.

A regra defendida pela Constituição é de que prevaleça a igualdade entre homens e mulheres, mas existem contextos, situações em que se deve ter tratamento diferenciado entre homens e mulheres devido a situações que exigem mais do sexo masculino, e situações fisiológicas que são destinadas apenas ao sexo feminino, assim como a gestação.

Assim, a gestação foi reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal como cláusula pétrea a licença à gestante, presente no art. 7º, XVIII/ CF, afirmando que:

“a torná-la insubsistente, implicará um retrocesso histórico, em matéria social previdenciária, que não se pode presumir desejado”, uma vez que poderá propiciar “a discriminação que a Constituição buscou combater, quando proibiu diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão, por motivo de sexo (art. 7º, inc. XXX, da CF/88), proibição, que, em substância, é um desdobramento do princípio da igualdade de direitos, entre homens e mulheres”. (MORAIS, 2017, p. 49)

Trata a questão de forma específica a uma situação fisiológica que impõe de forma exclusiva apenas a mulher diante da sua natureza, ser mãe. Diante disso, é dado a ela o direito a licença- maternidade.

Assim, o devido princípio é aplicado de forma mais precisa na CLT, em muitos dos seus artigos. Pois, consta no tema do Capítulo III da Consolidação das Leis Trabalhistas, Seção I, ao tratar da Duração, Condição do Trabalho e da Discriminação contra a Mulher, o artigo 372/ CLT.

Argumenta o art. 372 da CLT, que:

Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo. (CLT, 1943)

Assim, tal princípio fortalece o argumento que proíbe qualquer discriminatória. Sendo presente na CLT vários argumentos de proteção à igualdade entre empregados, independente do seu gênero.

Pois, já são reconhecidos pela própria CLT como prática discriminatória as atividades como aquela que trate de qualquer tipo de publicação em anúncio de emprego, no qual faça referência ao sexo, à idade. Bem como aquela que resultar na recusa de emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalhador (a), em razão de sexo, cor, situação familiar ou estado de gravidez, exceto naquelas situações em que a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível.

Práticas que venham considerar como condição de emprego ou de remuneração o sexo, a idade. Assim como, práticas que exijam atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez como requisito de admissão ou continuidade no emprego, são consideradas práticas discriminatórias, que expõem a figura humana a situação vexatória e humilhante.

### 3.6 Proteção do mercado de trabalho da mulher

A aceitação da mulher no mercado de trabalho foi introduzida a partir da Revolução Industrial em que passou o país, sendo ela vista como uma mão-de-obra barata, e que diante disso de sua desvalorização enquanto empregada recebia ela salário diferente aos dos homens. Pois, a mulher empregada, era vista como um fator de baixa produção, devido à gestação, amamentação e etc.

Desta forma, tendo hoje no século XXI a mulher alcançado altos degraus no mercado de trabalho, ela passou também a ter mais proteção diante de suas peculiaridades por ser mulher, ficando então, proibido conforme consta o art. 7º, XXXIII da Constituição Federal, no ato da admissão de uma empregada, exigir qualquer tipo de teste, seja ele de gravidez, perícia de infertilidade como requisito para admissão trabalhista.

Desta forma, a própria CLT tem especificado em um dos seus capítulos um estudo todo direcionado a mulher, enquanto empregada. E assim, a conquista e respeito da mulher vem sendo cada vez mais valorizada e reconhecida pela legislação, que hoje através da reforma trabalhista esta implantada através da lei nº 13.467 de 2017 reconhecendo mais direitos a mulher gestante, sem que nenhum desses favorecimentos venham diminuir seu salário. Além do auxílio da OIT.

### 3.7 Igualdade de salários

Proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissibilidade por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

É preciso um reforço constitucional para delimitar a aplicação de direitos, pois o Brasil é um país totalmente influenciado por um misto de culturas e costumes, que interferem na sociedade, trazendo assim a discriminação de uma época em que a mulher não tinha na sociedade um espaço reconhecido e valorizado.

A igualdade de salários deve sempre existir, pois é proibido perante a Constituição Federal existir discriminação pelo sexo, no que condiz os valores dos salários entre ambos os gêneros. Assim protege a legislação afirmando o inciso XXXI, do art. 5º da CF.

Defende, MARTINS (2009, p. 295), que:

O princípio de que todos devem ter salário igual para trabalho igual, sem distinção de sexo, nasce com o artigo, 427 do tratado de Versalhes, no qual se estabelecem “Salário igual, sem distinção de sexo, para trabalho igual em quantidade e qualidade”

Nota-se que a importância dos direitos trabalhistas tem que ser alcançados a todos os trabalhadores sem espaço para diferencia-lo pelo seu gênero.

A própria Declaração Universal dos Direitos dos Homens de 1948 já fazia menção a esse tipo de situação, defendendo a erradicação de qualquer tipo de prática discriminatória entre trabalhadores. Esclarecendo então, o doutrinador MARTINS (2009, p. 276), que no art. 8, já em 1948, a Declaração Universal dos Direitos dos Homens no art. 23, nº 2, já celebrava que toda pessoa tem direito, sem nenhuma discriminação a um salário igual para um trabalho igual.

Isso mesmo que a defende pela igualdade salarial entre gêneros no âmbito trabalhista no século XXI ganhou força, sendo ela resultado de práticas legais bem antigas, conforme afirma o art. 121 da Constituição de 1934, ao estabelecer a proibição de diferentes salários para o mesmo trabalhador, seja ele por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil.

Logo mais, após a Constituição de 1934, é vigorada a constituição de 1946, onde a redação do art. 157, II é repetido de forma veemente, vindo a ser alterada a partir da constituição de 1967 em seu art. 158, III sendo acrescentada em seu dispositivo “critério de admissão”, e excluiu a nacionalidade.

### 3.8 Convenção da OIT

A organização Internacional do Trabalho, como é mais conhecida pela sua sigla OIT tem ela o papel fundamental diante dos direitos dos trabalhadores. Respeitada por representantes governamentais, de organizações de trabalhadores, diante da criação de suas recomendações.

No ano de 1988 a Conferência Internacional do Trabalho, aprovou alguns princípios dentre os demais existentes, é possível citar o princípio de eliminação de todas as formas de discriminação no emprego e na ocupação.

Para se ter diante da determinação legal, tudo alinhado, e fazer do seu usuário a devida adequação, fazendo com que, homens e mulheres do mundo, para que estes consigam um trabalho produtivo. Adequadamente remunerado, em que seja exercido em condições de proporcionar aos empregados condições de liberdade, equidade e segurança.

Desta forma, a OIT tem como propósito, trazer o respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho, bem como proporcionar a extensão da proteção social, o que acaba fortalecendo o diálogo social.

Dentre toda a filosofia defendida pela OIT, sabe-se que ela é detentora de inúmeras convenções, que devem ser seguida e aplicada no Brasil. No âmbito trabalhista, a organização atribui convenções como a de nº 100; 111 e 117.

A primeira a ser mencionada, será a convenção de nº 100, que trata da igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por trabalho de igual valor.

E assim, afirma a convenção que essa remuneração mencionada, deve ser aquela que trata-se de salário, vantagens, sendo elas pagas de forma direta ou indireta.

Desde já, por meio desta convenção, reafirma a possibilidade do princípio da igualdade salarial ser aplicada, conforme a legislação nacional, ou qualquer sistema de fixação de remuneração que tenha sido estabelecida ou até mesmo reconhecida pela legislação, assim como, as convenções coletivas firmadas entre empregadores e empregados.

Alerta o art. da Convenção de nº 100 da OIT, que:

As diferenças entre as taxas de remuneração que correspondem, sem consideração de sexo, a diferenças resultantes de tal avaliação objetiva nos trabalhos a efetuar, não deverão ser consideradas como contrárias aos princípios de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor. (OIT, 1957)

Assim, fica constatado que a luta pela igualdade salarial entre homens e mulheres enquanto empregados, é definida pela OIT, especificamente na intenção de tratar ambos de forma igualitária, oferecendo o mesmo salário para os dois.

Das várias convenções existentes a de nº 111 é mais uma que trata da desigualdade, esta trata da discriminação em matéria de emprego e profissão.

Para entender melhor o que pode ser considerado como discriminatório, a Convenção de nº 111, conceitua o que é discriminação:

art. 1. Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados. (OIT, 1957)

Ou seja, trata-se de distinções, exclusões e referências existentes em face de qualificações dadas a um determinado grupo, desfavorecendo outro que desenvolva a mesma atividade.

Diante disso, o objetivo da Convenção nº 111 da OIT é promulgar leis com a intenção de criar o interesse em fazer surgir programas educacionais para combater essa prática discriminatória, bem como, ter a colaboração das organizações de emprego e trabalho e de outros organismos.

A discriminação deve ser entendida de forma objetiva, clara, para evitar possíveis abusos ao achar que tudo é discriminação.

Pois, não será visto como discriminação. Segundo o art. 4º da Convenção nº 100 da OIT:

“qualquer medidas tomadas em relação a uma pessoa que, individualmente, seja objeto de uma suspeita legítima de se entregar a uma atividade prejudicial à segurança do Estado ou cuja atividade se encontre realmente comprovada, desde que a referida pessoa tenha o direito de recorrer a uma instância competente, estabelecida de acordo com a prática nacional.” (OIT, 1957)

Isso ajuda a qualquer membro a não banalizar a discriminação, e querer enxergar qualquer prática, a caracterizar como discriminação. Para isso, a convenção permite que qualquer Membro, tem prerrogativa para oferecer esclarecimentos às organizações representativas de empregados e empregadores e explicar o que é ou não é discriminação.

Já a Convenção de nº 117, estabelece em seus artigos sobre a política social, está que objetiva erradicar qualquer tipo de discriminação entre trabalhadores, sem que a sua escolha sexual, religiosa, bem como, a sua cor o torne merecer de mais ou menos direitos e deveres do que o outro que também desenvolve a mesma atividade, profissão que o outro.

#### 4 DISPOSITIVOS PERTINENTES A ERRADICAÇÃO DISCRIMINATÓRIA

O direito do trabalho elenca em seus ordenamentos vários princípios, dentre eles o princípio do hipossuficiente, caracterizando o trabalhador como tal.

Diante dessa característica, é preciso ficar sempre atento ao que o trabalhador sofre diante de abusos e discriminações em vários contextos. Assim, dentre as várias formas de identificar e configurar a discriminação ao trabalhador, uma delas é identificar a figura feminina. Esta que exige um grau de proteção maior.

Desta forma, a CLT elencou os artigos 372 e seguintes para tratar sobre a referida problemática.

Defende o art. 373 da CLT, que:

Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo. (CLT, 1943)

Assim, o art. 373 da CLT já elenca a erradicação a qualquer tipo de discriminação, ou diferenciação que venha existir nas práticas que regulem o trabalho masculino, do feminino.

A jornada de trabalho da mulher é determinada na lei, como oito horas diárias, respeitando claro suas devidas exceções e peculiaridades, que devem ser respeitadas.

Ficando então proibido publicações de empregos em jornais ou classificados, que exijam como requisito para ocupar tal cargo em empresa, a exigência de sexo, idade, cor, religião.

Não sendo permitido também, o sexo, idade, cor e situação familiar sejam utilizadas como variáveis de remuneração.

Oportunizar emprego, independente do sexo, pois a vaga de emprego é única a homens e mulheres, o que não é permitido assim, estreitar a possibilidade de vagas a mulheres que não possam mais ter filhos exigindo atestado ou exame, de qualquer natureza como meio de comprovação de esterilidade ou gravidez. Objetivando assim, o empregador a economizar, não possibilitando vagas de emprego a mulheres que possam engravidar e assim ter que pagar licença maternidade.

A mulher como já foi mencionado no parágrafo anterior requer da legislação maior cuidado. Pois, devido a isso ela tem sua intimidade protegida, mesmo quando ela ocupe lugar de subordinação, a sua escala hierárquica.

E isso se torna preocupante, porque além das situações destinadas a discriminação, pois também podem ocorrer abusos, devido a situações que expõem a empregada, a exemplo das revistas íntimas após a jornada de trabalho como forma de fiscalizar a saída de mercadorias, na tentativa de furto por meio das empregadas.

Assim, diante de todas as proibições mencionadas, é importante alertar, a necessidade de averiguação para cada caso, pois não há impedimento nas práticas de medidas temporárias que estabeleçam políticas de igualdade entre homens e mulheres.

No meio da justiça do trabalho também existe a figura das comissões representativas que desenvolvem atuação prática relacionada a erradicação de discriminação ao elencar atividades destinadas a homens e mulheres.

O art. 510 – B da CLT contempla atribuições a comissão de representantes, e uma de suas determinações, é que:

V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical; (CLT, 1943)

Desta forma, fica determinado que a comissão também pode atuar em prática de erradicar a prática discriminatória entre empregados homens e mulheres, por práticas discriminatórias impostas como condição de salário a seus empregados.

Isso configura como demonstração da participação da CLT na prática de ajudar o empregado, contra discriminações salariais relacionadas ao gênero e demais ações. Já que, a maiorias das determinações relacionadas a esse tema são aplicadas ao tema pelas determinações do art. 5º e 7º da Constituição Federal.

Dentre todas as discriminações mencionadas, também destacamos a discriminação quanto a cor, essa que também não pode ser considerada um requisito de condição de salários entre empregados.

O estatuto da igualdade racial, conforme a lei nº 12.288/10 determina situações elencadas na legislação com o intuito de eliminar ou diminuir a discriminação dos trabalhadores de raça negra.

O art. 39 da legislação contempla de forma racional e objetiva várias determinações em prol dessa batalha contra a discriminação racial. Pois, entender como diferente salário, ou qualquer outra condição de emprego, tendo a cor como requisito, é sim reconhecida como uma prática discriminatória.

O art. 39 da lei estabelece várias ações de implementação e incentivo as empresas a contratação de pessoas negras, proporcionando assim a igualdade e de oportunidade no mercado de trabalho.

A lei tem como objetivo ao ser aplicada na prática trabalhista, através de ações realizadas pelo poder público, e práticas similares às já aplicadas no setor público também serão adotadas em empresas e organizações privadas.

O uso de políticas e programas de formação profissional, de emprego e de geração de rendas para a população negra, irá funcionar como uma forma de fortalecer e qualificar tecnicamente, para estes que estejam preparados a disputar vagas de emprego no mercado de trabalho.

Financeiramente o incentivo a combater a discriminação pela cor na ocupação de uma vaga de emprego, chega através da lei que passa a oportunizar o acesso ao crédito para a pequena produção, no meio rural e urbano, com ações afirmativas para mulheres negras.

## 5 REQUISITOS DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL

A Consolidação das leis trabalhistas em 2017 sofreu uma grande modificação em boa parte dos seus artigos, devido a alteração determinada pela lei nº 13.467/2017. E dentre essas muitas modificações, nela consta a equiparação salarial, determinada no art. 461 da CLT c/c súmula 6 do TST.

A equiparação salarial está inserida no tema remuneração, em que desde os arts. 457 da CLT discorre sobre todo o direcionamento que deve ser dado a remuneração do empregado, bem como quais os requisitos que o empregador e empregado devem seguir para de forma legal, obter a equiparação salarial, ao exercer a mesma função, no trabalho de igual valor, prestado por funcionários da mesma empresa.

Além dos artigos já mencionados no parágrafo anterior, é possível verificar na CLT, outros artigos.

### 5.1 Equiparação salarial por função análoga

Muitos conhecem o tema relacionado a equiparação salarial, apenas no que se refere a súmula 6 e o art. 461 da CLT. Não sabe o quanto a CLT é rica em informações que também englobam a temática da equiparação salarial.

Esclarece o art. 358 da CLT que nenhuma empresa, ainda que não sujeita à proporcionalidade, poderá pagar a brasileiro que exerça função análoga, a juízo do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, à que exercida por estrangeiro a serviço, salário inferior ao deste, executando-se os seguintes casos:

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

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

Desta forma, o que se ver aqui, é que mesmo nos casos em que nenhuma empresa, mesmo que não sujeita ao que prever o art. 354 CLT, será permitido o pagamento a empregado brasileiro, que exerça a função análoga aquela exercida pelo empregado estrangeiro.

Ou seja, quando houver semelhança de funções entre empregado brasileiro e estrangeiro, será permitido ao empregador pagar o mesmo salário aos dois, pois o critério para ser pago o mesmo valor aos dois é o exercício das funções análogas exercidas pelos dois, brasileiro e estrangeiro naquela empresa.

Mais uma vez o princípio da igualdade se faz presente na argumentação da prática trabalhista aplicada pelo art. 534 da CLT:

“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”. (CLT, 1943)

A aplicação legal, do que condiz o entendimento da CLT, aplica-se de forma conjunta com a Constituição Federal, fazendo com que nenhum tipo de discriminação ou diferença salarial se estabeleça.

A própria legislação celetista teoriza argumentação que prever tratamento desigual ao empregado brasileiro, sem assegurar o mesmo direito ao empregado estrangeiro. Sendo esse um privilégio discriminatório ao estrangeiro.

Entende que:

Com isso, entende-se que as disposições, estabelecendo tais desigualdades entre empregados brasileiros e estrangeiros, não foram recepcionadas pela nova ordem constitucional, instaurada em 1988. Ou seja, o art. 358 da CLT (bem como as outras disposições do Capítulo II, do Título III, da CLT, pertinente à “nacionalização do trabalho”) não se encontra em vigor, por ter sido revogado, implicitamente, pela Constituição Federal de 1988.

Tal posicionamento é divergente entre os doutrinadores que entendem não prevalecer tal prática. Sendo aplicável apenas uma norma aprovável ao empregado brasileiro, sem assim, precisar instituir qualquer tipo de discriminação.

De forma prática, é possível explicar com base na jurisprudência decidida pelo TST, que:

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

É possível então, se ver a partir do art. 358 da CLT que este não se aplica ao princípio da igualdade determinado e presente na Constituição Federal, isso porque, reconhece apenas com a semelhança de funções entre os empregados brasileiros e os empregados estrangeiros.

## 5.2 Salário do período de substituição não provisória

O art. 450 da CLT trata do salário do período de substituição não provisória, ou seja, trata-se de situações como aquelas que envolvem substituição eventual ou temporária.

Desta forma, afirma a CLT, no artigo:

Art. 450 - Ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa, serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como volta ao cargo anterior. (CLT, 1943)

Tal situação prevista no art. 450 da CLT fica prevista no ordenamento como salário-substituição, sendo essa uma denominação doutrinária, pois o mesmo não é encontrado de forma expressa na CLT.

A súmula 159 do TST determina que a substituição não ocorra de forma eventual, como ocorre nas férias de um colega de trabalho, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

Já nas situações de vacância da vaga de forma definitiva, então o empregado que for ocupar aquele cargo não terá salário igual ao do antecessor.

Será permitido receber salário igual ao do substituído, em situações de exceção, em que a norma especifique tal possibilidade, que seja permitida por instrumento normativo ocasionado por negociação coletiva.

### 5.3 Equiparação salarial por equivalência

O termo utilizado pela doutrina afirma ser presente ao artigo 460 da CLT.

Para GARCIA (2017, p. 156) o termo equivalência salarial, trata-se na verdade, de uma hipótese de equiparação salarial por situação de equivalência entre as funções desenvolvidas.

O art. 460 da CLT, atenta que:

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

Nessa situação, assim como várias das alegações feitas no Direito do Trabalho, a prova tem papel importantíssimo, quando se quer pleitear um direito. Assim, também funciona ao argumento do art. 460 CLT, pois o vínculo de emprego alegado pela parte para ser reconhecido, somente será conquistado após ser pleiteado na justiça.

Desta forma, se não houver estipulação do salário, ou caso, não tenha provas sobre o valor ajustado, então o empregado receberá o salário igual ao empregado que exerça serviço equivalente.

Afirma o doutrinador trabalhista, que:

Na mesma situação, não sendo encontrado, na empresa, empregado que exerça função equivalente, o empregado em questão faz jus a receber o salário que for habitualmente pago para “serviço semelhante”. Nesse último caso, cabe ao juiz, ainda que por meio de designação de perito, arbitrar o salário, em conformidade com o valor que normalmente é pago em serviço semelhante. (GARCIA, 2017, p. 199)

Fundamenta então o autor, a necessidade de perícia para arbitrar o salário, sendo então esse valor adequado, segundo o que foi analisado pelo perito.

Por fim, ao que determina a aplicação do art. 460 CLT, não se aplica as situações determinadas no art. 461 CLT, por mais semelhanças que existam entre elas. Caso observado de forma despercebida, mas é fato que existe diferenças entre ambas, o que as tornam diferentes e essenciais em suas aplicações.

O art. 460 da CLT determina de forma excepcional, em que o empregado não tenha salário ajustado, ou não há prova.

#### 5.4 Equiparação salarial e a lei nº 13.467.

O art. 461 situa-se na CLT, no Capítulo II tratando de pontos importantes para que ocorra a equiparação salarial, precisando ainda que sejam analisados alguns requisitos como a idêntica função, trabalho de igual valor, desde que prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial.

Respeitando se assim constar esses requisitos, que se tenha a equiparação sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade, conforme preceitua o princípio da não discriminação na legislação trabalhista.

Segundo a doutrina, esta leciona, que:

A ordem jurídica estabelece um tipo legal característico para a Equiparação de salários. Ele se forma caso reunidos, em uma dada situação concreta, os elementos ou requisitos da figura equiparatória. (DELGADO. 2017, p. 927):

Como todo instituto organizado que se prese além de princípios normas, e bases históricas, a equiparação salarial precisa da observância de alguns regramentos para que por fim seja caracterizada tal igualdade salarial.

##### 5.4.1 Trabalho de igual valor

Para a CLT o trabalho de igual valor, presente no §1º, art. 461 da CLT, reconhece como sendo o trabalho de igual valor, aquele feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica.

Tendo como principal característica, que tal seja desenvolvida por pessoas cuja diferença de tempo de serviço, seja trabalhando para o mesmo empregador não venha a ultrapassar o tempo de quatro anos, bem como o exercício na função a sua diferença de tempo, não seja superior a dois anos.

Ao que condiz o artigo, é importante que o leitor se atente a toda e qualquer nomenclatura estabelecida no texto leal, pois no §1º do art. 461 da CLT, menciona o termo trabalho. O que salienta a devida importância, pois a gíria popular nessas situações não podem ser confundidas com terminações estabelecidas no artigo. Pois, entender o significado de cada nomenclatura dentro do direito do trabalho, é importante para o sucesso de cada caso concreto.

Pensando nisso, o autor, menciona a definição do que é função:

A função, como facilmente se percebe não confunde com tarefa. Tarefa é atribuição ou ato singulares no contexto da prestação laboral, ao passo que função é um feixe unitário de tarefas, isto é, um conjunto de tarefas que se reúnem em um todo unitário, de modo a situar o trabalhador em posicionamento específico no universo da divisão do trabalho da empresa. (DELGADO, 2017, p. 928)

É importante entender a distinção entre esses termos que se fazem presente na legislação, a sua aplicação de forma correta, torna o contexto prático mais eficiente. Pois, ao entender a nomenclatura de cada um, é possível notar que existe diferença entre ambos.

#### 5.4.2 Identidade do empregador

O referido tópico é tratado mesmo artigo do tópico anterior, o §1º do art. 461 da CLT. Sendo ele interpretado em duas partes, em que uma retrata o tempo de exercício da função, enquanto o outro, trata a identidade do empregador.

E assim, consta o §1º do art. 461 da CLT, que:

§ 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 para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos. (grifo nosso) (CLT, 1943)

E assim, o que se poder ver, é que o requisito esta pautado na figura do empregador, como forma de identificar o empregador diante da sua atividade empresarial, ou seja, segundo DELGADO (2017, p. 927), circunstâncias em que o trabalhador labore para o mesmo empregador.

Entender que seja o mesmo empregador, torna fácil o entendimento, no entanto, a legislação tentando está sempre atualizada com a realidade social e empresarial, as exigências da realidade do meio jurídico. Trouxe ao entendimento do meio legal, esclarecer a aplicação legal deste contexto, quando nele envolver grupo econômico.

Desta forma, é possível afirmar, que nas situações em que envolva grupo econômico acarretará a responsabilidade solidária, ou seja, solidariedade passiva, em que será reconhecido como empregador cada empresa distinta.

Ao descrever sobre a identidade do empregador, chama a atenção para falar sobre o tema grupo de empresas, pois, esta que não pode ser vista como empregador único.

Sobre tal conceituação o autor, defende que:

Grupo de empresas, em face da nossa lei, não é empregador único, a menos que se sustente que o grupo de empresas é, por sua vez, uma empresa. Esse raciocínio seria de difícil aceitação para o caso, porque a lei expressamente declara que no grupo as empresas devem ser autônomas, cada uma tendo personalidade jurídica própria (BASILE, 2017, p. 203)

Entende ser aqui a teoria da solidariedade passiva, assim, o que se tem diante do Direito, é que a legislação brasileira em vigor acaba impedindo que possíveis empresas que estejam em situação de coligação venham querer constituir uma empresa. O que de fato pode ser possível, desde que por meio de fusão, incorporação, transformação.

Para ser mais preciso, a súmula 239 do TST reconhece, que:

"bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros".

Ou seja, a súmula conceitua de forma mais técnica a função do cargo bancário.

E assim afirma GARCIA (2017, p. 234), que não haverá identidade de empregador entre empregados de empresas diversas ainda que pertencentes ao mesmo grupo econômico.

#### 5.4.3 Quadro de carreira

Para entender melhor esse tema, que possui diversos elementos facilitadores da compreensão, e aplicação do que pode ser visto como forma de permitir a equiparação salarial.

O elemento em destaque faz mencionar, a proibição do reconhecimento da equiparação salarial, em situações em que a empresa possua quadro de carreira ou

norma interna da empresa, negociação coletiva, planos de cargos e salários que definam tal estrutura.

Pois, é preciso entender e respeitar cada um desses elementos, necessários, indispensáveis ao reconhecimento da equiparação salarial.

#### 5.4.4 Promoções

É fato que todo empregado quer e precisa do seu reconhecimento profissional, e em uma empresa onde se tem um quadro exaustivo de empregados, sempre tem aquele que irá se destacar dos demais, desenvolvendo suas atividades com primazia e excelência.

Então pensando nesse tipo de promoção, ou melhor, reconhecimento a ser aplicado ao empregado, o critério da antiguidade prevalece no texto legal.

#### 5.4.5 Trabalhador readaptado

Ao querer aplicar a equiparação salarial, entre empregados, um deles deve servir como parâmetro em relação ao outro empregado para que o mesmo, a ele seja aplicado, respeitando assim a norma legal nos requisitos do art. 461 da CLT.

Ao que se trata do trabalhador readaptado ao ocupar uma nova função, seja ela ocasionada por deficiência física ou mental, reconhecida e atestada pela Previdência Social, tal empregado desde então, não servirá de paradigma em relação ao outro empregado.

No caso, o trabalhador readaptado em nova função, por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social, encontra-se em situação bem específica, o que justifica, eventualmente, receber salário também diferenciado, pois vedado que passe a receber valor inferior àquele percebido antes da readaptação ou do respectivo afastamento previdenciário. (BASILE, 22017, p. 221)

Desta forma, fica entendido porque o empregado readaptado não pode servir de paradigma, pois pode ser que esteja recebendo salário mais elevado do que os outros trabalhadores que exerçam a mesma função.

#### 5.4.6 Empregados contemporâneos

A legislação celetista esclarece que só será possível a equiparação entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, não sendo possível a indicação de paradigmas remotos. Mesmo que, o paradigma contemporâneo tenha conquistado judicialmente tal posição. Assim, ficou determinado no §5º do art. 461 da CLT.

#### 5.4.7 Discriminação

Situações ocasionadas por algum tipo de discriminação, seja ela motivada por sexo, etnia, fica determinado, por imposição judicial o pagamento das diferenças salariais devidas, como multa, em benefício do empregado discriminado. Sob o montante de cinquenta por cento do limite máximo do Regime Geral da Previdência Social.

Assim, o que se tem no contexto atual brasileiro, é que violar o instituto da equiparação salarial entre gêneros é uma afronta a Constituição Federal, uma vez que a mesma presa pelo direito da igualdade.

Partindo do pressuposto que a constituição vigente prevê o respeito ao instituto da equiparação salarial entre gênero tudo que venha a contrariar tal regramento torna-se uma violação, e desrespeito a lei, que por sinal esta no topo de todo regramento.

O preconceito tem sido preconizado em vários aspectos sociais, e na relação de trabalho entre homens e mulheres não tem sido muito diferente.

Na atualidade, a promoção da igualdade e a eliminação de todas as formas de discriminação estão no centro das discursões chamada de “TRABALHO DECENTE”, que para a OIT (Organização internacional do trabalho) é um trabalho adequadamente remunerado exercido em condições de liberdade, equidade, sem quaisquer forma de discriminação, e segurança, capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que viverem de seu trabalho. (MARQUES, 2013, p. 285)

Nota-se que a pesar de todo esforço para combater o preconceito e supostas violações aos direitos inseridos na constituição federal, ainda é preciso uma melhora

em relação aos salários de obreiros de sexos distintos que exercem as mesmas funções.

A realidade em que vive o Brasil, diante da desigualdade salarial diante do gênero entre trabalhadores é um problema real, que no decorrer dos anos tem evoluído. Mas, a desigualdade salarial entre homens e mulheres ainda existe.

Para a doutrina:

No mercado de trabalho, apesar dos notáveis avanços dos últimos anos quanto à redução das desigualdades entre homens e mulheres, ainda persiste a distância em termos de salários e produtividade. (MARQUES, 2013, p. 286)

Não se pode medir a qualidade e eficiência de um trabalhador pelo seu gênero, pois o fato de ser homem ou mulher não diz quem é mais produtivo. É fato, que a lei Brasileira não especifica trabalhos destinados para um determinado

Gênero, sendo assim não há em que se falar de profissão destinada para homens ou para mulheres trazendo assim o entendimento que uma determinada profissão pode ser exercida por ambos os sexos.

Nos dias atuais não é muito difícil notar que a violação a igualdade de salários tem acontecido em relação ao gênero, mesmo com a proteção prevista na Constituição Federal.

Segundo a Pesquisa feita pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) que traz um conjunto de informações de períodos que variam de 2011 a 2017, sobre condições de vida das brasileiras. Entre a população com 25 anos ou mais, 16,9% das mulheres possuíam curso superior completo em 2016, contra 13,5% dos homens. Entretanto, mais qualificação não reflete em melhor posição no Mercado de trabalho; O rendimento habitual Médio mensal era de 1.764 reais para as mulheres e 2.306 reais para os profissionais do sexo masculino naquele ano. REVISTA VEJA (MONZILLO, 2018)

Apesar do instituto da equiparação existir no ordenamento jurídico e na constituição federal ainda sim precisa-se de uma atenção maior para que a efetivação deste importante instituto venha abarcar a todos que tenham direito sem exceções, discriminações, desigualdades.

## 5.5 Súmula 6 TST

A súmula 6 do TST, representa uma série de situações que comportam aplicação de medidas a serem atestadas em favor da equiparação salarial. Sabe-se que o uso dessa medida sumulado é de aplicação associada ao art. 461 da CLT.

Mas, existe um óbice em face a toda essa argumentação, pois após a reforma trabalhista, conforme a lei nº 13. 467/2017, o art. 461 foi totalmente modificado.

Então, fica o questionamento de como se comporta a aplicação da súmula 6 do TST, após a reforma trabalhista, o que diverge entre doutrinadores e advogados, que fazem uso das leis em defesa dos direitos de seus clientes.

Assim, expressa a súmula 6 do TST:

Equiparação salarial. Quadro de pessoal. Paradigma. Tempo de serviço na função. Trabalhador rural. Prescrição parcial. Cessão de empregados. Desnível decorrente de decisão judicial. Trabalho intelectual. Ônus da prova. Conceito de mesma localidade. CLT, arts. 11, 61, §2º, 818. CPC, art. 333, II. CF/88, art. 7º, XXX.

- I- Para os fins previstos no §2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente.
- II- Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego.
- III- A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação
- IV- É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita.
- V- A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante.
- VI- Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto: a) se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior; b) na hipótese de

- equiparação salarial em cadeia , suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto, considerada irrelevante, para esse efeito, a existência de diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante e todos os demais empregados paradigmas componentes equiparatório, à exceção do paradigma imediato.
- VII- Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos.
  - VIII- É do empregador o ônus da prova do ato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial.
  - IX- Na ação de equiparação salarial, a prescricional é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de cinco anos que precedeu o ajuizamento.
  - X- O conceito de «mesma localidade» de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana. (ex-OJ 252/TST-SDI-I - Inserida em 13/03/2002). ( referência , súmula 6 TST)

A resposta que se tem em face a todo o questionamento de como funcionará a aplicação da Súmula 6 após a reforma trabalhista, ainda se encontra sem resposta, pois a sessão que seria realizada no Tribunal Superior do Trabalho, precisamente no dia 06 de fevereiro de 2018, a qual iria revisar trinta e quatro súmulas para adequação a nova CLT, foi remarcada, segundo decisão do presidente da Comissão de Jurisprudência, Walmir Oliveira da Costa.

O cancelamento e revisão das súmulas já existentes adequadas a reforma precisam atender o quórum de votos de dois terços dos 27 ministros, devendo suas sessões serem realizadas em caráter público, e com divulgação com 30 dias de antecedência.

Participando também de todo o processo de revisão e cancelamento das súmulas, o Procurador-Geral do Trabalho, do Conselho Federal da Ordem dos Advogados, a Advocacia-Geral da União, de Confederações sindicais e entidades de classe.

Com o cancelamento da sessão, e sem data prevista para uma nova data, a súmula 6 do TST fica sem uma justificativa legal de sua aplicação. O que cria embaraços aos aplicadores do direito (advogados, juízes e procuradores do trabalho).

O item I da súmula 6 do TST argumenta, sobre a aplicação do §2º do art. 461 da CLT, trata sobre a existência de quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho.

Em que prever o art. 358, b da CLT o qual trata sobre o quadro de carreira homologado no Ministério do Trabalho como forma de requisito para obtenção da equiparação salarial.

O item I da súmula 6 do TST, menciona, o §2º do art. 461 da CLT, esse que foi alterado pela reforma trabalhista, tendo como texto legal, a imposição de que, o quadro de carreira ou plano de cargo de salários deixa de ser obrigatoriamente registrado no Ministério do Trabalho e Emprego para fins de afastamento da equiparação salarial, bastando que seja adotado por meio de norma interna da empresa ou por negociação coletiva.

O item II, faz referência a equiparação salarial diante do requisito de trabalho igual, tendo como ponto de partida para se contar o tempo de serviço na função e não no emprego.

O terceiro item, da súmula estudada neste capítulo trata da equiparação verificando o que o paradigma e o empregado exercem a mesma função, para que desta forma, se possa ter o salário equiparado.

Tal situação é muito recorrente no universo laboral, pois o que se vê, é que o exercício das funções adere ao contrato de trabalho, a título de cláusulas essenciais.

Dentro desse contexto, defende a doutrina:

As funções não podem ser alteradas pelo empregador durante a execução desse pacto quando implicar prejuízo para o obreiro. Portanto, a alteração nesse sentido seria ilícita e o empregado estaria autorizado a exercer o seu *ius resistitiae* ou promover a rescisão indireta do contrato de trabalho. (CAIRO JÚNIOR, 2015, p. 493)

O que se ver diante disso é que comumente é feito mudanças, promoções, sem que seja averiguado o contexto normativo. O que ocasiona os abusos, gerando situações ilícitas, pois ocorre a troca de cargo, sem que ocorra a equiparação do salário.

Decreta o item quatro da súmula, que não será preciso que o reclamante, esteja trabalhando ao tempo em que for impetrada a reclamação, sendo necessário que o pedido esteja destinado a situação pretérita. Pois, não se faz necessário que o empregado e o paradigma tenham prestado serviços, ao mesmo tempo, durante todo o contrato de trabalho.

O item V trata da identidade do empregador o qual trata da equiparação salarial dentro do contexto, quando relacionado a situação em que caso ocorra a cessão de empregados. Tal situação não exclui a equiparação, mesmo que exercida a função dentro de órgão público, que não seja ele o cedente, caso em que esta não responderá pelo pagamento dos salários do paradigma e do autor da respectiva ação, o direito à equiparação salarial não se verifica.

Ainda seguindo a sequência de itens presentes na Súmula 6 TST, o item VI, agora, tem atuação conjunta com o art. 461 da CLT, ficando sempre atento a sua forma de entender e aplicar a cada caso.

Caso seja constatado que estejam presentes todos os requisitos da equiparação salarial, em determinado momento da vida laboral daquele empregado, que esteja prestando serviços de forma simultânea, mesmo que dentro desse contrato de trabalho do paradigma tenha encerrado antes daquele do empregador.

O que se tem a ser feito é verificar que se houver o deferimento do pedido de diferenças salariais, pois será contabilizado até quando foi cessado ou cessar o vínculo de emprego do autor da demanda.

O requisito da simultaneidade na prestação dos serviços, segundo o doutrinador:

O requisito da simultaneidade na prestação de serviços, embora não conste expressamente em lei, é reconhecido pela doutrina e jurisprudência, para o direito de equiparação salarial. Na verdade, trata-se de exigência que se pode dizer implícita para fins da referida equiparação, pois os empregados devem ter prestado serviços ao mesmo tempo, ao menos em alguma época, para que possam ser comparadas as atividades exercidas, com o fim de verificar a identidade, ou não, de funções. (GARCIA, 2017, p. 293)

O que entende diante desse ato, é que a simultaneidade não é presente na legislação, sendo reconhecida como dever implícito.

Tal item passou a deixar de aplicar a equiparação salarial por cadeia, quando tal argumento fosse utilizado como ferramenta de defesa, quando assim fosse

necessário tal prova da referida alegação. Desta forma, fica incumbido ao empregador produzir a prova, que alegue ato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito para realizar a equiparação salarial em face do paradigma, ou seja para que possa haver uma identidade de função consistente.

É fato que para se ter uma relação de contrato de trabalho entre empregado e empregador é necessário que seja pactuado em uma localidade o que enseja o próximo requisito denominado de:

Identidade de localidade-Por identidade de localidade entende-se a circunstância de os trabalhadores comparados realizarem o trabalho para o empregador em um mesmo espaço um mesmo lugar, uma mesma circunscrição geográfica. (LEITE, 2017, p. 929)

O Item de número dez, trata da identidade de local de trabalho, associada aos argumentos do art. 461 da CLT, que para facilitar a aplicação da norma celetista sobre o referido requisito de equiparação salarial, salienta ressaltar o conceito do que pode ser entendido como “mesma localidade”.

Pois o Brasil é muito grande, e suas localidades para melhor organização geográfica e convívio social das pessoas, é dividido em metrópoles, municípios, diante disso, existiu a necessidade de estabelecer legalmente, o que pode ser reconhecido como “mesma localidade”. E aplicar ao contexto situado no item nove da súmula 6 do TST.

Para atender a necessidade da atividade prestada, e aplicar a equiparação salarial, mais um novo requisito se faz presente na súmula 6 do TST, e argumenta a necessidade de que os empregados trabalhem no mesmo local para que seja deferido a equiparação salarial ao funcionário.

Assim, o doutrinador, afirma sobre tal nomenclatura de caráter legal, que mesma localidade, que:

(...) a prestação de serviços idênticos em estabelecimentos situados na mesma cidade ou cidades pertencentes à mesma região metropolitana, enseja a possibilidade de equiparação salarial, desde que aliados aos demais requisitos estabelecidos em lei e estabelecidos pela jurisprudência do TST. (CAIRO JÚNIOR, 2015, p. 487)

Tal entendimento está relacionado aquela que se limita ao âmbito de um município ou região metropolitana, conforme posicionamento cristalizado pela OJ nº 252 da SDI-1, esta que já definia em sua súmula o conceito de tal.

Tem entendido a doutrina, que:

O requerente da equiparação salarial e o paradigma devem laborar no mesmo município ou em municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana. (SARAIVA, 2010, p. 248)

Com isso entende-se que a identidade de localidade esta configurada ao serviço prestado ao empregador de um mesmo alcance na relação de trabalho.

Para, a doutrina trabalhista:

Por simultaneidade compreende-se a ideia de coincidência temporal no exercício das mesmas funções pelos empregadores comparados. É obvio que a coincidência temporal tem de assumir ainda que por curto período, o caráter de permanência não podendo ser meramente eventual- Não caracterizar a simultaneidade. (LEITE, 2017, p. 930)

A característica da simultaneidade esta fundamentada sob a égide do tempo em relação aos serviços prestados pelos empregados que exercerem a mesma função.

Por fim a inexistência de quadro organizado em carreira. É preciso que este seja inserido na empresa, pois havendo um possível quadro de carreira, afasta-se a pretensão da equiparação salarial.

Conclui-se então que na falta de um dos requisitos equiparatórios não há em que se falar em equiparação salarial.

## 5.6 Equiparação salarial dos servidores públicos

O tema relacionado a equiparação salarial trata do tema incluso a todo tipo de trabalho, em que venha ser pleiteada ou reconhecida a necessidade equiparar

salários entre dois empregados. Desde que atenda os requisitos normativos, já estudados.

Assim, o art. 37, X da Constituição Federal de 1988, regulamenta em seu texto leal que:

(...)a remuneração dos servidores públicos e o subsídio somente podem ser fixados ou alterados por *lei específica*, observada a iniciativa privativa em cada caso, assegurada revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices. (BRASIL, 1988)

Assim, salienta que a regra da isonomia não pode ser aplicada aos servidores públicos da administração pública direta, autárquica e fundacional, pois tal proibição é expressamente determinada pela Constituição Federal.

Tal texto constitucional, foi utilizado na OJ 297, esta que proíbe a equiparação de qualquer natureza diante da remuneração do pessoal do serviço público, sendo juridicamente impossível a aplicação da norma infraconstitucional prevista no art. 461 CLT.

## 6 JULGADOS APLICÁVEIS A EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Para se ter uma noção da importância do referido tema no ordenamento trabalhista, foram resgatados algumas jurisprudências que decidiram casos relacionados a equiparação salarial.

Mesmo que ainda, pertinente a aplicação da legislação anterior a reforma trabalhista, está que ainda ressurgiu dúvidas quanto a sua aplicação e eficácia, já que a súmula ainda não foi alterada ou cancelada.

O primeiro caso a ser mencionado, julgado conforme o art. 461 da CLT, é aplicado aqui o entendimento anterior a reforma trabalhista.

Sendo possível notar e entender que:

EMENTA EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ARTIGO 461 DA CLT. Provados todos os requisitos elencados no dispositivo legal supramencionado, cabível a concessão de equiparação salarial. (TRT-11 00073720100111100, Relator: Ruth Barbosa Sampaio)

A decisão confere ao caso em que o reclamante ajuizou ação trabalhista em face da empresa Foxconn do Brasil Industria e Comércio de Eletrônico LTDA, alegando que foi contratado entre o período de 01 de agosto de 2001 para exercer a função de autor de qualidade, logo em seguida no mês de setembro de 2006 foi promovido ao cargo de supervisor de produção, recebendo então o mesmo salário de seu paradigma. Diante disso, pleiteia judicialmente a diferença salarial entre os períodos de setembro de 2006 até dezembro de 2008, tendo como base do valor a ser questionado, a ser pleiteado como base, a remuneração do seu paradigma.

Deferidos e reconhecidos os requisitos apresentados, a ação foi julgada procedente, sendo pago todas diferenças salariais do período de 01/09/2006 a 1/1/2008 no montante de R\$ 31.563,27, somados os 13] salário na quantia de R\$ 2.68,39, férias + 1/3 em quantia de R\$ 3.636,81 e mais o FGTS de 8%, somados a multa de 40%, chegando a um total de R\$ 41.19,55.

O segundo caso, a ser estudado e analisado quanto a aplicação da súmula 6 do TST ao julgado, entende-se que:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SERVIDOR PÚBLICO DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL. ART. 37, XIII, DA CF/1988) 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. (OJ-SDI1-297, Rel.5.678, DJ 11.08.2003

O próximo julgado que trata de equiparação salarial trata dos requisitos de aquisição da equiparação, assim, relata a seguinte jurisprudência relatando a existência do plano de cargos e salários, através dos critérios de promoção:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. APROVAÇÃO POR INSTRUMENTO COLETIVO. AUSÊNCIA DE ALTERNÂNCIA DE CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE E MERECEMENTO.) Não constitui óbice à equiparação salarial a existência de plano de cargos e salários que, referendado por norma coletiva, prevê critério de promoção apenas por merecimento ou antiguidade, não atendendo, portanto, o requisito de alternância dos critérios, previsto no art. 461, § 2º, da CLT. (OJ-SDI1-418, Rel. 78.876, DEJT DJ em 12, 13 e 16.04.2012)

Será assim, reconhecida quando feito com igual produtividade, que se dar através da mesma produção em determinado espaço de tempo, bem como, com a mesma perfeição técnica, em que aquelas pessoas que requeiram a equiparação, prestem serviço ao tempo não superior a dois anos.

Para entender melhor como se chega a ter a mesma perfeição técnica, OJ 296 da SBDI-I do TST:

“Equiparação salarial. Atendente e auxiliar de enfermagem. Impossibilidade. Sendo regulamentada a profissão de auxiliar de enfermagem, cujo exercício pressupõe habilitação técnica, realizada pelo Conselho Regional de Enfermagem, impossível a equiparação salarial do simples atendente com o auxiliar de enfermagem”.

A equiparação salarial aplicada aos profissionais da saúde também pode ser estudada como meio exemplificativo da aplicação dos requisitos da equiparação salarial.

O caso em estudo, trata-se do atendente de hospital, que luta judicialmente para ter seu salário equiparado ao de um auxiliar de enfermagem, atividade esta que é regulamentada pelo Conselho Regional de Enfermagem.

## 7 CONCLUSÃO

Ao concluir este trabalho, foi possível identificar e entender melhor de que forma o Brasil diante de todo o seu quadro evolutivo tem funcionado e de que forma o país vem tratando a desigualdade salarial entre gêneros no Brasil, principalmente em relação a diferença de gêneros, pois foi visto no presente trabalho que esse tipo de diferença não é previsto, restando assim o cumprimento da lei, no tocante a equiparação salarial entre gêneros em casos que esse direito venha a ser violado.

Portanto, o desenvolvimento deste estudo teve como base a Constituição Federal, esta que contempla todo o equilíbrio legal, de como se deve entender e identificar os caminhos pertinentes a obtenção da equiparação salarial entre gêneros tema esse que esta contemplado na legislação trabalhista.

Partindo deste pressuposto o trabalho mostrou que na seara trabalhista isso vem sendo assessorado por uma gama de leis que veem sendo modificadas e destinadas a trabalhar essa igualdade.

O referido trabalho está dividido em sete capítulos, em que o primeiro capítulo introduz todo o conceito e regime jurídico do tema equiparação salarial, o segundo capítulo trata da equiparação dando uma generalizada em todo o contexto do tema, para que se possa entender de que forma ele funciona.

O terceiro capítulo, faz referência aos princípios constitucionais que são utilizados como base jurídica para desenvolver o tema, tendo a Constituição Federal como parâmetro legal, o que ajuda a não permitir que abusos inclusos da norma venham ser vigentes.

O quarto capítulo trata sobre a discriminação existente em algumas práticas destinadas a ocupação de cargos, funções e empregos, que discriminam atividade a ser ocupando, o exigindo idade, sexo, cor. Bem como, oferecendo a pratica das atividades salários distintos devido ao sexo, cor.

O quinto capítulo, menciona os requisitos necessários para obter a equiparação salarial.

O sexto capítulo cita algumas jurisprudências, que colocam em evidência, a prática julgada, de casos que envolvem equiparação salarial. Foi possível fortalecer o tema, que mesmo oferecendo pouco material a ser utilizado, se fez mostrar sob vários tópicos a aplicação da equiparação. Tendo em vista, que foi alvo de

modificações em 2017 a partir da reforma trabalhista, conforme a lei nº 13.467/2017 que vem dividindo opiniões entre doutrinadores e legisladores.

Desta forma, como toda mudança gera e ocasiona divisão de opiniões, o Tribunal Superior do Trabalho ainda não atualizou o rol de súmulas que tratavam desse tema, o que dificulta e desorganiza mais ainda a vida dos aplicadores do Direito. Quando na verdade o legislativo tenta mudar e trazer melhorias a lei, um turbilhão de interrogações surgem, paralisando o andamento dessas atualizações por parte da Corte Trabalhista do TST.

O que se pode ver, é que o Brasil ainda tenta evoluir dentro do contexto legal, fornecendo melhorias no quadro legal a ser aplicado a sociedade, mas infelizmente o processo legislativo e o judiciário se dividem em opiniões, que destoam o desenvolvimento legal de tal.

No Brasil do século XXI a igualdade é um tema bastante recorrente no direito brasileiro ao legislar sobre direitos e deveres estabelecidos por lei aos cidadãos.

O tema, que trata a igualdade, classificando-o como direitos humanos de segunda dimensão ou geração, presente também na fundamentação e estabelecimento dos direitos sociais, entende ser a equiparação salarial parte integrante dos direitos humanos fundamentais.

## REFERÊNCIAS

- BRASIL, TST, 5.<sup>a</sup> T., TST-RR-443.696/1998.8, Rel. Ministro Gelson de Azevedo, j. 16.02.2005, DJ 04.03.2005
- BRASIL, TRT-11 00073720100111100, Relator: Ruth Barbosa Sampaio
- BRASIL, OJ-SDI1-297, Rel.5678, DJ 11.08.2003
- BRASIL, OJ-SDI1-418, Rel. 78.876, DEJT DJ em 12, 13 e 16.04.2012
- BRASIL, S. 239
- BASILE, Celso Reinaldo Offa. **Direito do trabalho. Teoria Geral a Segurança e Saúde.** 5<sup>o</sup> Ed. Cidade: Saraiva, 2017
- BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para Mulheres - SPM. **Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres.** Brasília: DF, 2011.
- BRASIL. **Constituição Federal do Brasil.** Brasília, DF: Senado, 1998
- BRASIL. **Consolidação das leis trabalhistas.** Brasília, DF: Senado, 1943.
- BRASIL. **Organização internacional do trabalho.** Brasília, DF: Senado, 1957
- CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho.** 10<sup>o</sup> Ed. Salvador: *Jus Podivm*, 2015.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 16<sup>o</sup> edição. Rio de Janeiro: LTR, 2017
- GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho.** 11<sup>o</sup> Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.
- MORAIS, Alexandre. **Direito Constitucional.** 33<sup>o</sup> Ed. São Paulo: Atlas, 2017
- MELO, Celso Antônio Bandeira. **Conteúdo Jurídico do princípio da igualdade e desenvolvimento.** X<sup>o</sup> Ed. Rio de Janeiro: Editora, ano
- MARQUES, Fabíola. **Manual de direitos da mulher.** 2<sup>o</sup> Ed. São Paulo: Saraiva, 2013
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 25<sup>o</sup> Ed. São Paulo: Saraiva, 2009
- MONZILLO. **Revista Veja,** São Paulo, 2018.
- SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho versão universitária.** 10<sup>o</sup> Ed. São Paulo: Método, 2010.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 8<sup>o</sup> Ed. São Paulo: Saraiva, 2017.