

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
COGEAE**

CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO

VANESSA GERALDI LOPES

**A EQUIPARAÇÃO SALARIAL ENTRE EMPRESAS DE UM GRUPO
ECONÔMICO**

**SÃO PAULO
2016**

VANESSA GERALDI LOPES

**A EQUIPARAÇÃO SALARIAL ENTRE EMPRESAS DE UM GRUPO
ECONÔMICO**

Monografia apresentada ao Curso de Especialização *Lato Sensu* em Direito do Trabalho na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – COGEAE, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista, sob orientação do Prof. Fernando Rogério Peluso.

SÃO PAULO

2016

VANESSA GERALDI LOPES

**A EQUIPARAÇÃO SALARIAL ENTRE EMPRESAS DE UM GRUPO
ECONÔMICO**

BANCA EXAMINADORA

Professor Orientador Dr. Fernando Rogério Peluso

Professor Arguidor

Professor Arguidor

SÃO PAULO

2016

Dedico essa monografia à minha família, por tornar minha vida mais feliz, sempre me incentivando na busca de novos conhecimentos e sabedoria.

RESUMO

Os grupos econômicos são uma nova realidade no cenário atual, que carecem de legislação específica dando margem, portanto, a dúvidas sobre a possibilidade da equiparação salarial de empregados de empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico. A análise do tema em questão, se deu mediante pesquisa doutrinária e jurisprudencial, sendo imprescindível para evolução e compreensão do trabalho, tratar inicialmente sobre aspectos gerais da relação de emprego, seus sujeitos e remuneração salarial, aprofundando-se no princípio da isonomia salarial, além da análise do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de se verificar os requisitos ensejadores da equiparação salarial. Por fim, *mister* se faz prosseguir até as questões relativas ao grupo econômico e a solidariedade entre as empresas, para então atingir o objetivo pretendido.

Palavras-chave: Equiparação Salarial. Grupo econômico. Isonomia salarial. Solidariedade.

ABSTRACT

Economic groups are a new reality in the current scenario, which lack specific legislation and therefore give rise to doubts about the possibility of equal pay for employees of companies belonging to the same economic group. The subject of analysis in question was given by doctrinal and jurisprudential research is indispensable for evolution and understanding of the work, treat initially on general aspects of the employment relationship, their subjects and pay, deepening the principle of wage equality, as well analysis art. 461 of the Consolidation of Labor Laws, in order to verify the ensejadores requirements of equal pay. Finally, Mr. becomes proceed to questions relating to the economic group and solidarity between the companies, and then achieve the desired goal.

Key words: Wage Equalization. Economic group. Wage equality. Solidarity.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 ASPECTOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO.....	12
1.1 Conceito	12
1.2 Natureza Jurídica.....	13
1.3 Relação de Trabalho	14
1.3.1 Espécies	15
1.4 Relação de emprego: sujeitos e requisitos	18
1.4.1 O empregador.....	19
1.4.2 O empregado.....	22
1.4.3 Requisitos	23
2 A REMUNERAÇÃO SALARIAL	28
2.1 Conceito	28
2.2 Natureza Jurídica	30
2.3 Características	31
2.4 Classificação do Salário.....	32
2.4.1 Salário por unidade de tempo.....	33
2.4.2 Salário por unidade de obra.....	33
2.4.3 Salário por tarefa	33
2.4.4 Salário em dinheiro	34
2.4.5 Salário utilidade	34
2.4.6 Salário variável	35
2.5 Meios de pagamento	36
3 A EQUIPARAÇÃO SALARIAL	37
3.1 Histórico	37
3.2 Conceito	xx

3.3 Equiparando e Paradigma	40
3.4 Requisitos	41
3.4.1 <i>Identidade de funções</i>	41
3.4.2 <i>Identidade de empregador</i>	43
3.4.3 <i>Identidade de localidade</i>	45
3.4.4 <i>Simultaneidade no exercício funcional</i>	47
3.4.5 <i>Trabalho de igual valor.....</i>	49
3.4.6 <i>Tempo de serviço</i>	51
3.5 Obstáculos à equiparação salarial	53
3.5.1 <i>Existência de quadro de carreira.....</i>	53
3.5.2 <i>Readaptação funcional</i>	54
 4 A EQUIPARAÇÃO SALARIAL NO GRUPO ECONÔMICO	57
4.1 Histórico	57
4.2 Conceito e caracterização	58
4.3 A solidariedade entre empresas do grupo econômico	62
4.4 A equiparação salarial de empresas de grupo econômico ..	65
 CONCLUSÃO	70
 REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICAS	71

INTRODUÇÃO

A equiparação salarial foi uma conquista dos trabalhadores que pleiteavam pela igualdade, sendo consagrada pelo Tratado de Versailles, em 1919, o qual dispunha em seu art. 427, que o salário seria igual, sem distinção de sexo, para trabalho em igual quantidade e qualidade.

O estudo do presente trabalho monográfico versará sobre a possibilidade da equiparação salarial entre empregados de diferentes empresas, mas que pertençam a um mesmo grupo econômico, fato este muito presente no cenário corporativo atual.

Para melhor compreensão do tema, será necessária uma abordagem inicial sobre os aspectos gerais do Direito do Trabalho, especialmente no que concerne a relação de emprego e seus sujeitos. Imprescindível também, a mesma abordagem sobre os grupos econômicos.

No ordenamento jurídico pátrio, a equiparação salarial encontra-se no art. 7º da Constituição Federal, bem como no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo que este prevê alguns requisitos ensejadores da isonomia, os quais serão analisados, a fim de se concluir pela possibilidade ou não da equiparação salarial nos grupos econômicos.

1 ASPECTOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO

1.1 Conceito

O Direito do Trabalho é o conjunto de normas jurídicas cuja finalidade é disciplinar as relações de trabalho, de maneira a resguardar os seus sujeitos, sendo regidas, principalmente, pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além dos princípios básicos insculpidos na Constituição Federal.

Amauri Mascaro do Nascimento define o Direito do Trabalho como sendo:

O ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas jurídicas que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho, em sua estrutura e atividade.¹

Já nas palavras de Sergio Pinto Martins:

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.²

Do mesmo modo, aduz Maurício Godinho Delgado:

Complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.³

Por fim, acrescenta Josephá Francisco dos Santos:

Direito do Trabalho é o conjunto de normas jurídicas destinadas a regular as relações entre empregadores e empregados e, além

¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Curso de Direito do Trabalho**, 24ª ed. Ver. Atual. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 171.

² MARTINS, Sergio Pinto, **Curso de direito do trabalho**, 4ª ed. São Paulo: Dialética, 2009, p. 17.

³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2003. p. 54.

disso, outros aspectos da vida desses últimos, mais precisamente em função de sua condição de trabalhador.⁴

1.2 Natureza Jurídica

No que concerne à natureza jurídica do Direito do Trabalho, não há entendimento pacífico na doutrina, sendo que a divergência gira em torno de se tratar de Direito Público, Direito Privado, Direito Social ou Misto.

Aqueles que defendem a posição do Direito do Trabalho ser um Direito Público, assim o fazem por entender tratar-se de uma relação regida por leis cogentes e não pela simples vontade das partes, sujeita à fiscalização e intervenção estatal, além de se tratar de direitos irrenunciáveis e indisponíveis.

Além do percursor Arnaldo Sussekind, Amauri Mascaro do Nascimento também coaduna com o mesmo entendimento, senão vejamos:

O trabalhista é constituído de uma relação jurídica prevista aprioristicamente, delineada pela lei e não entregue à autonomia das partes contratantes. Um segundo argumento é o de que o direito do trabalho apresenta normas de caráter administrativos, como tal consideradas as relativas à higiene e segurança do trabalho, previdência social, fiscalização trabalhista, direito sindical, etc.⁵

Já aqueles que defendem a natureza de Direito Privado, assim o fazem justamente por entender que a relação entre empregador e empregado – ou seja, uma relação entre partes privada, - e livremente pactuado por estes, em que pese a existência de normas cogentes e fiscalização pelo Poder Público. Assim, seriam as normas da CLT de natureza privada.

Nesse sentido, assevera Cesar Basile:

O Direito do Trabalho constitui ramo do Direito Privado, posto que oriundo do instituto romano civil *locatio conductio operarum* (locação de mão de obra) e, principalmente, porque envolve, na

⁴ SANTOS, Josaphá Francisco dos. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2002, p.06.

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Curso de Direito do Trabalho**, p. 243/244.

grande maioria das vezes, dois sujeitos particulares. Embora muitas de suas normas revelem feição protetiva (restringindo a autonomia privada das partes) e regulamentem mecanismos públicos de fiscalização, isso não será suficiente para alterar sua natureza jurídica.⁶

Ressalta-se que a natureza jurídica de direito privado e a corrente majoritária adotada pela doutrina.

Existe ainda aqueles que entendem ser de natureza jurídica mista, já que se trata de uma relação entre partes privadas, as quais definem as condições de trabalhos, porém, com normas cogentes e com intervenção estatal, com o intuito de garantir condições mínimas adequadas ao trabalhador.

Por fim, há também a corrente da natureza jurídica social, tendo em vista que a coletivização do direito do trabalho se contrapõe ao individualismo.

1.3 Relação de Trabalho

A relação de trabalho se refere a qualquer vínculo jurídico pelo qual uma pessoa natural executa serviços para outrem, mediante pagamento de uma contraprestação.

Arnaldo Sussekind dispõe que a relação de trabalho corresponde:

Vínculo jurídico estipulado, expressa ou tacitamente, entre um trabalhador e uma pessoa física ou jurídica, que o remunera pelo serviço prestado. Ela vincula duas pessoas, sendo que o sujeito passivo da obrigação há de ser uma pessoa física, em relação à qual contratante tem o direito de exigir o trabalho ajustado.⁷

E ainda, sobre a relação de trabalho, leciona Estevão Mallet que:

Abrange todas as relações jurídicas em que há prestação de trabalho por pessoa natural a outra pessoa, natural ou jurídica,

⁶ BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho, Teoria Geral a Segurança e Saúde**. Editora Saraiva: 2012. 5º Ed. volume 27. Pág. 20.

⁷SÜSSEKIND, Arnaldo. **As relações individuais e coletivas de trabalho na reforma do Poder Judiciário. Justiça do Trabalho: competência ampliada**. Marcos Neves Fava e Grijalbo Fernandes Coutinho (coordenadores). São Paulo: LTr, 2005, p. 15.

tanto no âmbito de contrato de trabalho (art. 442, da CLT) como, ainda, no de contrato de prestação de serviços (art. 593 e seguintes do Código Civil) e, mesmo no de outros contratos, como os de transporte, mandato, empreitada, etc. Relevante é que haja trabalho (...) o que supõe atividade prestada necessariamente por pessoa natural.⁸

Diversas são as espécies de relação de trabalho, as quais serão tratadas a seguir.

1.3.1 Espécies

São espécies a relação de trabalho autônomo, avulso, eventual, temporário, institucional, voluntário, estágio e emprego, sendo que esta última será tratada separadamente.

Na relação de trabalho autônomo, o serviço é prestador sem dependência ou subordinação pelo prestador de serviço que atua por conta própria e assume os riscos da atividade desenvolvida, sem gerar qualquer vínculo com o tomador de serviço.

Délio Maranhão traz a seguinte definição:

Trabalhador autônomo é o que exerce, habitualmente e por conta própria, atividade profissional remunerada. Não é empregado. A autonomia da prestação de serviço confere-lhe uma posição de empregador em potencial: explora, em proveito próprio, a própria força de trabalho.⁹

Referida espécie não é disciplinada pela CLT, mas sim pelo Código Civil, em seu art. 593 e seguintes.

Já a relação de trabalho avulso é aquela em que o trabalhador presta serviços à diversas operadoras portuárias, no sistema de rodízio, sem caráter

⁸ MALLETT, Estevão. **Apontamentos sobre a competência da Justiça do Trabalho após a Emenda Constitucional n. 45. Justiça do Trabalho: competência ampliada.** Marcos Neves Fava e Grijalbo Fernandes Coutinho (coordenadores). São Paulo: LTr, 2005, p. 70.

⁹ MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho.** 16ª edição. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1992, p. 51.

peçoal, sendo mediado pelo Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO), estando regulamentada pela Lei 8.360/93.

O art. 12, inciso VI, da Lei nº 8.212/91, define o trabalhador avulso como sendo *“quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviços de natureza urbana ou rural definidos no regulamento”*.

*Nas palavras de Alice Monteiro de Barros, o trabalhador avulso é “aquele que, devidamente habilitado e registrado como tal, pelo órgão gestor da mão-de-obra, trabalha para operador portuário, remunerado por este, e pago pelo primeiro dia.”*¹⁰

Em que pese o trabalhador avulso ter igualdade de direitos em relação ao trabalhador com vínculo empregatício, ele não é um empregado, já que presta serviço à diversas empresas, sem pessoalidade.

A relação de trabalho eventual é aquela prestada à diversas empresas, em caráter esporádico, ou seja, sem habitualidade e profissionalidade, sem relação com a atividade fim da empresa.

É definido pela Lei nº 8.212/91, como *“aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego”*, sendo contratado para desempenhar suas funções, apenas em determinadas situações, podendo nunca mais retornar àquela empresa.

A relação de trabalho temporária é aquela em que a prestação é realizada por pessoa física a uma empresa, a fim de atender as necessidades transitórias de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviço, nos termos do art. 2º, do decreto nº 6.019/74.

¹⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, LTR, São Paulo: 2005, p. 202.

É firmada pelo período máximo de 3 (três) meses, sendo imprescindível a existência de um contrato de trabalho, conferindo ao trabalhador todos os direitos previstos na legislação vigente, ex vi do art. 9º da referida Lei:

Art. 9º. O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente deverá ser obrigatoriamente escrito e dele deverá constar expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho, assim como as modalidades de remuneração da prestação de serviço.

Para o ilustre professor Andre Luiz Paes de Almeida, o trabalho temporário deve ser prestado nas seguintes situações:

- a) Necessidade transitória de substituição de pessoal – a necessidade de substituição de pessoal ocorre quando a empresa tomadora requer a substituição do empregado que saiu de férias ou licença médica, por exemplo.
- b) Acúmulo extraordinário de serviço – tal fato se configura quando a empresa tomadora de serviços é surpreendida com um aumento de produção, havendo a necessidade de contratação de mais empregados por um curto período de tempo¹¹

Já a relação de trabalho institucional é aquela de natureza estatutária mantida entre servidores públicos e pessoas jurídicas de direito público interno.

Nesta relação *“não há qualquer modificação das normas vigentes por meio de contrato, ainda que com concordância da Administração e do servidor, porque se tratam de normas de ordem pública, cogentes, não derogáveis pelas partes”*.¹²

Na relação de trabalho voluntária, ocorre a prestação de serviço à título gratuito, sem que haja o recebimento de remuneração.

Encontra-se disciplinado pela Lei 9.601/1998, e é conceituado logo em seu art. 1º:

Art. 1º. Considera-se serviço voluntário, para fins desta Lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade

¹¹ ALMEIDA, André Luiz Paes de. **CLT e Súmulas do TST Comentadas**. São Paulo: Rideel, 2010, p. 29.

¹² DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella, **Direito Administrativo**, 17ª ed., São Paulo: Atlas, 2004, p. 433.

pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social.

O parágrafo único do supracitado artigo é claro no sentido de que o serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim.

No que se refere ao estágio, este é regulado pela Lei nº 11.788/08 e pode ser definido, nos termos do art. 1º:

Art. 1º. Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Nessa modalidade, inexistente vínculo empregatício com o tomador de serviço e a subordinação é atípica, já que o estagiário não é considerado empregado e atende os requisitos da Lei supracitada.

Por fim, a relação de emprego – ou relação de trabalho subordinada – é a relação típica de emprego, no qual gera vínculo empregatício, por estarem presentes todos os requisitos ensejadores para tal.

1.4 Relação de Emprego: Sujeitos e Requisitos

A relação de trabalho é gênero da qual a relação de emprego é espécie, na qual uma pessoa presta serviço à outra, estando presentes os requisitos caracterizadores do pacto laboral.

Não há de se confundir a relação de trabalho com a relação de emprego, já que *“a primeira é gênero do qual promanam todas as outras espécies, a segunda,*

*constituindo figura própria e particular da primeira, que recebe na legislação positiva disciplina compatível com as suas características e especificidades.*¹³

Tal relação é protegida pelo Direito do Trabalho e regida pelas Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

Uma relação de emprego é formada por 2 (dois) polos: o empregado e o empregador. Para ser considerada a existência de um vínculo empregatício, mister se faz a presença dos seguintes requisitos: trabalho realizado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade.

1.4.1 O empregador

O art. 2º da CLT, traz em seu bojo a definição do empregador:

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

O conceito acima sofre críticas pela doutrina, por restringir a figura do empregador a uma empresa, sendo que esta não é um sujeito de direitos na ordem jurídica brasileira, de maneira que o mais correto seria substituir o termo empresa, do conceito acima citado, para *“pessoa natural ou jurídica que contrata empregados.”*¹⁴

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado defende que o empregador não é empresa e sim, toda pessoa física, jurídica ou ente despersonificado, titular da empresa ou estabelecimento.¹⁵

Para Paulo Eduardo Vieira de Oliveira:

¹³ RODRIGUES, Douglas Alencar. Direito individual do trabalho – a relação de emprego. In: GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto, MARTINS, Melchíades Rodrigues, VIDOTTI, Tarcio José (coord.). **Fundamentos do Direito do Trabalho – Estudos em homenagem ao Ministro Milton de Moura França**. São Paulo: LTr, 2000. p. 228.

¹⁴ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**, 9ª ed., Curitiba: Juruá, 2002, p.84.

¹⁵ DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito de Trabalho**, p. 390.

Empregado é toda pessoa natural ou jurídica que utiliza, dirige e assalaria ou serviços de outrem, em virtude de um contrato de trabalho. Pode-se entender por empregador em um sentido amplo, toda pessoa física ou jurídica que utiliza a prestação de serviços de trabalhador subordinado.¹⁶

E ainda, conforme alerta Almir Lourenço Ferreira, a utilização do termo empresa tem o intuito de acentuar a importância da despersonalização da figura do empregador:

Indica que a alteração do titular da empresa não terá grande relevância na continuidade do contrato, dado que a ordem justralhista interessa mais a continuidade da situação objetiva da prestação de trabalho empregatício ao empreendimento enfocado, independentemente da alteração de seu titular, conforme se pode observar nos artigos 10 e 448 celetistas.¹⁷

Sobre a caracterização do empregador, tem-se como principais características:

A doutrina tem citado como principais características do empregador a despersonalização ou impessoalidade, que possibilita a alteração subjetiva no polo empresarial sem que importe extinção contratual; e a alteridade, por meio da qual todos os riscos do empreendimento são suportados pelo empregador.¹⁸

No tocante a despersonalização do empregador, Delgado aduz no seguinte sentido:

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

¹⁶ OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (Org). Curso de Direito do Trabalho: direito individual do trabalho. São Paulo: LTr, 2008, vol. II, p.55.

¹⁷ FERREIRA, Almir Lourenço. **Empregador.** Disponível em <<http://imepac.edu.br/oPatriarca/v2/arquivos/trabalhos/ARTIGO02ALMIR.pdf>>. Acesso em 02 de fevereiro de 2016.

¹⁸ JÚNIOR, José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho – Direito Individual e Coletivo do Trabalho.** 5.ed. Salvador. Editora JusPodivm, 2010, p. 290.

o dinamismo próprio ao sistema econômico contemporâneo, em que se sobreleva um ritmo incessante de modificações empresariais e interempresariais.

Assim, conclui-se que a despersonalização é a possibilidade de alteração do empregador, sem que o contrato de trabalho sofra qualquer alteração, predominando a impessoalidade em relação ao empregador.

Deve-se ressaltar ainda, que a despersonalização do empregador não se confunde com a desconsideração da personalidade jurídica, senão vejamos:

A despersonalização do empregador, de acordo com a definição da CLT, não se confunde com a chamada teoria da desconsideração da personalidade jurídica; tanto é assim que esta última tem origem e, mesmo, aplicação em outros ramos do Direito, não se restringindo à figura do empregador.¹⁹

A lei ainda prevê a equiparação do empregador, que são os casos dos profissionais liberais e as associações de beneficência que admitem pessoas para a prestação de serviços, conforme dispõe o §1º:

§1º. Equiparam-se ao empregador, para efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregado.

Ante o exposto, tem-se que o empregador é todo aquele que utiliza a força de trabalho de outrem – o empregado – para desenvolvimento de qualquer atividade laborativa, mediante pagamento de remuneração.

São características do empregador admitir pessoas qualificadas para execução do serviço pretendido, assalariar o empregado pelo serviço realizado, bem como dirigir, controlar e administrar a prestação dos serviços.

O empregador possui o poder de direção em relação ao empregado, podendo determinar como pretende que a atividade seja exercida.

¹⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed., São Paulo: Método, 2008, p. 277.

Conforme assevera Amauri Mascaro do Nascimento é “a *faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida.*”²⁰

E ainda, afirma o autor que o poder de direção “*manifesta-se mediante três principais formas: o poder de organização, o poder de controle sobre o trabalho e o poder de disciplinar sobre o empregado.*”²¹

O poder de organização é o qual cabe o empregador organizar a atividade de traçar metas. Já o poder de fiscalização, é a possibilidade do empregador de fiscalizar as atividades do empregado, seja no tocante ao cumprimento de suas tarefas, quanto na parte comportamental. Já o poder de disciplinar, é possibilidade de impor sanções e punições, caso a postura do empregado não condizer nos termos estabelecidos no contrato de trabalho.

1.4.2 O empregado

O empregado vem conceituado no art. 3º da CLT, a saber:

Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre trabalho intelectual, técnico e manual.

Para Délio Maranhão, “*Empregado é toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob subordinação jurídica por força do contrato de trabalho e mediante recebimento de salário.*”²²

²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, p. 177.

²¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso do Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: Relações Individuais e Coletivas do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 683.

²² MARANHÃO, Delio. In: SUSSEKIND, Arnaldo et. al. **Instituições de direito do trabalho**. 20 ed. São Paulo: LTr, 2002, VII, p.314.

Marcelo Alexandrino conceitua o empregado como sendo *“toda pessoa física que presta pessoalmente a outrem, serviços de natureza não eventual, de forma subordinada e ainda, assalariada.”*²³

De acordo com o ensinamento de Maria Alice Monteiro de Barros:

Empregado pode ser conceituado como a pessoa física que presta serviço de natureza não-eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica. Esses serviços podem ser de natureza técnica, intelectual ou manual, integrantes das mais diversas categorias profissionais ou diferenciadas. Daí se extraem os pressupostos do conceito de empregado, os quais poderão ser alinhados em: pessoalidade, não-eventualidade, salário e subordinação jurídica (art. 3º da CLT).²⁴

E ainda, segundo entendimento de José Martins Catharino, o empregado é *“o trabalhador a serviço de outra pessoa em virtude de uma relação de emprego, privada e não estatutária. Não é o trabalhador que põe sua força de trabalho a serviço de outra pessoa em virtude de uma relação jurídica de outra espécie.”*²⁵

Mister ressaltar que o empregado descrito no art. 2º da CLT, é espécie de empregado urbano, sendo que o empregado rural, empregado doméstico e empregado público, são regidos por legislação específica.

1.4.3 Requisitos

Da leitura do supracitado art. 3º, o qual conceitua o empregado, depreende-se 4 requisitos para caracterizadores da relação de emprego: trabalho prestado por pessoa física, não eventualidade, subordinação e onerosidade. Já os outros 2 requisitos: pessoalidade e alteridade, estão expostos no art. 2º, do referido código.

²³ ALEXANDRINO, Marcelo et al., **Direito do trabalho**. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2006, p. 59.

²⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2005, p. 237

²⁵ CATHARINO, José Martins. **Compêndio universitário de direito do trabalho**. São Paulo: Ed. Jurídica Universitária, 1972, p. 181

No tocante a prestação de serviço por pessoa física, resta claro e evidente que o empregado não pode ser pessoa jurídica e nem tampouco, animal.²⁶

A legislação trabalhista visa proteger o trabalhador como pessoa física, já que os serviços prestados por pessoa jurídica, são regidos pelo Código Civil e não, pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Já pelo requisito da não eventualidade – ou habitualidade – tem-se que o trabalho deve ser prestado de forma contínua, habitual e duradora. É a permanência do vínculo entre empregado e empregador, pouco importando o tempo de duração diária do trabalho.

Nesse sentido, Délio Maranhão destaca:

O tempo de duração da prestação não importa: pela própria natureza da atividade do empregador, o serviço pode ser prestado apenas durante poucas horas diariamente, como no caso das bilheterias de cinema. Desde que o serviço não seja excepcional ou transitório em relação à atividade do estabelecimento, não há que falar em trabalho eventual.²⁷

Tal requisito visa afastar a teoria da descontinuidade, conforme aduz Maurício Godinho Delgado:

A eventualidade, para fins celetistas, não traduz intermitência; só o traduz a teoria da descontinuidade – rejeitada, porém, pela CLT. Desse modo, se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade. E que a jornada contratual pode ser inferior à jornada legal, inclusive no que concerne aos dias laborados na semana.²⁸

Em que pese não haver qualquer norma que disponha sobre o número de dias a serem trabalhados, os Tribunais têm entendido que a prestação de serviço por no mínimo 3 (três) dias por semana, já pode ser considerado como habitual.

²⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. p. 129.

²⁷ MARANHÃO, Delio; CARVALHO, Luiz Inácio B, **Direito do Trabalho**, 17 ed. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1996, p. 45.

²⁸ DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de Direito do Trabalho, p. 295.

A subordinação é a relação através do qual o empregado acata ordens e determinações do empregador, no que se refere as tarefas relacionadas ao serviço, podendo o empregador aplicar penalidades ao empregado (advertência, suspensão disciplinar e dispensa por justa causa).

Acerca da subordinação, dispõe Luciano Martinez:

No plano jurídico, é uma situação que limita a ampla autonomia de vontade do prestador dos serviços. Essa situação se funda na intensidade de ordens, na obediência (e sujeição) ao comendo do tomador dos serviços e na situação de respeito à hierarquia. Alerta-se, entretanto, que não se pode confundir subordinação com submissão a horário ou a controles diretos do cumprimento de ordens, como, aliás, vai acontecer.²⁹

E complementa Delgado:

A subordinação corresponde ao polo antiético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste assim, na situação jurídica derivado do contrato de trabalho, pela qual o empregado comprometer-se-ia a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. Traduz-se, em suma, na situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará.³⁰

E ainda, expõe Carmen Camino:

Sem dúvida, a natureza da subordinação, numa relação em que se admite como essencial o elemento volitivo, é jurídica. Também apontada como dependência pessoal (o contrato de trabalho é *intuitu personae* para o empregado), a subordinação jurídica ou hierárquica resulta da obrigação personalíssima de trabalhar, independentemente da qualificação profissional e da condição econômica ou social do prestador. Tal obrigação não se limita ao ato de trabalhar, mas também de fazê-lo sob a direção e fiscalização de outrem. Cuida-se de trabalho dirigido segundo o contrato. Em suma, na relação de emprego, o empregador adquire o direito de dispor da força de trabalho (e, conseqüentemente, da própria pessoa do seu prestador), nos limites quantitativos e qualitativos estabelecidos. Desse estado de disponibilidade (estar

²⁹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 115.

³⁰ DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**, p. 302.

à disposição) resulta ser, o empregado, o sujeito subordinado na relação de emprego e, o empregador, o sujeito subordinante.³¹

Uma vez ausente a subordinação, haverá o trabalho autônomo, não o vínculo empregatício.

A onerosidade constitui a obrigação que o empregador assume em relação ao trabalhador, de pagar o salário ajustado em decorrência da prestação de serviço. Referida remuneração pode ser em dinheiro ou mista, sendo esta composta também por dinheiro, vale alimentação, refeição, plano de saúde, etc., todos com conteúdo econômico.

A prestação de serviços à título gratuito descaracteriza a relação de emprego, apenas configurando mera relação de trabalho como ocorre no caso do trabalho voluntário (Lei n. 9.608/1998).

Nesse diapasão, Sergio Pinto Martins destaca:

Há onerosidade no contrato de trabalho, que não é gratuito, pois o serviço pelo empregado deve ser remunerado. Se o empregado presta serviços gratuitamente por vários meses ou anos, não há contrato de trabalho.³²

E ainda, segundo Délio Maranhão:

O contrato de trabalho é um contrato oneroso. Não é a falta de estipulação do quantum do salário ou o seu pagamento sob forma indireta que desfiguram a condição de empregado, e sim a intenção de prestar o serviço desinteressadamente, por mera benevolência.³³

Tem-se ainda, o requisito da pessoalidade, o qual dispõe que o serviço deve ser executado pessoalmente pelo empregado, não podendo ser substituído por outra pessoa.

³¹ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 191.

³² MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**, p. 95.

³³ MARANHÃO, Delio; CARVALHO, Luiz Inácio B, **Direito do Trabalho**, p. 314.

O contrato de emprego é *intuitu personae* em relação ao empregado, de acordo com as palavras de André Luiz Paes de Almeida:

O caráter da relação de emprego será sempre *intuitu personae* e não personalíssimo, ficando manifestamente demonstrado pelo fato de o empregador poder, a seu livre critério e escolha, substituir determinado empregado. Saliente-se, contudo, que o empregado jamais poderá se fazer substituir.³⁴

Deve-se destacar que a pessoalidade apenas é aplicável ao empregado e não ao empregador, já que este – normalmente pessoa jurídica - pode ter alterações sem que prejudique a relação de emprego.

A pessoa do empregado é considerada pelo empregador como elemento determinante da contratação, não podendo aquele fazer-se substituir na prestação laboral sem o consentimento deste.³⁵

Por fim, o requisito da alteridade determina que os riscos da atividade econômica pertencem única e exclusivamente ao empregador, sem qualquer relação com o empregado.

Assim, tendo prestado serviço ao empregado, independentemente de a empresa ter auferido lucros ou prejuízos, o pagamento do salário sempre será devido ao trabalhado, o qual não assume risco da atividade econômica.

³⁴ ALMEIDA, André Luiz Paes de. **CLT e Súmulas do TST Comentadas**, p. 12.

³⁵ ALEXANDRINO, Marcelo et al., **Direito do trabalho**, p. 34.

2 ASPECTOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO

2.1 Conceito

Ab initio, se faz necessário esclarecer e diferenciar os conceitos de remuneração e salário, sendo que aquela é gênero e esta é espécie desse gênero.

Remuneração, indica a totalidade dos ganhos do empregado, pagos de forma direta ou indireta pelo empregador, conforme dispõe o art. 457 da CLT:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

Com a leitura do artigo acima, depreender-se que o salário é espécie do gênero remuneração.

A remuneração consiste no somatório da contraprestação paga diretamente pelo empregador, seja em pecúnia, seja em utilidades (alimentação, habitação, etc.), com a quantia recebida pelo obreiro de terceiros, a título de gorjeta.

Remuneração, nas palavras de Sérgio Pinto Martins:

É o conjunto de prestações recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família.³⁶

Alice Monteiro de Barros, no que se refere a abrangência da remuneração preceitua o quanto segue:

³⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**, p. 212.

A remuneração é a retribuição devida e paga ao empregado não só pelo empregador, mas também por terceiro, de forma habitual, em virtude do contrato de trabalho. Pelo que se vê, seu conceito é mais amplo: abrange o salário e seus componentes, como também os adicionais e as gorjetas.³⁷

Já o salário é o pagamento realizado ao empregado pelo empregador, em decorrência do contrato de trabalho, ou seja, é a contraprestação direta pela prestação de serviço.

O art. 476 da CLT traz como conceito de salário:

Art. 76. Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

Sérgio Pinto Martins conceitua o salário como sendo *“a prestação fornecida diretamente ao trabalhador pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho, seja em função da contraprestação do trabalho, da disponibilidade do trabalhador, das interrupções contratuais ou demais hipóteses da lei.”*³⁸

Amauri Mascaro do Nascimento, traz a seguinte definição:

O conjunto de percepções econômicas devidas pelo empregador ao empregado, não só como contraprestação do trabalho, mas também pelos períodos em que estiver à disposição daquele aguardando ordens, pelos descansos remunerados, pelas interrupções do contrato de trabalho ou por força da lei.³⁹

Muito se discutiu sobre as gorjetas integrarem a remuneração para fins de base de cálculo do salário, como 13º salário, férias, FGTS, etc., sendo que o entendimento majoritário se formou no sentido de não integrar o salário do obreiro, para esses fins, já que as gorjetas são pagas por terceiros e não, pelo empregador.

³⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, p. 749.

³⁸ MARTINS, Sérgio Pinto, p. 228.

³⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Curso de Direito do Trabalho, p.

Nesse sentido, firmou-se a Súmula 354 do TST, a seguir transcrita:

GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. REPERCUSSÕES (mantida) - As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

Interessante – e atemporal -, a colocação de José Luiz Ferreira Prunes:

Cremos que as gorjetas, tanto as voluntariamente dadas pelo cliente ao empregado, como aquelas que são nominadas como taxa de serviço, se constituem em remuneração do empregado, até mesmo por definição legal do direito positivo brasileiro. São, portanto, uma forma de pagamento ao empregado, em razão de um contrato de trabalho, apenas com a particularidade de serem pagas por terceiros. Não se trata, no entanto, de salário a gorjeta que é pura liberalidade e de arbítrio de terceiros, pois salário é a contraprestação de responsabilidade do próprio empregador. Já discutível é a posição da “taxa de serviço”, em que pese em nosso direito ser definida como propina; a se entender que o valor abonado obrigatoriamente pelo cliente passa pelo empregador, a quantia assumiria a natureza salarial. Contudo assim não ocorre, pois o empresário é mero intermediário, guardião ou distribuidor.⁴⁰

2.2 Natureza Jurídica

No tocante a natureza jurídica do salário, existem algumas teorias.

A primeira delas, é a que defende o salário como preço do trabalho, no qual os serviços prestados são considerados como uma mercadoria.

Já a segunda teoria, é a do salário como indenização, pagas proveniente do esforço despendido pelo empregado na realização dos serviços. A teoria em comento, não pode ser aceita, uma vez que afronta o direito fundamental de trabalhar, pois remete o pagamento pelos serviços pelo fato do esforço físico e não ao trabalho em si.

⁴⁰ PRUNES, José Luiz Ferreira, **As gorjetas no direito brasileiro do trabalho**. São Paulo: LTr, 1982, p. 60/61.

A terceira teoria é a da natureza alimentícia do salário, que tem como principal crítica o fato de englobar apenas os alimentos e não as demais necessidades básicas dos empregados, tais como: vestimentas, transportes, educação, etc.

A quarta teoria corresponde à contraprestação pelo serviço prestado, que, como visto anteriormente, baseia-se na prestação efetiva do serviço para o pagamento do salário.

Por fim, a quinta teoria, que entende o salário como sendo um dever de retribuição, em razão do empregado se integrar na empresa, colocando à disposição dela seu trabalho, sendo o contrato de trabalho sinalagmático em seu todo e não prestação por prestação.

Apesar das críticas, a teoria mais adotada, é aquela que entende a natureza alimentar do salário, defendida por Sérgio Pinto Martins, Octávio Bueno Magno, e Mozart Victor Russomano.

2.3 Características

Algumas são as características do salário, as quais serão abaixo mencionadas.

O caráter alimentar, objetiva o salário a prover o alimento do trabalhador e sua família.

A cumulatividade, consiste numa equivalência simbólica entre o serviço prestado e o valor pago.

Ser sinalagmático significa que as partes se obrigam a prestações recíprocas e antagônicas. O trabalhador tem a obrigação de prestar serviços e o direito de receber o salário pelos serviços prestados, enquanto o empregador tem

o direito de exigir que o obreiro preste os serviços, mas tem a obrigação de remunerar o trabalhador pelos serviços prestados.

O caráter forfetário da parcela traduz a circunstância de o salário qualificar-se como obrigação absoluta do empregador, independentemente da sorte de seu empreendimento. O neologismo criado pela doutrina (oriundo da expressão francesa *à forfait*) acentua, pois, a característica salarial derivada da alteridade, que distingue o empregador no contexto da relação de emprego.

A continuidade do salário (ou duração) diz respeito ao contrato de trabalho ser de débito permanente ou de trato sucessivo, em que direitos e obrigações se renovam a cada período. Após cada mês trabalhado, nasce para o obreiro o direito de receber o salário pelos serviços prestados.

É também, pós numerário, já que o salário somente é devido após a prestação do serviço.

Outra importante característica é a irredutibilidade salarial, já que em regra, o salário do trabalhador não pode ser reduzido, com exceção dos casos de redução temporária dos salários mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.

A possibilidade da natureza composta do salário, conforme dito alhures, consiste na possibilidade de o salário não ser pago exclusivamente em dinheiro, podendo ser quitado em pecúnia e parte em utilidades.

E por fim, a determinação heterônoma, já que o Estado intervém para fixar o valor mínimo de salário que pode ser contratado entre as partes.

2.4 Classificação de salário

O salário possui algumas classificações, as quais serão a seguir abordadas.

2.4.1 Salário por unidade de tempo

Nesta modalidade, o pagamento do salário independe efetivamente do serviço prestado, mas sim, do tempo dispendido para a sua realização, de maneira que quanto mais tempo demandar a tarefa, mais o empregado irá receber.

Acerca dessa modalidade, destaca Alice Monteiro de Barros:

O salário pago por unidade de tempo é fixado em função da duração do trabalho, do período em que o empregado permanece à disposição do empregador (hora, dia, semana, quinzena, mês), independentemente da quantidade de serviços executados, ou seja, do resultado objetivo da produção.⁴¹

2.4.2 Salário por unidade de obra

Aqui, o pagamento do salário dependente exclusivamente da realização do serviço finalizado ou determinada etapa concretizada, assemelhando-se à empreitada, já que visam o resultado.

Mauricio Godinho Delgado afirma que:

O salário por unidade de obra é aquele cujo cômputo adota parâmetro a produção alcançada pelo empregado. A produção realizada (número de peças produzidas, por exemplo) é o critério essencial para cálculo do salário pactuado, independentemente do tempo de trabalho despendido pelo empregado, ou do termo à disposição do empregador.⁴²

2.4.3 Salário por tarefa

Já o salário por tarefa é uma junção dos dois outros tipos acima mencionados: o salário é pago quando o empregado cumprir uma tarefa previamente estabelecida (unidade de obra), desde que realizado em um determinado período de tempo.

⁴¹ BARROS, Alice Monteiro, p. 817.

⁴² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2011, p. 717.

2.4.4 Salário em dinheiro

O art. 463 da CLT estabelece que o pagamento de salário deve ser feito em moeda nacional vigente, sob pena de não ser considerado, senão vejamos:

Art. 463. A prestação, em espécie, do salário será paga em moeda corrente do País.

Parágrafo único. O pagamento do salário realizado com inobservância deste artigo considera-se como não feito.

A finalidade deste artigo é de manter a circulação da moeda nacional no país e ao mesmo tempo garantir a satisfação das necessidades básicas dos trabalhadores e suas famílias, o salário deve ser pago em dinheiro, evitando desvantagens para os empregados no ato do recebimento do salário e facilitando sua aplicabilidade no comércio em geral.

2.4.5 Salário em utilidade

Utilidade é todo bem do qual o empregado possa servir-se quando ofertado pelo empregador, como por exemplo, pagamento de alimentação vestuário, habitação, etc., *ex vi* do art. 458 da CLT:

Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações in natura que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcóolicas ou drogas nocivas.

Importante destacar que o salário não poderá ser pago exclusivamente em utilidades, devendo, pelo menos, 30% (trinta por cento) ser pago em dinheiro.

A habitualidade e a gratuidade presentes nesse tipo de contraprestação pelos serviços prestados, são requisitos fundamentais para caracterização do salário em utilidade, conforme assevera Mauricio Godinho Delgado:

Não considera, porém, a ordem jurídica que todo fornecimento de bens ou serviços (utilidades) pelo empregador ao empregado ao longo do contrato configura-se salário *in natura*; nem todo fornecimento de utilidades assume, portanto, a natureza salarial. Há requisitos básicos à configuração do salário-utilidade, sem cuja presença a parcela fornecida não se considera como parte integrante do salário contratual obreiro.⁴³

2.4.6 Salário variável

O salário variável –ou sobre salário – é a prestação que por sua natureza, integra o complexo salarial como complemento do salário básico, não sendo possível a sua quantificação pois mensalmente, sofrerá variação de acordo com o desempenho e produtividade do empregado.

Encontra-se previsto nos §§ 1º e 2º do art. 457, da CLT:

Art. 457. (...)

§1º. Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

§2º. Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

Portanto, nessa modalidade de salário, o empregado será o responsável direto por seu recebimento pecuniário ao final de cada mês, pois dependerá de seu desempenho para auferir êxito na quantia almejada.

São exemplos de parcelas sobres salários as gratificações ajustadas, comissões, além o adicional de hora extra, adicional noturno, insalubridade, periculosidade e adicional por tempo de serviço.

A ajuda de custo não integra o salário, tendo natureza de mero reembolso.

⁴³ DELGADO, Mauricio Godinho, p. 720.

2.5 Meios de pagamento

O pagamento de salário não pode ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, devendo o pagamento ser efetuado até o 5º dia útil subsequente ao mês vencido.

Assim, dispõe o art. 459 da CLT:

Art. 459. O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1(um) mês, salvo no que concerne as comissões, percentagens e gratificações.

§1º. Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

Importante ressaltar, que o pagamento do salário deve ser efetuado no local de trabalho, em dia útil, dentro do horário de serviço ou logo após o seu encerramento, caso o empregador não opte pelo pagamento nas vias bancárias:

Art. 465. O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, observado o disposto no artigo anterior.

O pagamento das comissões só deve ser efetuado após serem concluídas as transações originárias das mesmas:

Art. 466. O pagamento de comissões e percentagens só é exigível depois de ultimada a transação a que se referem.

3 A EQUIPARAÇÃO SALARIAL

3.1 Histórico

O Tratado de Versalhes, foi um tratado de paz assinado ao final da Primeira Guerra Mundial, em 1919, que oficialmente pôs fim ao estado de guerra entre a Alemanha e Países Aliados, sendo o documento mais antigo que se tem conhecimento, a dispor sobre a isonomia salarial.

Sobre a questão, leciona Amauri Mascaro do Nascimento leciona que:

O princípio de que todos devem ter salários iguais, para trabalho igual, sem distinção de sexo, nasce com o art. 427 do Tratado de Versalhes, no qual se estabeleceu “salário igual, sem distinção de sexo, para trabalho igual em quantidade e qualidade”. O art. 41 da Constituição da OIT de 1919 prevê “salário igual, sem distinção de sexo, para trabalho de igual valor”.⁴⁴

Já o principal documento internacional a dispor sobre a isonomia salarial foi a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), além das Convenções nº 100 e 111, Recomendação nº 90 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Pacto Internacional sobre os direitos sociais, econômicos e culturais da Assembleia das Nações Unidas, em 1966, e a Convenção sobre eliminação de discriminação da mulher, das Nações Unidas (1979).⁴⁵

Já no Brasil, a primeira regulamentação sobre a equiparação salarial se deu pelo Decreto 20.261/30, que teve como intuito vedar que os imigrantes – mais qualificados tecnicamente – recebessem salários superiores aos dos brasileiros, quando exercendo a mesma função.

Já a Constituição Federal de 1934, promulgada após a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio no governo de Getúlio Vargas, - foi a primeira Lei Federal a tratar sobre Direito do Trabalho, a qual dispunha em seu

⁴⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 310.

⁴⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Equiparação Salarial e o item VI da Súmula nº 6 do C. TST**. Disponível em <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Amauri_Nascimento.pdf>. Acesso em 01 de fevereiro de 2016.

art. 121, § 1º, alínea a: “a proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil.

Todavia, a Constituição de 1937 omitiu tal artigo, limitando-se a estabelecer que todos são iguais perante a lei.

Em retrocesso à Constituição de 1937, surgiu em 1940 um Decreto Lei 2.548 que previa a possibilidade dos salários pagos às trabalhadoras do sexo feminino, serem inferiores ao valor pago aos homens, em até 10%.

Essa possibilidade em diferenciação do salário, fez com quem os empregadores dessem preferências à contratação das mulheres, senão vejamos:

À fase histórica que precedeu à universalização do Direito do Trabalho revelou que inúmeros empregadores davam acentuada preferência ao trabalho das mulheres e dos menores, visando à redução do custo de mão-de-obra, uma vez que lhe pagavam salários inferiores aos desejados pelos trabalhadores adultos. Essa praxe, embora em menor escala, continuou a ser empregada depois do advento do Direito do Trabalho, exigindo das respectivas legislações normais especiais tendentes a reprimi-la. Por sua vez, diversas empresas, sobretudo as de capital estrangeiro, passaram a dar preferência aos empregados de nacionalidade dos correspondentes proprietários, pagando-lhes salários superiores aos demais empregados que realizavam tarefas análogas.⁴⁶

Já em 1946 a Constituição voltou a vedar expressamente a diferenciação de salário por motivo de sexo, dispositivo este mantido na Constituição de 1967 e ampliado na Constituição de 1988, no art. 7º, incisos XXX e XXXI, que além de vedar a diferenciação de salário por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, incluiu também essa vedação ao trabalhador portador de deficiência.

Já no âmbito infraconstitucional, a equiparação salarial encontra-se prevista no art. 461 da CLT, desde 1943, tendo a sua redação alterada pela Lei nº 1.723/1952, passando a ter a seguinte redação:

⁴⁶ SUSSEKIND, Arnaldo et al, **Instituições de Direito do Trabalho**, p. 421.

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

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

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

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

§ 4º O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

A Súmula 6 do Tribunal Superior do Trabalho também dispõe sobre a equiparação salarial:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada) – Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015

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 exercem 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 os empregados paradigmas componentes da cadeia equiparatória, 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 fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial.

IX - Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento.

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.

3.2 Conceito

A equiparação (ou isonomia) salarial é um direito conferido aos trabalhadores, que determina que os empregados que exerçam a mesma função recebam também o mesmo salário, desde que presente os requisitos do art. 461, CLT.

Antonio Borges de Figueiredo, cita Octávio Magano que conceitua a equiparação como:

Equiparação é a garantia atribuída ao trabalhador de não sofrer discriminação salarial, quando o seu trabalho seja do mesmo valor de outro escolhido como paradigma. A equiparação ou paridade constitui a aplicação do princípio da não-discriminação, no campo específico da remuneração.⁴⁷

A equiparação salarial para Mauricio Godinho Delgado 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”*.⁴⁸

⁴⁷ FIGUEIREDO, Antonio Borges de. **Excludentes da equiparação salarial – uma crítica necessária**. In: Revista LTr; v.73; n.05; maio de 2009; p.622.

⁴⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**, p. 831.

3.3 O equiparando e o Paradigma

Existem duas figuras na equiparação salarial: o equiparando (ou paragonado) e o paradigma.

O equiparando é o empregado que pretende ter seu salário equiparado a outrem, enquanto o paradigma, é o emprego o qual se requer a comparação da função desempenhada e do salário desejado.

Nesse diapasão, afirma Delgado:

A esse colega comparado dá-se o nome de paradigma (ou espelho) e ao trabalhador interessado na equalização confere-se o epíteto de equiparando. Designam-se, ainda, ambos pelas expressões paragonados ou comparados.⁴⁹

3.4 Requisitos

Para a isonomia salarial a ação cabível é a ação de equiparação salarial, que deverá ser proposta na Justiça do Trabalho do último local da prestação de serviço.

Ex vi do supracitado art. 461, depreende-se alguns requisitos para a configuração da isonomia ou equiparação salarial, os quais serão tratados a seguir.

3.4.1 Identidade de funções

Para configuração da equiparação salarial, o requerente da equiparação (paragonado) e o paradigma (aquele a quem se pretende equiparar) têm que exercer exatamente a mesma função, cabendo ao empregador o ônus de provar que as atividades exercidas eram distintas.

Acerca do presente requisito, Amauri Mascaro Nascimento pontua:

⁴⁹ Op. Cit., 831.

Pode-se admitir que há funções idênticas quando dois empregados exercem permanentemente as mesmas atribuições de ordem técnica e administrativa, isto é, quando trabalham na mesma especialidade profissional e ocupam o mesmo grau na hierarquia do pessoal da empresa. Difícil, seria, portanto, ao intérprete e aplicador da lei encontrar essa identidade entre duas funções. Daí orientar-se a jurisprudência no sentido de ampliar o conceito de identidade, quase o assimilando ao de analogia, quando admite a presunção de igualdade entre duas funções que recebem ambas, a mesma denominação no quadro da empresa.⁵⁰

Caberá ao empregador o ônus de provar que as atividades exercidas pelo paragonado e o paradigma eram distintas, conforme têm decidido os Tribunais:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ÔNUS DA PROVA. A questão sobre o ônus probatório nas controvérsias relativas à equiparação salarial foi resolvida pela Súmula 6, VIII do TST (antiga Súmula 68), quando informa que a prova das excludentes que afastam a isonomia salarial (tempo superior a 02 anos e existência de quadro de carreira, diferença de perfeição técnica e de produtividade) recai sobre o empregador, ônus do qual não se desincumbiu. Mantenho. (TRT 2ª Região, Proc. nº 0001922-88.2014.5.02.0007, 7ª VT/SP, Rel. Ricardo Apostólico Silva, p. 29.02.2016)

Mister destacar que deve haver a identidade de função e não apenas do cargo, já que este designa o emprego, enquanto a função é o exercício de determinada atividade.

Possível, pois, a diferenciação de salário entre pessoas com o mesmo cargo, mas cujas funções sejam distintas, ex vi do inciso III, da já citada Súmula 6 do TST: *“A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação.”*

Nesse sentido, afirma Sérgio Pinto Martins:

No Direito do Trabalho, não existe distinção precisa entre cargo e função, como no Direito Administrativo. Cargo é gênero e função a espécie. Envolve o cargo a denominação das atribuições da pessoa. Função é a atividade efetivamente desempenhada pelo empregado. Cargo seria o de motorista. Função seria a de

⁵⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria Jurídica do Salário**, São Paulo: LTr, 1994, p. 47.

motorista de caminhão, de ônibus, de perua, etc. Não interessa efetivamente a denominação dada pelo empregador, mas a realidade dos fatos, a atividade desempenhada pelos empregados. Pouco importa que duas pessoas tenham cargos diversos, se, na prática, tenham iguais atribuições. A CLT não usa a palavra cargo, mas função.⁵¹

E ainda, complementa Mauricio Delgado:

A função, como facilmente se percebe, não se confunde com tarefa. Tarefa é a 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 um posicionamento específico no universo da divisão do trabalho da empresa. Uma função pode englobar, obviamente, uma única tarefa (o que é incomum, entretanto). Em geral, engloba um conjunto de tarefas, isto é, de atribuições, poderes e atos materiais concretos.⁵²

Entretanto, há de se ressaltar que a caracterização de identidade de função não é absoluta, isto é, não se faz necessário que todas as funções exercidas pelo empregado sejam idênticas as do paradigma, tendo apenas as operações substancias idênticas já estará caracterizada a identidade de função.

3.4.2 Identidade de empregador

Além do requisito acima exposto, para fins de equiparação salarial, também se faz necessário que haja a identidade de empregador, ou seja, que o paragonado e o paradigma prestem serviços para o mesmo o empregador, conforme determina o *caput* do art. 461.

Tal requisito se faz necessário, em razão da capacidade financeira e econômica de cada empregador, de maneira que não se pode exigir que uma empresa de pequeno porte pague o mesmo salário que uma multinacional, por exemplo, que presume ter uma maior solidez no mercado.

Fernando Damasceno ainda complementa:

⁵¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.**, p. 312.

⁵² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**, p. 832.

É inadmissível a equiparação entre empregados de empresas diferentes, o que provocaria uma irremediável anarquia no âmbito financeiro de cada uma delas, além de violar o princípio da liberdade contratual, sem qualquer motivo social válido. Se fosse possível equiparar entre empregadores diferentes, ver-se-iam levadas ao caos várias empresas incipientes e de recursos reduzidos, impossibilitadas de se igualarem salarialmente às de grande porte e poderio econômico.⁵³

A equiparação salarial entre empregados de empresas que houve fusão ou incorporação, não é uma questão pacífica na doutrina.

Havendo fusão entre empresas ou incorporação de uma empresa por outra, é possível a equiparação salarial, pois o empregador passa a ser o mesmo, desde que não exista diferença de tempo de serviço superior a dois anos entre modelo e equiparando.

Todavia, não corrobora com o entendimento acima Amauri Mascaro do Nascimento:

A incorporação é um fato superveniente na vida das empresas. Nada tem que ver com os padrões salariais pelas mesmas adotados na sua origem e pelos respectivos proprietários. Na aquisição de uma empresa por outra, o dever da adquirente é respeitar os contratos individuais de trabalho dos empregados da adquirida, por força do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho, art. 448, de acordo com o qual mudança na propriedade da empresa não afeta os contratos de trabalho dos respectivos empregados, mas não o dever de elevar os salários dos seus próprios empregados aos patamares de outros que prestavam ou prestam serviços na adquirida.⁵⁴

Sobre a afirmativa acima, Antonio Borges de Figueiredo rebate:

Apesar da respeitável lição de Amauri Mascaro Nascimento, acima transcrita, a partir da incorporação ou da fusão de duas ou mais empresas surge uma empresa só, tornando possível a equiparação salarial, sem efeito retroativo, pois antes as empresas eram diferentes, sob pena de caracterizar ato discriminatório a partir de então. Transformadas duas empresas em uma só, os respectivos empregados passam a ter o mesmo empregador, atraindo a partir de então a possibilidade de

⁵³ DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. **Equiparação Salarial**. 2ª ed., São Paulo: LTr, 1995, p. 114.

⁵⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Equiparação Salarial e o inciso VI da Súmula 6 do C. TST**, Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 31, 2007, p. 54.

equiparação salarial, por ausência de ressalva legal (art. 461 da CLT).⁵⁵

A possibilidade de equiparação entre empregados de empresas distintas, porém pertencente a um mesmo grupo econômico, será abordado adiante, em um tópico próprio.

3.4.3 *Identidade de localidade*

Outro requisito para a isonomia salarial é que o paragonado e o paradigma trabalhem na mesma localidade, o que se entende ser no mesmo município ou mesma região metropolitana, conforme disposto na orientação jurisprudencial SDI-I/TST nº 252, senão vejamos:

Súmula 252. 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.

De forma clara e acertada, Fernando Damasceno justifica o presente requisito:

As necessidades do trabalhador, medidas pelo custo de vida, as vantagens marginais advindas do emprego, o mercado de mão-de-obra e a situação econômica do empregador, variam de lugar para lugar, combinando-se de forma diferente. Por isso é que a equiparação salarial somente deve ter lugar quando o trabalho é efetuado no mesmo local, por presumir-se a identidade daquelas circunstâncias.⁵⁶

Josapha Francisco dos Santos corrobora do quanto acima exposto, por entender que haveria disparidade se nas cidades com custo de vida mais baixo, os trabalhadores recebessem a mesma remuneração daqueles que trabalham em metrópoles, onde por óbvio, o custo de vida é mais alto.⁵⁷

⁵⁵ FIGUEIREDO, Antonio Borges de. **Excludentes da equiparação salarial – uma crítica necessária.** In: Revista LTr; v.73; n.05; maio de 2009.

⁵⁶ DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. **Equiparação Salarial**, p. 127.

⁵⁷ SANTOS, Josapha Francisco dos. **Manual de direito individual e coletivo do trabalho.** São Paulo: Atlas, 2004, p. 141.

Em contrapartida, Alice Monteiro de Barros, posiciona-se a favor da interpretação restritiva, na qual mesma localidade significa, mesma cidade:

(...) finalmente, a última corrente, à qual me filio, entende deva ser aplicada a interpretação restritiva, limitando-se o conceito de localidade ao espaço físico da cidade em que for desenvolvida a prestação de serviços (Amauri Mascaro Nascimento. O salário. São Paulo: LTr, p. 229), não se enquadrando aqui cidades próximas, ainda que pertencentes à mesma região geoeconômica.⁵⁸

De igual modo, Godinho Delgado defende que a mesma localidade deve ser entendida apenas como a mesma cidade, ou ainda, mesmo espaço socioeconômico, a saber:

Por outro lado, a urbanização acentuada e crescente do país tem possibilitado, em certos casos, a ultrapassagem pelo tipo legal celetista das fronteiras máximas das noções de cidade ou mesmo município. É o que ocorre com as chamadas regiões metropolitana. O grupo de cidades componentes dessas regiões, desde que configurando, efetivamente, o mesmo espaço socioeconômico, pode corresponder ao tipo legal da localidade aventado pela CLT, embora componham municípios diversos. Neste último caso, porém, o operador jurídico deverá aferir, sensatamente, se o mesmo espaço socioeconômico abrange, de fato, todas as cidades da região metropolitana considerada, ou se atinge apenas algumas específicas cidades dessa mesma região.

Existem ainda, decisões no sentido de considerar mesma localidade, municípios diferentes, considerando apenas as características socioeconômicas, senão vejamos:

RECURSO DE REVISTA. 1. MAQUINISTA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. CONCEITO DE MESMA LOCALIDADE. O art. 461 da CLT estabelece que -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.- 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. O tipo celetista de localidade diz respeito ao mesmo sítio geográfico básico, o mesmo lugar que tenha as mesmas precisas

⁵⁸BARROS, Alice Monteiro de, Equiparação Salarial. Disponível em <http://http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_55_56/Alice_Barros.pdf>. Acesso em 15 de fevereiro de 2016.

características socioeconômicas, a ponto de não justificar tratamento salarial diferenciado entre os trabalhadores pelo empregador. No caso dos autos, o Tribunal Regional compreendeu que se enquadravam na mesma localidade, para fins de equiparação salarial, o trabalho do Reclamante, lotado em Governador Valadares/MG, e o do paradigma, lotado em Tubarão/ES, ao fundamento de que a CRVD não faria distinção salarial em razão das diferentes estações ao longo da linha férrea, de que os maquinistas faziam viagens ao longo de toda a linha férrea e de que se tratava de mesma região geoeconômica Vale dizer, apesar de estarem lotados em cidades distantes localizadas em estados da federação diferentes, tanto o Reclamante quanto o paradigma exerciam suas atividades ao longo de toda a linha férrea. Diante de tais circunstâncias, compreende-se que houve labor em idêntica localidade, para fins de equiparação salarial. (...) Recurso de revista não conhecido, no tema. (TST, RR nº 910009120085030099, Rel. Des. Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, j. 11.06.2014) (grifo nosso)

RECURSO ORDINÁRIO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. MESMA LOCALIDADE. GERENTE BANCÁRIO. BAIROS DISTINTOS. CONFIGURAÇÃO. O conceito de mesma localidade para fins de equiparação salarial pode envolver até mesmo municípios distintos quando comprovado que se trata da mesma região geoeconômica. Assim, para trabalhadores que são gerentes gerais de agências bancárias com metas a cumprir, é possível a equiparação salarial a outro empregado que trabalhe em agência de baixo distinto do paragonado dentro ou fora do mesmo município, desde que as regiões sejam equivalente econômicas (Inteligência do item X da Súmula 6 do TST). (TRT1, RO nº 00015021320105010020, 10ª Turma, Flavio Ernesto Rodrigues Silva, j. 10.08.2014). (Grifo nosso)

3.4.4 Simultaneidade no exercício funcional

O requisito da simultaneidade na prestação de serviços (também chamado de contemporaneidade), não vem expresso no texto da lei, mas sim, de uma construção jurisprudencial e doutrinária.

Como o próprio nome diz, para requerer a equiparação salarial, a prestação de serviço do paragonado e paradigma deve ser simultânea, ou seja, devem exercer ao mesmo tempo a mesma função.

Sobre o assunto, Luciano Martinez dispõe:

Equiparando e modelo (outro nome que se dá ao paradigma) precisam ter sido contemporâneos um do outro na mesma empresa, ainda que a contemporaneidade se tenha limitado a apenas um daí de atividade. Não pode, portando, um empregado recém-contratado postular equiparação salarial em relação a um modelo com quem não conviveu na empresa.⁵⁹

E complementa, Godinho Delgado:

Por simultaneidade compreende-se a ideia de coincidência temporal no exercício das mesmas funções pelos empregados comparados. É óbvio que a coincidência temporal tem de assumir, ainda que por curto período, o caráter de permanência, não podendo ser meramente eventual – sob pena de não caracterizar a simultaneidade. Embora não se tenha parâmetro muito preciso acerca dessa fronteira (caráter permanente versus caráter meramente eventual), pode-se dizer que coincidência inferior a 30 dias não tem, de fato, aptidão para ensejar a concretização do requisito da simultaneidade.⁶⁰

E por fim, aduz Sérgio Pinto Martins: “É mister que haja simultaneidade na prestação de serviços entre equiparando e paradigma. Assim, essas pessoas devem ter trabalhado juntas em alguma oportunidade.”⁶¹

Deve-se destacar, todavia, nos termos do inciso IV, da Súmula 6 do TST, que ao tempo da reclamação, não ser necessário que reclamante e paradigma prestem serviço no estabelecimento, desde que se trate de situação pretérita.

Inexistindo simultaneidade na prestação de serviços, mas sucessividade, em que um empregado sucede o outro na empresa, no desempenho das funções, não há que se falar em isonomia salarial.

Porém, se houver substituição temporária no desempenho das funções de outro empregado, deve haver igualdade de salários entre o substituto e o substituído, durante o tempo da substituição, de acordo com a Súmula 159 do TST:

⁵⁹ MARTINEZ, Luciano, **Curso de direito do trabalho**, p. 401.

⁶⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**, p. 834.

⁶¹ MARTINS, Sérgio Pinto, **Direito do Trabalho**, p. 317.

SUBSTITUIÇÃO DE CARÁTER NÃO EVENTUAL E VACÂNCIA DO CARGO

I. Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

II. Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor.

Nesse sentido, têm decidido os Tribunais:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SUBSTITUIÇÕES EVENTUAIS. A substituição eventual do superior hierárquico não confere ao empregado o direito ao reconhecimento da equiparação salarial. Para a caracterização desse instituto é necessária a existência de um tratamento salarial discriminatório entre dois empregados que, laborando para o mesmo empregador e na mesma localidade, exerçam simultaneamente função idêntica. (TRT-18 577200901218000 GO, Rel. Platon Teixeira de Azevedo Filho, p. 26.10.2009).

3.4.5 Trabalho de igual valor

O *caput* do art. 461 traz como um dos requisitos para a equiparação salarial, o trabalho de igual, que de acordo com o §1º “*será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.*”

Para que seja caracterizado como sendo de igual valor, a produtividade e a qualidade do serviço prestado entre o paradigma e o equiparando deve ser exatamente a mesma, além de possuir a mesma qualificação e perfeição técnica.

Sobre a igualdade da qualificação e perfeição técnica, dispõe Godinho Delgado:

A superior qualidade na concretização laborativa efetuada pelo paradigma terá o condão de tornar efetivamente distinto o real trabalho realizado, inviabilizando a equiparação.

(...) a demonstração de maior qualificação técnico-profissional do paradigma (cursos, estágios, significativa experiência anterior na função, mais elevada titulação profissional ou acadêmica, etc.) é conduta que favorecerá, significativamente, à tese da diferenciação na qualidade do serviço prestado. É que, normalmente, a maior qualificação, titulação e prestígio do

profissional comparado agrega consistência, reconhecimento e notoriedade ao produto ou serviço ofertado à comunidade pela empresa(...).⁶²

E continua, no tocante a produtividade:

A produtividade diz respeito a valor relativo – valor derivado de uma relação -, traduzindo o índice de intensidade laborativa do trabalhador em certo tempo delimitado. A noção de produtividade é mais adequada do que a de produção para os fins objetivados pelo art. 461 da CLT, já que permite estabelecer comparação razoavelmente objetiva entre a intensidade laborativa dos empregados contrapostos. Entretanto, é óbvio que só se pode acolher o critério da distinta produtividade quando se compararam duas funções efetivamente idênticas.⁶³

Sergio Pinto Martins, se manifesta nos seguintes termos:

O 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.⁶⁴

Já Eduardo Assad, de forma acertada, coloca:

Quem reivindica equiparação salarial deve realizar seu trabalho com uma produtividade e perfeição técnica análogas às do empregado que ganha mais. Operário impontual e pouco assíduo ao serviço não pode provar que seu trabalho é tão produtivo quanto o daquele que se comporta de modo oposto ao seu.⁶⁵

E Luciano Martinez:

Quem reivindica equiparação salarial deve realizar seu trabalho com uma produtividade e perfeição técnica análogas às do empregado

⁶² DELGADO, Maurício Godinho, Op. Cit., p. 836.

⁶³ Op. Cit., p. 836.

⁶⁴ MARTINS, Sergio Pinto, p. 314.

⁶⁵ SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho**; comentada. 42ª ed., São Paulo: LTr, 2009, p. 585.

As experiências profissionais anteriores, formação técnica em estabelecimentos de ensino de elevado conceito, parceria com outros profissionais de notório destaque e reconhecimento público são alguns dos muitos referenciais que podem auxiliar na demonstração da superioridade técnica de um trabalhador em detrimento de outro.⁶⁶

Ora, razoável a presença do requisito em comento, já que empregados que não tenham a mesma diligência, qualificação e produtividade, não fazem jus ao recebimento da mesma remuneração.

Deve-se destacar que o elemento quantitativo é medido pela produtividade, e o elemento qualitativo é medido pela perfeição técnica.

3.4.6 Tempo de serviço

Em complemento ao requisito do trabalho de igual valor, o §1º do art. 461 também pressupõe que a diferença entre o tempo de serviço entre o equiparando e o paradigma, seja de até 2 (dois) anos.

Importante salientar que o tempo de serviço acima mencionado, deve ser o tempo de serviço na mesma função, não sendo suficiente que seja empregado da empresa há 2 anos e tampouco, que tenha exercido essa função em outra empresa.

Corroborando com o quanto acima exposto, Pinto Martins:

Os dois anos de tempo de serviço na mesma função serão contados na mesma empresa e não em outra empresa. Não se toma o tempo de serviço do empregado exercido na mesma função em relação ao trabalho realizado em outra empresa, mas no próprio empregador em que o empregado está trabalhando. Caso o empregado tenha trabalhado em outra empresa do grupo na mesma função, esse tempo deve ser contado para efeito dos dois anos relativos à equiparação salarial (...)⁶⁷

⁶⁶ MARTINEZ, Luciano, **Curso de direito do trabalho**, p. 419.

⁶⁷ MARTINS, Sergio Pinto, p. 313.

Todavia, muito se discutiu sobre essa questão, a fim de se definir o tempo de serviço, conforme expõe Alice Monteiro de Barros:

Entendiam uns que se tratava de “tempo na empresa”, justificando-se a diferença de remuneração pela maior colaboração que o empregado mais antigo havia prestado ao empregador. Para outros, o “tempo de serviço” deveria ater-se à “função”: partiam da presunção de que a antiguidade na função traz, como corolário, maior prática e maior domínio de suas atividades e, em consequência, maior experiência, também autorizando um rendimento superior a justificar os salários discrepantes, enquanto a antiguidade na empresa seria recompensada mediante a concessão de adicionais e outras vantagens, sem relação direta com a qualidade do serviço prestado. Os adeptos da primeira corrente, ou seja, do “tempo na empresa”, refutavam esses fundamentos, alegando que a presunção de rendimento superior não era confirmada pela experiência quotidiana, que mostra, muitas vezes, ser o novato mais diligente e operoso que o veterano.⁶⁸

Todavia, a redação da Súmula 6, II, colocou fim ao impasse, restando claro tratar-se do tempo na função, conforme assevera Delgado: *“irrelevante que o paradigma tenha tempo de serviço no emprego vários anos superior ao equiparando; apenas se tiver tempo de serviço na função superior a dois anos é que o fato impeditivo irá configurar-se.”*⁶⁹

Nesse diapasão, traz-se à baila a ementa de alguns julgados:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 13.015/2014. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. DIFERENÇA DE TEMPO DE SERVIÇO NA FUNÇÃO SUPERIOR A DOIS ANOS. Consignado pelo Regional que o paradigma indicado pelo Autor possuía diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos, não há de se falar em deferimento da equiparação salarial. Incidência do § 1.º do artigo 461 da CLT e item II da Súmula n.º 6 do TST. Agravo de Instrumento conhecido e não provido. (...) (TST - ARR: 15727320115090084, Relª Maria de Assis Calsing, j. 20.05.2015).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. DIFERENÇA DE TEMPO DE SERVIÇO NA MESMA FUNÇÃO INFERIOR A 2 ANOS. A decisão recorrida está em conformidade

⁶⁸ BARROS, Alice Monteiro. *Equiparação salarial*, p. 41.

⁶⁹ DELGADO, p. 837.

com o entendimento consolidado desta Corte Superior, nos termos da Súmula nº 6, item II, do TST. Não demonstrada nenhuma das hipóteses de cabimento do recurso de revista previstas no art. 896, § 6º, da CLT. Fundamentos da decisão denegatória não desconstituídos. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 21591020125020261, Rel. Fernando Eizo Ono, j. 18.12.2013)

3.5 Obstáculos à equiparação salarial

A existência de quadro organizado em carreira e a readaptação funcional do paradigma, obstam a possibilidade de equiparação salarial, conforme será a seguir demonstrado.

3.5.1 Existência de quadro de carreira

A adoção pelo empregador de quadro organizado em carreira, em que as promoções são feitas por antiguidade e merecimento alternadamente, excluem o direito à equiparação salarial, *ex vi* dos §§ 2º e 3º do art. 461, da lei trabalhista.

A justificativa para tal fato, nas palavras de Godinho Delgado é que o quadro de carreira *“supõe a ordem jurídica que esse fato cria mecanismo suficiente e adequado de evolução funcional do trabalhador na empresa, afastando, assim, o remédio jurídico equiparatório, corretivo de discriminações salariais.”*⁷⁰

Julio Ricardo de Paula alerta sobre a adoção do quadro de carreira:

Este critério deve ser adotado de forma objetiva, pois essa promoção não deve estar condicionada ao livre arbítrio do empregador, já que não se trata de cargo de confiança, ainda que as promoções façam o empregado ascender a altos cargos de chefia.⁷¹

Luciano Martinez entende tratar-se de um requisito negativo a inexistência de plano de carreira, senão vejamos:

⁷⁰ Op. Cit.

⁷¹ AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. **Equiparação salarial – novas diretrizes após a súmula n. 6 do Tribunal Superior do Trabalho.** (*in*: Revista LTr; v.72; n.10; outubro de 2008; p.1259.

Para tornar possível a equiparação salarial é necessária a verificação de um requisito negativo, ou seja, da inexistência de organização do pessoal mediante quadro de carreira, também conhecido como Plano de Classificação de Cargos e Salários (PCCS) (...) Existindo quadro de carreira, preferem-se as regras nele insertas à sistemática da equiparação salarial.⁷²

Mister ressaltar que não basta a existência do quadro de carreira para fins de obstar a isonomia salarial e sim, que este seja aplicado de forma efetiva, seja homologado pelo Ministério do Trabalho e obedeça aos critérios de merecimento e antiguidade.

Sérgio Pinto Martins, acertadamente coloca:

Há causas que impedem a equiparação salarial. A primeira delas é a adoção pelo empregador do quadro organizado em carreira, em que as promoções devem ser feitas por antiguidade e merecimento. (...) Embora a lei não diga, a jurisprudência firmou-se no sentido de que o quadro de carreira deve ser homologado pelo Ministério do Trabalho... No entanto, 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.⁷³

Já nas palavras de Godinho Delgado, a jurisprudência exige: *que esse quadro seja homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (Súmula 6, I, TST), órgão tido como melhor habilitado para bem examinar a estrutura e critérios operativo do quadro de carreira.*⁷⁴

Não carece de homologação do Ministério do Trabalho, entretanto, quando se tratar de quadro de carreira organizado por pessoa jurídica de direito público interno, quando a simples aprovação do ato administrativo pela autoridade competente já é suficiente para validar o quadro.

3.5.2 Readaptação funcional

⁷² MARTINEZ, Luciano. p. 403.

⁷³ MARTINS, p. 317.

⁷⁴ DELGADO, p. 837.

Ademais, o trabalhador adaptado em nova função, por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social, jamais servirá de paradigma para efeitos de equiparação salarial, *ex vi* do §4º, do art. 461 da CLT.

Isto pois, provavelmente o objetivo da lei, apesar de não especificado, é estimular a manutenção do emprego para as pessoas portadoras de deficiência readaptadas.

Igual entendimento possui Fabíola Marques que o motivo desse obstáculo é exclusivamente de ordem social, a fim de proteger o empregado readaptado, a quem é garantido o direito de reintegrar-se à vida social e econômica, inclusive pela prestação continuada de serviços à empregadora, em novas atividades e em tarefas compatíveis com suas condições físicas e mentais, com os mesmos salários que percebia antes do infortúnio sofrido.⁷⁵

A empresa que reabilita o empregado, em função compatível com a sua condição física, deve manter todas as vantagens que anteriormente esse empregado detinha, uma vez que é inadmitida a redutibilidade salarial, por força do inciso VI, art. 7º da CF e sedimentado entendimento doutrinário e jurisprudencial, a saber:

INCORPORAÇÃO DE GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. READAPTAÇÃO FUNCIONAL EM DECORRÊNCIA DE DOENÇA PROFISSIONAL. REDUÇÃO SALARIAL VEDADA. A irredutibilidade salarial é garantia constitucional (artigo 7º, inciso VI), excetuada apenas por convenção ou acordo coletivo, e o empregado readaptado deve manter sua condição salarial anterior. Inteligência do artigo 461, § 4º da CLT. Precedente. (TRT-10 - RO: 424200501510001 DF 00424-2005-015-10-00-1, Relª. Desª Elaine Vasconcelos, j. 14.12.2005).

Sobre a questão, Alice Monteiro de Barros afirma o quanto segue:

Nem sequer aproveita ao postulante a alegação de que ele também foi readaptado na função, em decorrência da mesma moléstia que acometeu o modelo. É que, em se tratando de

⁷⁵ MARQUES, Fabíola. **Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro**. São Paulo: L Tr, 2001, p. 130.

empregado readaptado, sua remuneração está vinculada à função anterior, e não àquela que passa a exercer. Isso ocorre porque o empregador não pode reduzir-lhe os salários, ao mesmo tempo em que o designa para realizar atribuições mais modestas, pois o princípio da irredutibilidade do salário lhe cerceia essa liberdade. Daí que a maior remuneração do empregado readaptado advém da lei e é vantagem de caráter personalíssimo, excluída, portanto, do âmbito da isonomia.⁷⁶

E ainda, leciona Godinho Delgado:

Efetivamente, qualquer programa de reaproveitamento e readaptação de trabalhador com deficiência física ou mental superveniente estaria comprometido caso o obreiro deslocado de função (em geral removido para função mais simples) passasse a se tornar parâmetro para equiparações salariais, ao chegar em sua nova função. Nesse contexto, em virtude do fato impeditivo absorvido pela CLT, o trabalhador readaptado, embora recebendo maior salário do que os colegas ocupantes da nova função, não pode ser tomado como paradigma.⁷⁷

⁷⁶ BARROS, Alice Monteiro, p. 41.

⁷⁷ DELGADO, p. 838.

4 A EQUIPARAÇÃO SALARIAL NO GRUPO ECONÔMICO

4.1 Histórico

As empresas se utilizaram muito destes institutos como maneira de domínio de mercado, e porque a estabilidade econômica muito interessa aos Estados, tanto no fator de estabilidade política e quanto social. A legislação global busca incentivar o processo integrativo, mas com cautelas, já que “as aquisições (que acarretam a concentração econômica), em particular, suscitam preocupações, sobretudo no que respeita ao emprego, à propriedade e à estrutura do mercado”, como diz o secretário-geral da ONU.

Extraí-se da Constituição de 1946, art. 148, que no Brasil o processo concentracionista era tratado somente sob o aspecto econômico, e mesmo assim, não tão aprofundada. Veja-se:

A lei reprimirá toda e qualquer forma de abuso do poder econômico, inclusive as uniões ou agrupamentos de empresas individuais e sociais, seja qual for a natureza, que tenham por fim dominar os mercados nacionais, eliminar a concorrência e aumentar arbitrariamente os lucros.

Com o advento da Lei 4137/62 a concentração econômica é e consentida e a partir dos Planos Nacionais de Desenvolvimento, injetada como forma de crescimento econômico.

Nas constituições federais seguintes, em 1967 (art. 157) e 1969 (art. 160), o tratamento abrandou, restringindo-se a consignar que a concentração abusiva deveria ser combatida.

O Poder Público, com o I Plano Nacional de Desenvolvimento para o biênio 1972/1974, incentivou a concentração econômica estabelecendo medidas para a “vitalidade do setor privado, originada de uma nova concepção de empresa, inclusive com tendência a fusões e modernas estruturas de produção e de comercialização”

Na década de 90, foram realizadas no Brasil, em média 2.308 operações de fusões e aquisições, e, como exemplo, no ano de 1997, foram 372, e em 1999, foram 309.

Nesse passo, ante sua atuação nos diversos segmentos da vida social, exige uma disciplina legal para que ocorra uma harmonia com outros interesses além do grupo, em especial, objeto do presente estudo, pelos sinais que desencadeia nas relações de trabalho, principalmente quanto à questão da responsabilidade nos termos do art. 2º, parágrafo 2º, da CLT e da equiparação salarial, conforme disposto no art. 461.

4.2 Conceito e Caracterização

A CLT, no §2º do art. 2º, conceitua o grupo econômico, nos seguintes termos:

Art. 2º (...)

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

Com base nas relações de trabalho no âmbito rural, o grupo econômico encontra-se previsto no §2º do art. 3º, da Lei nº 5889/73:

Art. 3º Considera-se empregador rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

(...)

§2º. Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Da leitura acima, depreende-se que o grupo econômico é uma denominação de se dá a um conjunto de empresas que tem o mesmo interesse e que tem parte da sua gestão comum. Assim, sempre que uma ou mais empresas estiverem ligadas seja por direção, administração ou controle por pessoa seja ela física ou jurídica constituirá um grupo econômico, mesmo que as empresas possuam personalidade jurídica própria e independente umas das outras.

Entende-se também, que o uso da expressão “grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica deve ser precedido, impreterivelmente, da presença de subordinação de uma empresa em relação à outra, o que se infere pela expressão “sob a direção, controle ou administração de outra”.

Conforme entendimento de Paulo Pellegrini, entende-se por grupo econômico:

De conformidade com a legislação regente da matéria em comento, entende-se por ‘Grupo Econômico’, quando uma, ou mais empresas, embora detendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiver sob a direção, controle ou administração de outra empresa (grupo econômico, por subordinação). Trata-se aqui, de grupo econômico de dominação, que pressupõe uma empresa principal ou controladora, e uma, ou várias empresas controladas tidas como subordinadas. Entretanto, o entendimento prevalente na Justiça Trabalhista sobre o tema é no sentido de que, na prática, também se mostra possível a configuração de um grupo econômico sem a indigitada relação de dominação.⁷⁸

Basta que haja uma relação de coordenação entre as diversas empresas, como acontece quando o controle das empresas estiver sob a direção de uma ou mais pessoas físicas, detentoras de um número de ações e/ou cotas sociais suficiente para criar um ‘elo de ligação’ entre as demais empresas, criando-se assim, o que se costuma chamar de uma unidade de comando.

Sobre o grupo econômico, Godinho Delgado afirma:

⁷⁸ PELLEGRINI, Paulo, **O grupo econômico e suas responsabilidades trabalhistas**. Ago/2012, disponível em <http://www.abracaf.com.br/IMAGENS/INFORMATIVOS_JURIDICOS/o_grupo_economico_e_suas_responsabilidades_trabalhistas.pdf>. Acesso em 01 de março de 2016.

Define-se como a figura resultante da vinculação justralhista que se forma entre dois ou mais entes favorecidos direta ou indiretamente pelo mesmo contrato de trabalho, em decorrência de existir entre esses entes laços de direção ou coordenação em face de atividades industriais, comerciais, financeiras, agroindustriais ou de qualquer outra natureza econômica.⁷⁹

Já Evaristo de Moraes Filho, sobre o sentido restritivo do grupo econômico, aduz:

Bem ou mal redigido, o fato é que o sentido da lei é restritivo. Refere-se a empresas, com personalidade jurídica própria, que estejam sob a direção, controle ou administração de outra. Distingue-se, assim, entre empresa principal e cada uma das subordinadas. Isto está na lei, com todas as letras.⁸⁰

Deve-se ressaltar ainda, que a Justiça do Trabalho vem identificando grupos de empresas constituídas na esfera informal, tomando-se por base indícios como: (i) direção e/ou a administração de empresas pelos mesmos sócios e gerentes e o controle de uma pela outra; (ii) origem comum do capital e do patrimônio da empresa; (iii) a comunhão de negócios; (iv) a utilização da mão de obra comum ou outras ligações que indiquem o aproveitamento direto ou indireto por uma empresa da mão de obra contratada por outra.⁸¹

Corroborando com o quanto acima, Godinho Delgado:

O grupo econômico para fins justralhistas não necessita se revestir das modalidades jurídicas típicas ao Direito Econômico ou Direito Comercial/Empresarial (holdings, consórcios, pools, etc.). Não se exige, sequer, prova da sua formal institucionalização cartorial: pode-se acolher a existência do grupo desde que emergjam evidências probatórias de que estão presentes os elementos de integração interempresarial de que falam os mencionados preceitos da CLT e Lei do Trabalho Rural.

No tocante a necessidade de forma dos grupos econômico, disserta Amauri Mascaro Nascimento:

⁷⁹ DELGADO, Mauricio Godinho, p. 397.

⁸⁰ FILHO, Evaristo de Moraes e MORAES Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 8. ed. revista, atualizada e ampliada. São Paulo: LTr, 2000, p. 261.

⁸¹ *In*, o.b.. **CLT interpretada artigo por artigo, parágrafo á parágrafo**. Dubugras M.V. Regina, 2ª Edição Barueri, SP Manole, 2009, p.4

Um segundo problema está na discussão sobre as formas de que se revestirão os grupos de empresas, uma vez que são conhecidas várias formas de união criadas para atender às necessidades do capitalismo, como a holding, o consórcio, a coligação, o pool etc. Para alguns, haverá o grupo quando entre as empresas houver um controle acionário. Para outros, basta o grupo de fato para que se caracterizem as obrigações atribuídas pela lei às diversas empresas. A lei trabalhista não indica formas ou tipos de grupos, fazendo apenas a exigência de que o grupo seja industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, sem outras especificações, com o que, para os seus fins, não há como limitar formas de grupos, desde que se enquadrem nos seus conceitos fundamentais, mais flexíveis que os do direito comercial.⁸²

Sobre a caracterização dos referidos grupos, têm entendido os Tribunais:

GRUPO ECONÔMICO. CARACTERIZAÇÃO. A existência de grupo econômico pode ser demonstrada pela subordinação entre as empresas ou pela comunhão de interesses empresariais. Outro indicativo é o entrelaçamento da composição societária das empresas envolvidas. (TRT-1 AP: 00004486020105010004 RJ, Rel^a M^a Aparecida Coutinho Magalhães, j. 02.06.2015)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. GRUPO ECONÔMICO. CARACTERIZAÇÃO. NÃO PROVIDO. O Tribunal Regional assentou estar comprovado nos autos o controle e administração da agravante sobre a primeira ré, razão pela qual reconheceu a existência de grupo econômico e declarou a responsabilidade solidária das reclamadas, nos moldes do art. 2º, § 2º, da CLT. Assim, a averiguação das alegações, pela ótica apresentada pela parte agravante, em descompasso com as premissas fáticas estabelecidas pelo Tribunal Regional, no sentido de que a primeira ré possuía autonomia administrativa e de que apenas agia na condição de fundo de investimentos, sem ingerência administrativa, pressupõe o amplo reexame do conjunto fático-probatório, o que não se faz possível nesta instância recursal, a teor da Súmula 126 do TST. Agravo de instrumento não provido. (TST-AIRR: 24524720105020035, J. 24.06.2015) (grifo nosso)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA VIA CONEXÃO TURISMO E PASSAGENS LTDA. CONDENAÇÃO SOLIDÁRIA. GRUPO ECONÔMICO. CARACTERIZAÇÃO. O Regional ao valorar o conjunto fático-probatório constante dos autos, insuscetível de reapreciação nesta instância de natureza extraordinária (Súmula nº 126 do TST), foi expresso em

⁸² NASCIMENTO, Amauri Mascaro, p. 199.

consignar que se tratam dos sócios de ambas as reclamadas de pessoas da mesma família, pai e filho, representados pelo mesmo causídico, concluindo integrarem elas o mesmo grupo econômico, visto que, sabidamente, para fins justrabalhistas, a caracterização do grupo econômico não exige que este seja formalmente institucionalizado, sendo suficiente, como ocorre no caso, presença de evidências probatórias de que existem os elementos de integração empresarial legalmente previstos. Em assim sendo, nos termos do artigo 2º, § 2º, da CLT, são as reclamadas solidariamente responsáveis para os efeitos da relação de emprego, pelo que não se pode falar em violação do artigo 265 do CC. (...) Recurso de revista não conhecido e provido. (TST - ARR: 37020105020018, Rel. José Roberto Freire Pimenta, j. 24.06.2015) (grifo nosso)

4.3 A solidariedade entre empresas do grupo econômico

A solidariedade tem origem no Direito Civil, no artigo 265, do Código Civil, que estabeleceu as duas únicas fontes de solidariedade: a lei ou a vontade das partes (expressa previsão em contrato), caso contrário, presume-se inexistente a solidariedade:

Art. 265. A solidariedade não se presume; resulta da lei ou da vontade das partes.

E ainda, conforme já visto alhures, o art. 2º, §2º da CLT, traz expresso a solidariedade entre os grupos econômicos:

Art. 2º (...)

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

A Lei do Trabalho Rural também dispõe acerca da responsabilidade solidária do grupo econômico ou financeiro em seu artigo 3º, §2º, *in verbis*:

Art. 3º (...)

§2º Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Apesar de serem benéficas as organizações entre as empresas, sob o ponto de vista empresarial, tais formas de organização colocam o empregado em uma circunstância frágil e desprotegida. Dito isso, não importa a forma como as empresas se organizam, ou mesmo trata-se efetivamente de empresas ou de sociedades, para efeitos de reconhecimento da relação de emprego, e aplicação da legislação laboral.

Ante o exposto, Delgado justifica:

A figura justrabalhista do grupo econômico surgiu como veículo de ampliação da garantia dos créditos trabalhistas em favor do empregado. (...) A evolução do instituto, entretanto, propiciou uma extensão de seus objetivos e efeitos por além da mera garantia creditícia, alcançando todos os aspectos contratuais e todos os entes integrantes do grupo econômico.

A solidariedade passiva é o efeito jurídico incontestável da figura do grupo econômico, já que as entidades pertencentes ao conglomerado respondem de forma solidária pelos créditos trabalhistas oriundos da relação de emprego.

Acertadamente, a lei não restringiu a solidariedade unicamente às empresas do grupo para as quais o trabalhador efetivamente exerceu suas atividades. Assim, ainda que tenha trabalhado para uma determinada empresa, todas elas, que foram um grupo econômico, estarão sujeitas ao pagamento do seu crédito trabalhista.

Já no tocante a solidariedade ativa nas relações de empregos, existem duas correntes: uma pela sua impossibilidade e outra que defende a sua possibilidade.

A primeira corrente, afirma veemente não se tratar de solidariedade ativa, mas apenas, em solidariedade passiva. Muitos são os argumentos a favor da solidariedade apenas passiva, conforme cita Edilton Meireles: alguns deles foram citados pelo festejado Edilton Meireles (2002, p.201):

Luiz Roberto de Rezende Puech entende que a solidariedade é passiva por ser óbvia a razão porquanto sendo a coligação uma organização de fato, destinada a alcançar apenas uma finalidade empírica, o direito só toma conhecimento dela para proteger interesses de terceiros, pois não lhe confere subjetivação jurídica, sob a figura de pessoa, o único ente capaz de ter e exercitar direitos⁸³

Outros juristas a favor dessa corrente são Orlando Gomes, Cesarino Junior, Antonio Lamarca, Cássio Mesquita de Barros Jr, Aluysio Sampaio e Amauri Mascaro do Nascimento.

Já a segunda corrente, defende a solidariedade ativa e passiva das empresas pertencentes ao grupo econômico, o que significa que ela existe também ante os direitos e prerrogativas laborativas que lhes beneficiam em função dos contratos de trabalho.

Diante da solidariedade ativa, o empregado é devedor frente às empresas componentes do grupo, principalmente no que tange à obrigação de prestar serviços. Todas as entidades do grupo seriam empregadores e não apenas meros garantidores de crédito trabalhista.

Esta última tem sido a corrente mais aceita, haja vista cada empresa do grupo é autônoma em relação às demais, entretanto o empregador verdadeiro é o próprio agrupamento. O empregado, portanto, poderá ser transferido de uma empresa para outra do grupo, sem que haja qualquer ilicitude, de acordo com o ensinamento de Sérgio Pinto Martins:

⁸³ MEIRELES, Edilton. **Grupo Econômico Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2002, p. 201.

Mesmo que o grupo não tenha personalidade jurídica própria, não haverá sua descaracterização para os efeitos do Direito do Trabalho, pois é possível utilizar a teoria da desconsideração da personalidade jurídica (disregard of legal entity) ou levantar o véu que encobre a corporação (to lift the corporate veil).⁸⁴

Com base nessa corrente, trata-se de um empregador único, sendo, portanto, uma solidariedade dual, nas palavras de Godinho Delgado:

Existe, contudo, outra corrente interpretativa da ordem jurídica do país que sustenta acoplar-se à solidariedade passiva também a solidariedade ativa das entidades componentes do grupo econômico, em face do mesmo contrato de trabalho. Solidariedade dual, portanto, ativa e passiva em face do conjunto do contrato de trabalho.

Para essa segunda vertente, a solidariedade das empresas componentes do grupo não existe apenas perante as obrigações trabalhistas que lhes decorrem dos contratos empregatícios (solidariedade passiva), mas também perante os direitos e prerrogativas laborativas que lhe favorecem em função desses mesmos contratos (solidariedade ativa).⁸⁵

4.4 A equiparação salarial entre empresas do grupo econômico

Grande polêmica também gira em torno da possibilidade em equiparar-se o salário entre empregados do mesmo grupo econômico, o que foi pacificado com a redação da Súmula 129 do TST, nos termos abaixo:

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.

Com base na corrente da solidariedade ativa e passiva – solidariedade dual -, que defende se tratar de um empregador único, resta cumprido o requisito do empregador único de tal forma que, estando presentes os demais requisitos

⁸⁴ MARTINS, Sergio Pinto, p. 213.

⁸⁵ DELGADO, p. 413.

previstos no art. 461, da CLT, é claramente possível a equiparação salarial entre as empresas do mesmo grupo econômico.

Ressalta-se novamente que, apenas será possível se aceita a teoria da solidariedade dual já que, se adotada apenas a solidariedade passiva em relação as empresas do mesmo grupo, a relação entre elas seria para no tocante as obrigações, para fins de satisfação dos débitos trabalhistas, não englobando outros efeitos da relação do emprego.

Alice Monteiro de Barros defende a possibilidade de equiparação:

Ora, a equiparação é um efeito da relação de emprego, e o legislador, ao definir a natureza da responsabilidade em exame, não estabeleceu qualquer distinção no tocante às obrigações contratuais, entre as quais encontra-se o respeito ao princípio da isonomia. Dessa forma, as empresas integrantes de um mesmo grupo econômico serão consideradas a mesma empresa para fins de equiparação.⁸⁶

Compartilha do mesmo entendimento acima, Mauricio Godinho Delgado:

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

Também entende pela possibilidade da equiparação, Sérgio Pinto Martins, sob o argumento de que o grupo de empresas é o empregador para todos os fins. Todavia, destaca ser necessário que as empresas exerçam a mesma atividade econômica e estejam inscritas no mesmo sindicato, além de cumpridos os demais requisitos do art. 461. Já no que se refere a fusão de empresas ou a incorporação

⁸⁶ BARROS, Alice Monteiro de, p. 781.

de uma pela outra, entende ser também possível a equiparação, pois o empregador passa a ser o mesmo.⁸⁷

Em que pese cada empresa do grupo ser autônoma em relação às demais, o empregador real é o próprio grupo, já que o empregado pode sofrer transferência de uma empresa para outra do grupo e uma atividade também pode ser transferida de uma para outra empresa, podendo assim, haver a equiparação, nos termos da decisão abaixo:

RECURSO DE EMBARGOS. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. GRUPO ECONÔMICO. EMPRESAS DISTINTAS. RECURSO DE REVISTA PARCIALMENTE PROVIDO. REQUISITO MESMO EMPREGADOR. O fato de o reclamante e o empregado paradigma prestarem serviços a empresas distintas, ainda que integrantes do mesmo grupo econômico, impede o deferimento da equiparação salarial, notadamente quando o trabalho se realiza, independente do grupo, diretamente a uma e outra empresa integrante do grupo econômico, em locais diversos, com distinção de trabalho e função. Isso porque as empresas que formam o grupo econômico constituem empregadores distintos, têm personalidade jurídica própria, com organização e estrutura funcional independentes, impossibilitando a presença da identidade funcional, exigida por lei para o reconhecimento do direito à equiparação salarial. Todavia, diante da existência de trabalho direto ao grupo econômico, não é possível afastar o direito à equiparação salarial apenas pelo aspecto formal relativo ao contrato de trabalho realizado com empresas distintas, em face de paragonado e paradigma. Necessário verificar os requisitos do art. 461 da CLT, exatamente como entendeu a c. Turma, já que o conceito de mesmo empregador também pode alcançar o trabalho dirigido diretamente ao grupo econômico, quando efetivamente no local da prestação de serviços existe atribuição e função idêntica. Embargos conhecidos e desprovidos. (*TST - E-ED-RR: 302420105020254 30-24.2010.5.02.0254, Rel.: Aloysio Corrêa da Veiga, j. 06.06.2013*).

Com fundamento na responsabilidade dual, o ilustre Desembargador Luiz Carlos Gomes Godoi, decidiu a questão abaixo:

⁸⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**, 4ª ed., São Paulo, Editora Atlas, 2001, p. 407.

GRUPO ECONÔMICO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. Viável a equiparação salarial entre empregados de empresas distintas pertencentes a um grupo econômico, quando presentes os requisitos previstos no art. 461, da CLT. Na hipótese, o Reclamante não provou a identidade de funções, negada pela Reclamada, já que o campo de atuação dos paragonados não era o mesmo. (...) Partilho do entendimento de que quando evidenciado o grupo econômico e o empregador único, é possível, sim, o pedido de equiparação salarial entre empregados de empresas distintas. É a chamada responsabilidade dual. (TRT-2 - RO: 00001033420125020251 SP 00001033420125020251 A28, Relator: Luiz Carlos Gomes Godoi, j. 12.06.2013) (grifo nosso)

Colaciona-se outras decisões, no mesmo sentido:

RECURSO ADESIVO DA 4ª RECLAMADA. GRUPO ECONÔMICO. SOLIDARIEDADE PASSIVA. Nos termos do § 2º, do artigo 2º, da CLT, entende-se caracterizado o grupo econômico quando uma ou mais empresas, cada uma com personalidade jurídica própria, mantiver entre si vínculo de direção, controle, administração ou coordenação para a consecução de suas atividades. Assim, o que caracteriza o grupo econômico, e impõe a solidariedade entre as empresas que o compõem, é a inter-relação entre as diferentes pessoas jurídicas em nível administrativo ou financeiro, caracterizando a existência de direção hierarquizada ou de coordenação entre as empresas. **RECURSO ORDINÁRIO. GRUPO ECONÔMICO. SOLIDARIEDADE DUAL. EMPREGADOR ÚNICO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL.** A jurisprudência do C. TST, consubstanciada em sua Súmula nº. 129, caminha no sentido de que a prestação de serviços a mais de uma empresa do grupo não autoriza o reconhecimento da existência de múltiplos vínculos de emprego. Nessa linha de pensamento, não se pode reconhecer apenas os efeitos deletérios da figura do empregador único, mas também os efeitos positivos(...). É o que a doutrina mais abalizada denomina de solidariedade dual, caracterizada tanto na solidariedade passiva clássica, como na solidariedade ativa do conglomerado econômico em relação aos serviços prestados pelo empregado. Assim, o empregador, personificado na figura do grupo econômico, seria ao mesmo tempo credor do trabalho e devedor das obrigações justralhistas do empregado. (TRT1, RTOrd 0000639-76.2011.5.01.0067, 5ª Turma, Rel. Marcelo Augusto Souto de Oliveira, j. 24.06.2014)

CONTRATO DE TRABALHO – UNICIDADE – PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PARA EMPRESAS DO MESMO GRUPO ECONÔMICO – EMPREGADOR ÚNICO – CARACTERIZAÇÃO –
Evidenciado que o empregado prestava serviços a empresas do

mesmo grupo econômico, impõe-se o reconhecimento da figura do empregador único, e em decorrência, a unicidade do contrato de trabalho. (TRT15, Proc. 7462/99 – Ac. 25804/00, 2ª Turma, Rel. Juiz Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva, p. 18.07.2000)

Assim, pode-se concluir que conforme explicitado acima, para que exista um grupo econômico basta que se demonstre tratar de empresas administradas pelos mesmos executivos, ou empresários, empresas com quotas societárias nos nomes das respectivas esposas, mães, irmãs e responderem solidariamente pelas obrigações assumidas por empresas diversas da que assumiu a obrigação quer por execução judicial quer contratual.

CONCLUSÃO

Ante o estudo demonstrado no presente trabalho, tem-se que o instituto da equiparação salarial é uma medida protetiva ao empregado, a fim de que este não sofra diferenciação por motivos aleatórios, subjetivos e pessoais.

Todavia, para sua possibilidade, *mister* a presença dos requisitos esculpidos no art. 461 da CLT, além de ser complementado pela Súmula 6 do Tribunal Superior do Trabalho, sendo eles a identidade de funções, localidade e empregador, simultaneidade no exercício profissional, trabalho de igual valor e tempo de serviço.

Obstará, entretanto, a equiparação salarial, ainda que presentes os requisitos acima citados, se na empresa houve quadro de carreira homologado pelo Ministério do trabalho ou quando se tratar de empregado em readaptação funcional, em consequência de deficiência física ou mental.

Será considerado grupo econômico, sempre que uma ou mais empresas, embora detendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiver sob a direção, controle ou administração de outra empresa.

Apesar de não haver previsão legal e não ser um tema pacífico na doutrina, tem-se entendido pela solidariedade ativa e passiva das empresas do grupo econômico, a então chamada, solidariedade dual, caracterizando, portanto, a unicidade do empregador.

Assim, se tratando de empresas caracterizadas por grupo econômico e presentes os demais requisitos exigidos pelo art. 461 da CLT, plenamente possível a equiparação salarial entre empregados de empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico, conforme entendimento majoritário da doutrina e jurisprudência.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. **Equiparação salarial – novas diretrizes após a súmula n. 6 do Tribunal Superior do Trabalho.** (*in*: Revista LTr; v.72; n.10; outubro de 2008) ALEXANDRINO, Marcelo et al., **Direito do trabalho.** ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2006.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **CLT e Súmulas do TST Comentadas.** São Paulo: Rideel, 2010.

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

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

CATHARINO, José Martins. **Compêndio universitário de direito do trabalho.** São Paulo: Ed. Jurídica Universitária, 1972.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 2ª ed. São Paulo: LTR, 2011.

FERREIRA, Almir Lourenço. **Empregador.** Disponível em <<http://imepac.edu.br/oPatriarca/v2/arquivos/trabalhos/ARTIGO02ALMIR.pdf>>. Acesso em 02 de fevereiro de 2016.

FIGUEIREDO, Antonio Borges de. **Excludentes da equiparação salarial – uma crítica necessária.** *In*: Revista LTr; v.73; n.05; maio de 2009.

FILHO, Evaristo de Moraes e MORAES Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho.** 8. ed. revista, atualizada e ampliada. São Paulo: LTr, 2000.

JÚNIOR, José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho – Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 5.ed. Salvador. Editora JusPodivm, 2010.

MALLET, Estevão. **Apontamentos sobre a competência da Justiça do Trabalho após a Emenda Constitucional n. 45. Justiça do Trabalho: competência ampliada**. Marcos Neves Fava e Grijalbo Fernandes Coutinho (coordenadores). São Paulo: LTr, 2005.

MARANHÃO, Delio; CARVALHO, Luiz Inácio B, **Direito do Trabalho**, 17 ed. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1996.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 20ª edição. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2002.

Marcos Neves Fava e Grijalbo Fernandes Coutinho (coordenadores). São Paulo: LTr, 2005.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto, **Curso de direito do trabalho**, 4ª ed. São Paulo: Dialética, 2009.

_____. **Direito do trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Curso do Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: Relações Individuais e Coletivas do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

_____. **Comentários à CLT**, 4ª ed., São Paulo, Editora Atlas, 2001.

MEIRELES, Edilton. **Grupo Econômico Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2002, p. 201.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Curso de Direito do Trabalho**, 24^a ed. Ver. Atual. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____, **Equiparação Salarial e o inciso VI da Súmula 6 do C. TST**, Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15^a Região, n. 31, 2007.

_____. **Teoria Jurídica do Salário**, São Paulo: LTr, 1994.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *In*: MAIOR, Jorge Luiz Souto; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (Org). **Curso de Direito do Trabalho: direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008, vol. II.

PELLEGRINI, Paulo, **O grupo econômico e suas responsabilidades trabalhistas**. Ago/2012, disponível em <http://www.abracaf.com.br/IMAGENS/INFORMATIVOS_JURIDICOS/o_grupo_economico_e_suas_responsabilidades_trabalhistas.pdf>. Acesso em 01 de março de 2016.

PRUNES, José Luiz Ferreira, **As gorjetas no direito brasileiro do trabalho**. São Paulo: LTr, 1982.

RODRIGUES, Douglas Alencar. Direito individual do trabalho – a relação de emprego. *In*: GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto, MARTINS, Melchíades Rodrigues, VIDOTTI, Tércio José (coord.). **Fundamentos do Direito do Trabalho – Estudos em homenagem ao Ministro Milton de Moura França**. São Paulo: LTr, 2000.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho**; comentada. 42^a ed., São Paulo: LTr, 2009.

SANTOS, Josapha Francisco dos. **Manual de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2004.

_____. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **As relações individuais e coletivas de trabalho na reforma do Poder Judiciário. Justiça do Trabalho: competência ampliada**. Marcos Neves Fava e Grijalbo Fernandes Coutinho (coordenadores). São Paulo: LTr, 2005.

SUSSEKIND, Arnaldo et al, **Instituições de Direito do Trabalho**, 20º ed., São Paulo: LTr, 2002.