

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO

***O PRINCÍPIO DA IGUALDADE NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO***

Acadêmica: Mariana Lemos Pelandré
Orientadora: Magnólia Ribeiro de Azevedo
Co-orientadora: Andrea Limongi Pasold

FLORIANÓPOLIS

1998

AGRADECIMENTOS

- À professora orientadora, Magnólia Ribeiro de Azevedo.
 - À co-orientadora, Andrea Limongi Pasold.
 - Às amigas Juliana Francisconi e Simone Nascimento Andriani.
 - Aos colegas do Ministério Público do Trabalho - Procuradoria Regional do Trabalho da 12ª Região - Santa Catarina.
 - Aos meus pais e irmãos.
 - A Deus.
-

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I - RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO .	3
1.1. O surgimento do trabalho humano subordinado	3
1.2. Relações de emprego e contrato de trabalho	8
1.2.1. Aspectos destacados na legislação brasileira	12
CAPÍTULO II - PRINCÍPIOS INERENTES AO DIREITO DO	
TRABALHO.....	19
2.1. Princípios gerais de direito	19
2.2. Princípios inerentes ao direito do trabalho	23
CAPÍTULO III - O PRINCÍPIO DA IGUALDADE NAS RELAÇÕES DE	
TRABALHO	36
3.1. Aspectos introdutórios	36
3.2. O princípio da igualdade no direito do trabalho	40
3.3. O princípio da igualdade salarial	42
3.3.1. Breve histórico	42
3.3.2. A igualdade salarial como princípio trabalhista	43
3.3.3. A equiparação salarial	47
CONSIDERAÇÕES FINAIS	59
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61

INTRODUÇÃO

A presente monografia trata do princípio da igualdade nas relações de trabalho, cuja aplicação maior se dá no âmbito da equiparação salarial. Para tanto, restringe-se o objeto de estudo à análise do princípio e do seu alcance e aplicabilidade nas relações de trabalho.

Quanto aos objetivos deste trabalho, primeiramente é preencher requisito curricular do curso de graduação em Direito desta Universidade; busca-se também descrever e levantar algumas reflexões sobre o assunto, dentro dos limites ditados pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e também pela Consolidação das Leis do Trabalho. O método utilizado é o indutivo.

O estudo do tema desenvolve-se em três capítulos.

Inicialmente, é feita uma análise da origem do trabalho humano, das relações de trabalho e de emprego, passando pelo contrato de trabalho e suas características.

Em seguida, por tratar o presente trabalho de um dos princípios norteadores das relações de trabalho, importante se faz a análise, ainda que sucinta, dos princípios gerais de direito e dos princípios inerentes ao direito do trabalho, destacando a sua importância no âmbito daquelas relações - o que é objeto do segundo capítulo. Neste estudo será utilizada a classificação dos princípios segundo a obra de Américo Plá Rodriguez, intitulada *Princípios do Direito do Trabalho*, devido à excelência na exposição e por tratar-se da maior autoridade no assunto.

Dentro deste contexto, o último capítulo trata especificamente do princípio da igualdade nas relações de trabalho. Assim, primeiro, tem-se a sua caracterização, a sua inserção nas ordens constitucional e trabalhista, a sua aplicação no campo do direito do trabalho e uma das suas mais destacadas atuações, que se verifica na equiparação salarial.

No aspecto jurisprudencial, foram utilizados julgados referentes ao tema pesquisado advindos do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região – Santa Catarina.

CAPÍTULO I

RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

1.1. O surgimento do trabalho humano subordinado

Ao estabelecerem suas relações, no campo jurídico, os homens têm sua atuação limitada por normas jurídicas (que constituem o direito objetivo, que vem ser a "*norma ditada aos particulares e pela qual a estes se impõe certa atuação, que pode consistir num comportamento positivo, ou preceito (...)*"¹), ainda que, ao mesmo tempo, a ordem vigente outorgue-lhes poderes ou faculdades de agir, chamados direitos subjetivos, "*faculdade que, para o particular, deriva da norma*

¹ MONTEIRO, Washington de Barros. *Curso de direito civil*. 31.ed. São Paulo: Saraiva, 1993. v. 1. p. 04.

jurídica"². Estas normas se aplicam a situações que se encontram em constante mutação.

Assim, ao instituírem suas relações de trabalho, ficam os indivíduos envolvidos submetidos a determinadas regras que os tornam sujeitos de deveres e obrigações.

O direito subjetivo, enquanto faculdade de agir, possui três elementos essenciais: o sujeito, o objeto e a relação jurídica. A relação jurídica é exatamente o que liga o sujeito (pessoa) ao objeto (coisa ou obrigação).

Nesse sentido é que toda relação jurídica é, também, uma relação negocial, porque surge em decorrência da vontade das partes. E, sendo assim estabelecida, o vínculo entre empregador e empregado é uma relação jurídica negocial, além de ser também uma relação social das mais importantes, regida por normas jurídicas próprias. Portanto, a relação de trabalho e a relação de emprego são relações jurídicas, sendo que a relação de emprego é uma modalidade da relação de trabalho. Dessa forma, o contrato de trabalho é um ato jurídico calcado no acordo de vontades. É dele que origina-se a relação jurídica de emprego - que não se confunde com a relação de trabalho.

As relações de trabalho começaram a surgir a partir do momento em que os homens começaram a prestar serviços uns para os outros.

Na Antigüidade Clássica predominava a idéia de que o trabalho ou era um "castigo dos deuses" (Grécia) ou era destinado somente a escravos, que eram considerados "coisas" ou "instrumentos de trabalho". Estes tinham somente

² Idem, p. 04. O mesmo autor ainda coloca: "Por outras palavras, direito objetivo é o conjunto das regras jurídicas; direito subjetivo é o meio de satisfazer interesses humanos. (...) O segundo deriva do primeiro." Op. cit., p. 04.

deveres, enquanto seus proprietários tinham direitos e poderes ilimitados sobre eles.

Já na Idade Média os trabalhadores passam a ser servos. No entanto, esta não foi uma mudança das mais relevantes, pois se continuava a encarar o trabalho como uma espécie de "locação" do homem ou da sua força de trabalho. A servidão da gleba era a principal instituição trabalhista. Os servos viviam e pertenciam à área que cultivavam e pagavam uma renda ao senhor feudal em troca de proteção militar.

Nesse período as normas trabalhistas existentes limitavam-se a tratar do funcionamento e organização das corporações de ofício. Estas corporações eram organizações que reuniam mestres, trabalhadores e aprendizes de forma unitária, sem espaço para a livre iniciativa. A corporação determinava o número de mestres, a abertura de oficinas, o processo de fabricação, etc. . Monopolizava o mercado e não admitia concorrência.

Este absolutismo das corporações de ofício acabou no século XVI, com o advento do individualismo político e do liberalismo econômico³. No século XVIII, a Revolução Francesa de 1789 e a Lei Le Chapelier de 1791 - que considerava o regime das corporações incompatível com o novo ideal de liberdade do homem -, encerraram o regime das corporações, pois uma nova ordem social foi implantada a partir de 1789. Extintas as corporações, nada ficou no lugar destas instituições.

³ De acordo com Norberto Bobbio, "o individualismo considera o Estado como um conjunto de indivíduos e como o resultado da atividade deles e das relações por eles estabelecidas entre si." In: *Liberalismo e Democracia*, p. 45. Para Amauri Mascaro Nascimento, "no plano político, o individualismo se reveste de características predominantes de tutela dos direitos civis". In: *Curso de Direito do Trabalho*, p. 18. Segundo Bobbio, "o liberalismo é uma doutrina do Estado limitado tanto com respeito aos seus poderes quanto às suas funções". *Op. cit.*, p. 17.

A vitória das idéias liberais, após a Revolução Francesa, consolidou os princípios da liberdade, da igualdade e da fraternidade. No entanto, eram ideais afastados da realidade, pois esta nova ordem social fez com que o desenvolvimento e a expansão do capitalismo ficassem nas mãos da classe burguesa, atendendo aos seus interesses. A substituição do Estado Absolutista pelo Estado Liberal⁴ só veio a beneficiar esta classe.

A 1ª Revolução Industrial⁵, iniciada a partir de 1750, cujos efeitos, em sua segunda etapa, a partir de 1860, se estenderam até meados do século XX, iniciou um profundo processo de mecanização das indústrias, proporcionando a sua expansão, aumentando a produção e os lucros. Consolidou definitivamente o capitalismo como modo de produção.

Desta forma, o desenvolvimento do capitalismo e a invenção das máquinas foram fatores determinantes para a ascensão dos empregadores nas indústrias e, por consequência, para o crescimento do desemprego. As pequenas oficinas e empórios foram absorvidos pelas grandes indústrias. O trabalho e a produção foram então monopolizados pelos patrões que impunham suas próprias regras aos trabalhadores.

As mulheres, os menores e os trabalhadores coloniais que vinham para as cidades fizeram aumentar o problema do desemprego, pois, em busca de trabalho, aceitavam quaisquer condições de trabalho em troca de míseros

⁴ Estado absolutista é aquele cujos poderes concentravam-se em torno do rei. Norberto Bobbio conceitua o liberalismo como "uma determinada concepção de Estado, na qual o Estado tem poderes e funções limitadas, e como tal se contrapõe tanto ao Estado absoluto quanto ao Estado que hoje chamamos de social (...)." Op. cit., p. 7.

⁵ Pode-se conceituar o fenômeno da Revolução Industrial como um processo revolucionário ocorrido na Europa ocidental durante a segunda metade do século XVIII caracterizado por transformações relacionadas à "substituição do trabalho artesanal, que utilizava ferramentas, pelo trabalho assalariado, em que predominava o uso das máquinas." In: Gilberto Cotrim, História Global, p. 233.

salários, tornando-se a mão-de-obra predominante e de custo inferior à mão-de-obra adulta masculina.

Observa-se que já nesta época existia diferença entre o trabalho executado por homens e o exercido por mulheres e menores. Logo, não prevalecia o princípio da igualdade salarial.

Como justificativa, apoiada na bandeira da democracia, a burguesia exaltava a liberdade nos planos político, econômico e social, opondo-se aos regimes absolutista e mercantilista. E, diante de um quadro de miséria crescente, assumiu uma postura paternalista, instituindo leis "sociais" que não encaravam a fundo os problemas.

Diante disso, a classe proletária, formada pelos trabalhadores, passa a apoiar idéias que defendiam uma nova organização da sociedade, em que todos seriam donos dos meios de produção. A primeira vitória da classe proletária baseada no Socialismo ocorreu com a Revolução Russa de 1917 que, segundo Russomano, *"foi decorrência da luta de classes, dos métodos de conquista do poder através da rebelião operária e da superação das concepções liberais que o século XVIII oferecera e o século XIX fraudara⁶"*.

O advento dos princípios liberais e o fim das corporações de ofício modificaram profundamente as relações de trabalho. A economia liberal considerava a força de trabalho uma mercadoria, sujeita à lei da oferta e da procura, à autonomia contratual e

pois, sendo o trabalho considerado uma mercadoria, o salário era o preço desta mercadoria. Era uma espécie de locação de serviços.

A figura da locação de serviços, derivada da *locatio operarum* do direito romano⁷, surge então para que empregados e empregadores pudessem acordar sobre as condições de trabalho sem interferências externas. Portanto, a locação de serviços é tida como a primeira forma jurídica de relação trabalhista⁸. Caracterizava esta relação o respeito total à vontade das partes contratantes. Uma se obrigava a prestar serviços, e a outra a pagar o salário. Porém, não havia quaisquer outras deliberações quanto às circunstâncias em que esta relação se materializava. No lugar do absolutismo das corporações, surgia então o arbítrio patronal e, por consequência, o proletariado e toda a questão social. Como não havia nesta relação interferência do Estado (por reflexo do Liberalismo), surgia a necessidade de que o poder público interviesse a fim de que fossem garantidas condições mínimas em prol dos trabalhadores.

O contrato de trabalho surge, por conseguinte, com o declínio da liberdade contratual e com o intervencionismo jurídico estatal. Por isso, inicialmente, tinha estas características de um contrato de adesão.

1.2. Relações de emprego

Com o seu desenvolvimento, a prestação de trabalho subordinado tem tido sua organização cada vez mais afastada da vontade dos contratantes. A ampla

⁷DONATO, Messias Pereira. *Curso de direito do trabalho*. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 1977. p. 65.

⁸NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1997. p.263.

liberdade das partes, antes predominante, vem sendo reduzida em função de fatores sociais e econômicos. Tais restrições ao princípio da autonomia das partes, no entanto, não se restringem ao direito do trabalho, tendo ocorrido também em outros ramos do direito, tais como no direito civil e, atualmente, no direito do consumidor.

A relação de emprego pode ser definida como *“o vínculo obrigacional que une, reciprocamente, o trabalhador e o empresário, subordinando o primeiro às ordens legítimas do segundo, através do contrato individual de trabalho.”*⁸

Não se pode, assim, confundir a relação jurídica de trabalho, que pressupõe o contrato (ou relação jurídica de emprego, do qual é um resultado), e a relação de trabalho de fato, em que está ausente o contrato no seu aspecto formal. Toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego. Quem presta serviços é chamado de trabalhador, mas quem presta serviços mediante contrato de trabalho é o empregado. Os trabalhadores autônomos, por exemplo, não trabalham em virtude deste contrato e não são empregados - mas celebram contratos com os seus clientes, contratos estes que tratam da prestação do respectivo serviço. É uma característica dos profissionais liberais, entre outros gêneros.

Assim, *“a característica essencial está em que o trabalhador presta serviços, por força da relação de emprego, subordinado às ordens legítimas do empregador”*¹⁰.

⁸RUSSOMANO, M.V. Op. cit., p. 52

¹⁰Idem, ibidem.

O vínculo entre empregado e empregador fez surgirem assim duas correntes distintas acerca da sua natureza: uma que afirma tratar-se de um vínculo contratual (teoria contratualista) e outra que nega esta contratualidade (teoria anticontratualista). No entanto, não há uma separação absoluta entre contrato e relação de emprego. Pode-se dizer que o contrato é a fonte do vínculo, e a relação é a fonte de direitos e obrigações.

A teoria contratualista, inicialmente, identificava o contrato de trabalho com os contratos civis, equiparando a relação de trabalho a um contrato de "arrendamento". Mais tarde, com a concepção de que o trabalho era uma mercadoria sujeita à lei da oferta e da procura, passou a encará-lo como uma espécie de compra e venda. Há ainda quem entenda tratar-se a relação de emprego de uma espécie de sociedade entre empregados e empregadores, posicionamento este que não se sustenta diante das diferenças existentes entre uma sociedade e um contrato de trabalho.

A corrente anticontratualista coloca a relação jurídica trabalhista fora dos ramos do direito civil e demais teorias contratuais. Vê-se isto como um dos efeitos das modificações pelas quais passou o pensamento humano após o liberalismo filosófico e as condições de trabalho deixadas pela Revolução Industrial do século XVIII. Suas principais manifestações são a teoria da relação de trabalho e o institucionalismo.

A respeito da teoria da relação de trabalho, ou do contrato-realidade, Arnaldo Süssekind cita Mario de la Cueva¹¹, que identifica o contrato como o acordo de vontades, e a relação como o conjunto de direitos e obrigações que se

¹¹SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*. 13.ed. São Paulo: LTr, 1993. p. 227.

desenvolvem no decorrer do vínculo. A relação jurídica de trabalho se forma realmente através da efetiva prestação do serviço, mesmo existindo o contrato.

Segundo a teoria institucionalista, o empregado submete-se às condições de trabalho que lhe são apresentadas e adere às suas normas, nada criando ou constituindo na empresa.

Não obstante tais posicionamentos, o contrato de trabalho é fonte de obrigações entre empregados e empregadores no plano do direito positivo. Como bem disse Russomano, "*é o ato jurídico criador da relação de emprego*"¹². Em nível doutrinário, no entanto, não basta que o trabalhador comece a prestar serviços para ser incorporado à empresa - é preciso também o consentimento (ou manifestação da vontade) do empregador, ainda que tacitamente.

Cumprе ressaltar que empresa não se confunde com estabelecimento. Segundo Orlando Gomes¹³, "*empresa é toda organização cujo objeto é prover à produção, à troca ou à circulação dos bens e dos serviços. É a unidade econômica e jurídica na qual são agrupados e coordenados os fatores humanos e materiais da atividade econômica*". E, ainda para o mesmo autor, o estabelecimento é a "*unidade técnica, financeira, hierárquica e juridicamente subordinada à empresa.*"

A base de toda relação de emprego é a vontade das partes, cuja manifestação pode ser escrita, tácita ou verbal. A partir dela cria-se o vínculo, a situação jurídica e determinam-se os efeitos e o seu alcance, observadas as

¹²RUSSOMANO, M.V. Op. cit., p. 94.

¹³GOMES, Orlando, GOTTSCHLAK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 13.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994. p. 60 e 65.

proibições legais. A vontade das partes é insubstituível no momento da formação do vínculo jurídico, e pode até ser o único motivo da sua constituição.

O que não se pode confundir são as limitações ao conteúdo do contrato (decorrentes da lei, decisões normativas, etc.) e as limitações à vontade, no momento da formação do contrato. O trabalhador é livre para não aceitar o conteúdo de um contrato, negando-se a firmá-lo (ainda que em certas economias isto seja uma hipótese que não se concretize).

De fato, os direitos e deveres de empregados e empregadores derivam de fontes independentes e superiores à sua vontade. O processo de admissão do empregado difere do modo pelo qual se constitui o vínculo contratual - é uma forma de adesão. Estes fatores, no entanto, não são suficientes para retirar o caráter contratual da relação de emprego.

1.2.1. Aspectos destacados na legislação brasileira

No Brasil, as leis trabalhistas surgiram de forma fragmentada, não sistemática, o que afastava muitos trabalhadores da proteção legal.

A primeira lei trabalhista foi a Lei nº 62, de 1935, dirigida a industriários e comerciários. A Lei nº 185, de 14 de janeiro de 1936, passou a instituir o salário mínimo.

A partir de 1943 todas as leis trabalhistas foram reunidas, formando a Consolidação das Leis do Trabalho que, *"formalmente, é simples compilação de normas, sem possuir, na verdade, estrutura una, como resultado de um sistema rígido de princípios harmônicos. (...) Ela, de certo modo, **tem corpo de***

consolidação e alma de código, o que talvez explique muitas de suas insuficiências."¹⁴ Esta Consolidação foi promulgada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Surge, assim, a CLT, no contexto de um país cuja indústria vinha crescendo juntamente com o número de operários que, não obstante um governo ditatorial, de forte apelo populista, passava a reivindicar seus direitos. O objetivo era conquistar a classe operária a fim de controlar e dominar os trabalhadores. Inspirou a criação da Consolidação das Leis do Trabalho a *Carta del Lavoro* do fascismo italiano.

A Consolidação das Leis do Trabalho, art. 2º, *caput.*, estabelece:

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

Orlando Gomes amplia este conceito, considerando que o empregador é "a pessoa natural ou jurídica que utiliza, dirige e assalaria os serviços de outrem, em virtude de contrato de trabalho"¹⁵. O empregador é o devedor do salário e das obrigações acessórias, é "credor da prestação de trabalho e de sua utilidade, é ele a figura central da empresa, no seu dinamismo econômico, social e disciplinar"¹⁶. A empresa é equiparada ao empregador, embora atualmente se tenha tentado separá-la da figura do seu titular, assim como também são equiparados os profissionais liberais, associações recreativas, esportivas,

¹⁴RUSSOMANO, M.V. Op.cit., p. 28.

¹⁵GOMES, Orlando, GOTTSCHLAK, Elson. Op.cit., p. 97.

¹⁶Idem, *ibidem*.

profissionais, instituições de beneficência, sindicatos, federações, confederações, etc.

O empregado é o destinatário das normas protetoras trabalhistas. Para a CLT, em seu art. 3º,

"considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário".

Portanto, como bem disse Russomano, *"quando, no Brasil, se fala em empregado, o vocábulo é sinônimo jurídico de trabalhador subordinado. A única distinção que importa é aquela que deriva de existir, ou não, entre as partes, um verdadeiro contrato de trabalho."*¹⁷

Desse modo, o empregado só pode ser pessoa natural, e é justamente em função deste caráter pessoal que empresta à relação de emprego que o direito do trabalho dirige-lhe suas normas. A natureza do trabalho prestado também não é fator determinante para a condição de empregado, e muito menos o tipo de trabalho (técnico, manual, intelectual).

Uma das características da relação jurídica de trabalho *lato sensu* é o fato de que as leis trabalhistas são aplicadas após o começo da execução da obrigação de trabalhar - até porque é o contrato de trabalho que origina a obrigação de trabalhar. Isto seria suficiente, por si só, para distingui-la, ainda que nem todas as leis trabalhistas se apliquem sob essa condição, visto que algumas normas atuam inclusive quando a relação de trabalho já terminou. Torna-se

¹⁷RUSSOMANO, M.V. Op. cit., p.91.

importante então diferenciar as obrigações que derivam diretamente do contrato e as que se originam do seu conteúdo por determinação legal. As primeiras derivam originariamente do mútuo consenso: as obrigações de trabalhar e de remunerar o serviço. As demais, mesmo consentidas, derivam da lei, ou outras fontes normativas, e têm sua existência condicionada ao cumprimento das primeiras.

Assim, a eficácia jurídica do vínculo de trabalho começa a se manifestar desde o momento em que as partes acordam, e adquirem sua feição característica quando o empregado passa a executar o seu propósito de trabalhar.

A principal questão que individualiza a relação de emprego dentro do quadro das relações de trabalho é o fato de o trabalhador-empregado prestar serviços ao seu empregador em forma de subordinação. É claro que não se trata da mesma relação de subordinação a que eram submetidos escravos e servos, pois esta é uma subordinação decorrente da natureza ou da organização do empregador ou da empresa.

Caracterizam ainda a relação jurídica de trabalho a pessoalidade da prestação de serviços (o empregado compromete a si próprio), a livre manifestação da vontade, a prestação de serviços não eventuais, a remuneração e o salário.

Sobre o salário, este é sempre presumido - é a principal prestação devida pelo empregador ao empregado pelo serviços não eventuais que, sob dependência, prestou-lhe. O trabalho é remunerado por horas extras, horas noturnas, insalubridade, periculosidade e outras situações excepcionais. A

gorjeta pode ser salário (como um percentual de serviço) ou pode integrar o salário (quando concedida facultativamente). Não há uma interdependência perfeita entre o trabalho prestado e o salário - haverá salário, por exemplo, quando o empregado estiver à disposição do empregador, ou na interrupção do trabalho (como férias e repouso semanal). Há ainda casos em que o trabalho prestado não corresponde ao valor da remuneração, quando será apenas devido o mínimo legal.

Por depender da vontade de duas ou mais pessoas para a sua formação, o contrato de trabalho é uma relação bilateral, hoje de direito misto ou social, devido à intervenção estatal a fim de proteger o trabalhador. Como desta relação resultam obrigações para ambas as partes contratantes, obrigação de fazer para o empregado e, de dar, para o empregador, ela é onerosa. E é também sinalagmática e comutativa; porque é a partir do momento em que a relação jurídica se constitui que nascem direitos e obrigações, que são executados a partir do pressuposto de que os encargos assumidos pelas partes, uma perante a outra, são equivalentes. Entretanto, como já apresentado, às vezes não há uma interdependência perfeita entre estas prestações, motivo pelo qual se diz que é sinalagmático em seu todo, e não quanto às suas prestações. É ainda de execução continuada ou de trato sucessivo, pois as partes podem prolongá-lo indefinitivamente, de modo contínuo e permanente, ficando afastada qualquer idéia de eventualidade, e ainda porque sua execução não se extingue em um só ato.

O contrato de trabalho ainda se caracteriza mesmo se forem descumpridas as exigências legais para a sua formação, como não anotar a Carteira de

Trabalho, não recolher as verbas do Fundo de Garantia, não quitar os salários através de recibos, etc.

Sendo o empregador uma pessoa jurídica, e estando o trabalhador vinculado a ela, torna-se irrelevante a identidade de quem administra ou dirige a empresa. Se por ventura sobrevierem alterações jurídicas à sua estrutura, estas não atingirão os direitos adquiridos pelos trabalhadores. Trata-se aqui da aplicação do princípio da continuidade da relação de emprego, que preserva inteiramente os direitos individuais do trabalhador.

Entretanto, isto não ocorre quando se tratar de um empregador pessoa física, pois o trabalhador pode ter aceito formar a relação de emprego em função de características pessoais, ou econômicas, por exemplo, do empregador. Denota-se aqui também um caráter personalíssimo do vínculo empregatício em relação ao empregador, que encontra inclusive embasamento no parágrafo 2º do art. 483 da CLT que faculta ao empregado rescindir o contrato de trabalho em caso de morte do empregador, tendo todos os seus direitos assegurados.

Em relação ao caráter *intuitu personae* da relação de emprego, pode-se observar que, quanto mais alta a posição do empregado na hierarquia de uma empresa, mais importam ao empregador as características pessoais do empregado, tendo em vista as funções de maior responsabilidade técnica que lhe cabem. Ao contrário, são menos importantes essas características se for um trabalhador de menor categoria. Assim, as qualidades daquele que é admitido para cargo de maior responsabilidade são relevantes no momento da formação do vínculo.

Por ser obrigação do empregado executar o trabalho nas condições em que foi ajustado, é que este caráter personalíssimo da relação de emprego, quanto ao trabalhador, impede que ele se faça substituir na execução do serviço.

No entanto, há alguns casos em especial que o caráter personalíssimo da relação de emprego é consideravelmente diminuído, como é o caso do trabalho a domicílio e o trabalho rural.

O trabalho a domicílio é aquele realizado à distância do empregador, sendo que o trabalhador arca com despesas que normalmente aquele custearia. Devido às condições em que este tipo de trabalho é executado, o controle do empregador é baseado na qualidade de tarefas realizadas, primor técnico, etc. Ou seja, o controle é exercido em relação à produtividade do trabalhador.

A mesma situação se repete com o trabalho rural, pois interessa muito mais o resultado do trabalho do que a identidade de quem o realiza.

Assim, pode-se dizer que as relações que envolvem as partes contratantes em torno do trabalho não se restringem a um âmbito patrimonial. São em geral relações duradouras, muitas vezes ocupando toda a vida do empregado ou mesmo do próprio empregador, daí a importância do trabalho tanto do ponto de vista social como do jurídico.

CAPÍTULO II

PRINCÍPIOS INERENTES AO DIREITO DO TRABALHO

AS LICENÇAS MAT. e
PATERNIDADE

2.1. Princípios gerais de direito

Princípio, segundo José Cretella Júnior¹⁸, "é, antes de tudo, ponto de partida. São as proposições básicas, fundamentais, típicas, que condicionam todas as estruturas subseqüentes. Princípios, neste sentido, são os alicerces, os fundamentos da ciência." Desta forma, informam, sustentam, fundamentam os sistemas jurídicos, servindo de base e alicerce do Direito.

Para Norberto Bobbio¹⁹, os princípios gerais são normas fundamentais, as normas mais gerais dos sistemas.

¹⁸ CRETELLA JR., José. *Comentários à Constituição Brasileira de 1988*. 3.ed. V. I. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1992. p.128-9.

¹⁹ BOBBIO, Norberto. *Teoria do ordenamento jurídico*. 9.ed. Brasília: Editora da UnB, 1997. p.158.

Os princípios, segundo Clóvis Beviláqua, citado por Washington de Barros Monteiro²⁰, são "os elementos fundamentais da cultura jurídica humana em nossos dias". Juntamente com a analogia e os costumes, possuem a função de preencher as lacunas da lei, auxiliam na interpretação e constituem-se fontes do direito.

No Brasil, a Lei de Introdução ao Código Civil prescreve, em seu art. 4º:

"Art. 4º. Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito".

O Código de Processo Civil brasileiro também aponta para mesma direção, ao dispor:

"Art. 126. O juiz não se exime de sentenciar ou despachar alegando lacuna ou obscuridade da lei. No julgamento da lide caber-lhe-á aplicar as normas legais; não as havendo, recorrerá à analogia, aos costumes e aos princípios gerais de direito".

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, por sua vez, reafirma estas disposições, no seu art. 8º:

"Art. 8º. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho na falta de disposições legais ou constitucionais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente de direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de

²⁰MONTEIRO, Washington de Barros. *Curso de direito civil*. 31.ed. São Paulo: Saraiva, 1993. v. 1. p.42.

maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público." (Grifo nosso)

Ao tratar da investigação dos princípios gerais de direito, Vicente Ráo²¹ cita Del Vecchio, para quem "... o legislador, na realidade, só impôs uma condição no tocante às relações entre os princípios gerais e as regras particulares e legais de direito, a condição, isto é, de que entre estas e aquelas não haja desacordo, ou antinomia". A justificativa para esta condição estaria, de acordo com Vicente Ráo, "... na natureza dos sistema jurídico, que deve formar um conjunto só e coerente, um verdadeiro organismo lógico, suscetível de oferecer uma diretriz segura, não equívoca, que não comporte qualquer solução contraditória para qualquer relação social possível."²²

Os princípios gerais de direito podem estar expressos nos textos legais. Não são criados pela jurisprudência. No entanto, estão presentes nos diversos ramos do direito, tendo em cada um deles função específica, em vista dos seus respectivos objetos. Podem ser expressos através de fórmulas legais, porém seu conteúdo permanece e subsiste às mudanças por que passam os sistemas jurídicos.

O direito do trabalho, não obstante suas normas e princípios próprios, também acolhe os princípios gerais de direito nas suas decisões, conforme se depreende dos seguintes julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região - TRT - Santa Catarina:

²¹RÁO, Vicente. **O direito e a vida dos direitos**. 4.ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1997. v. 1. p.271.

²²Idem, p.272.

FALTA DE DISPOSIÇÕES LEGAIS OU CONTRATUAIS. DISPOSIÇÃO CONTIDA NO ARTIGO 8º DA CLT. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Decisão : ACORDAM os Juízes da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER DO RECURSO. No mérito, por igual votação, NEGAR-LHE PROVIMENTO. Custas na forma da lei.
(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO no. 5519/95, FLORIANÓPOLIS, rel. AUGUSTO WOLF JUNIOR, in DJ, de 28-11-96, p.91)

Direito adquirido. Irretroatividade da lei. A revogação das leis opera efeitos "ex nunc", em se tratando de direitos patrimoniais dos trabalhadores, não podendo retroagir, quer em respeito ao princípio geral da irretroatividade da lei, quer em respeito ao direito adquirido, assegurado constitucionalmente.

(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO no. 4410/91, ITAJAÍ, rel. J. F. CÂMARA RUFINO, in DJ, de 13-01-92, p.18)

O direito de greve não é absoluto nem irrestrito. Também aos sindicatos se aplica o princípio geral de direito consoante o qual o direito de cada um vai até onde começa o direito de outrem.

(DISSÍDIO COLETIVO ORIGINÁRIO no. 0613/92, TRT - 12ª REGIÃO, rel. VICTÓRIO LEDRA, in DJ, de 25-03-92, p.33)

2.2. Princípios inerentes ao direito do trabalho

O direito do trabalho é o *“ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade”*²³. Pode-se dizer também que se trata de um direito social²⁴, isto porque, ao contrário de outros ramos do direito, em que as partes encontram-se em condição de igualdade, o Direito do Trabalho trata de situações em que as partes são presumidamente desiguais, o que justifica os tratamentos diferenciados que dispensa, a fim de amenizar tais diferenças.

Vicente Ráo lembra que o direito volta-se *“à proteção e ao aperfeiçoamento do homem”*²⁵.

Desse modo, por estar na natureza social do homem a origem do direito, é que este *“... equaciona a vida social, atribuindo aos seres humanos, que a constituem, uma reciprocidade de poderes, ou faculdades, e de deveres ou*

²³NASCIMENTO, Amauri M. Op.cit., 1997. p.45-6.

²⁴A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, no art. 6º, enumera os direitos sociais, a saber: “Art. 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.” Ao comentar este artigo, Cretella Jr. entende que “Quando se fala em *direitos sociais*, a expressão do legislador constituinte significa que tais direitos são *de todos e de cada um* e que se opõem ao Estado, que tem o poder-dever de proporcioná-los não a *indivíduos* ou a *grupos* privilegiados, mas a *todos*, indistintamente.” E, adiante, continua o autor: “Por outro lado, o legislador constituinte ao aludir aos *direitos sociais* tem em mente ‘mais’ os *direitos do trabalhador* do que os *direitos dos outros cidadãos*, que vivem, em sociedade, e ligados por outros tipos de *vínculos empregatícios*, como, por exemplo, os *funcionários públicos estatutários*”. In: Comentários à Constituição Brasileira de 1988, p. 878. Celso Ribeiro Bastos coloca que “*Na verdade, o capítulo sob comento dedica-se às relações de trabalho*”. In: Comentários à Constituição do Brasil, p. 397. Para Eduardo Gabriel Saad, “Costumeiramente, direitos sociais designam direitos específicos dos trabalhadores.” In: *Constituição e direito do trabalho*, p. 44.

²⁵RÁO, Vicente. Op.cit., p. 47.

*obrigações*²⁶, sendo que, dessa maneira, o direito é o "*fundamento da ordem social*"²⁷.

Para Amauri Mascaro Nascimento²⁸, além do direito social significar "*todo direito produto da vida social*", significa, também, "*um terceiro gênero do direito, nem público nem privado. (...) Seria o ramo do direito que reúne todas as normas de proteção às pessoas economicamente fracas, por ele denominadas 'hipossuficientes'. Abrangeria, assim, não só o direito do trabalho, mas, ainda, o direito de previdência social, de acidentes no trabalho, de assistência social*".

O direito do trabalho, por ser uma disciplina autônoma, além de ter normas específicas, fundamenta-se também em princípios específicos.

Os princípios que regem esta disciplina são as principais idéias que informam e sustentam o ordenamento jurídico trabalhista. Por serem específicos, aplicam-se somente a este ramo do direito. Dessa forma, atuam com função informadora (pois fundamentam o ordenamento jurídico), normativa (no caso de ausência de lei são aplicados supletivamente, integrando o direito) e interpretadora (atuando na orientação do intérprete). Não necessariamente estas funções atuam de forma concomitante.

Por fundamentarem o ordenamento jurídico trabalhista, os princípios devem sempre estar em consonância com os preceitos legais.

Alguns destes princípios são reconhecidos por todo o direito, assim como há outros que são reconhecidos somente por alguns sistemas jurídicos. Da

²⁶RÁO, Vicente. Op.cit., p. 49.

²⁷Idem. ibidem.

²⁸NASCIMENTO, Amauri M. Op. Cit., 1997. p. 57.

mesma forma, há também princípios que são universais para todos os sistemas trabalhistas, e outros que são acolhidos somente por determinados sistemas.

Os princípios considerados universais para o direito do trabalho são aqueles válidos em todos os ordenamentos jurídicos²⁹. Por exemplo, o princípio da liberdade de trabalho, pelo qual a prestação de trabalho não pode ser coagida; o princípio da livre organização sindical, independente do regime político ou econômico da sociedade; o princípio das garantias mínimas do trabalhador, pelo qual direitos trabalhistas mínimos são tidos como vantagens fundamentais; o princípio da igualdade salarial, que é inclusive proclamado pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948; o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, expresso inclusive em algumas leis; o princípio da justa remuneração; o princípio do direito ao descanso, entre outros.

Como princípios acolhidos somente por determinados sistemas jurídicos³⁰, tem-se o princípio da autonomia privada coletiva do direito italiano, pelo qual o direito coletivo fundamenta-se na liberdade sindical; e, no Brasil, ainda que não somente, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e o princípio da continuidade da relação de emprego.

Entre nós, a própria Constituição Federal Brasileira de 1988, sob o título "*Dos Princípios Fundamentais*", prescreve, em seu art. 1º, inciso IV, "*os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa*", como um dos fundamentos da República e do Estado Democrático de Direito.

²⁹Cf. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 10.ed. São Paulo: Saraiva, 1992. p. 228.

³⁰Idem, p.230.

Há também princípios que se confundem com presunções jurídicas que visam à proteção do empregado, o que gera alguma discordância na doutrina, como é o caso dos princípios da primazia da realidade e da razoabilidade, assim considerados por Américo Plá Rodriguez, na obra em que aborda o tema³¹.

De acordo com Plá Rodriguez, são princípios do direito do trabalho:

1. O *princípio da proteção*, que se dirige especialmente ao amparo do trabalhador que, no dizer deste autor³², "*está ligado à própria razão de ser do Direito do Trabalho*", no seu "*propósito de nivelar desigualdades*", referindo-se à pseudo-igualdade existente entre as partes do contrato de trabalho. Compensa-se a "*desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica a ele favorável*". Este princípio expressa-se por meio de três regras:

a) *In dubio, pro operario*: tendo a norma sentido ambíguo, o intérprete deverá aplicar aquele que for mais conveniente ao trabalhador. Evidentemente não poderá prevalecer se for contrário a uma disposição legal;

b) *regra da norma mais favorável*: quando ao caso concreto forem aplicáveis duas normas, independente de suas hierarquias, aplica-se a que for mais favorável ao trabalhador, mesmo que não se obedeça a critérios tradicionais de hierarquia das normas;

c) *regra da condição mais benéfica*: mudanças que surgirem no decorrer de um contrato de trabalho não podem ser usadas para diminuir as condições em que se encontra um trabalhador. Prevalecem as condições mais vantajosas para ele.

³¹PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1996.

³²Idem, p.30.

As seguintes ementas do TRT da 12ª Região exemplificam a aplicação deste princípio:

Salário. Quitação. Decorrente do princípio protetivo do empregado inspirador da legislação obreira, a quitação das parcelas salariais há de ser efetuada com atualidade, discriminação e comprovada através de documento hábil. Trata-se de obrigação patronal que, descumprida, impõe a condenação aos respectivos títulos.

(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO ADESIVO n. 3673/92, SÃO MIGUEL DO OESTE, rel. LÍGIA MARIA GOUVÊA VILLAR, in DJ, de 28-10-92, p. 77)

CONFLITO DE NORMAS. PREVALÊNCIA DA MAIS FAVORÁVEL AO EMPREGADO. Quando duas normas provenientes de diferentes fontes formais forem aplicáveis a uma mesma situação jurídica, há de prevalecer aquela mais benéfica ao empregado, segundo a regra da aplicação da norma mais favorável extraída no princípio da proteção, peculiar ao Direito do Trabalho.

Decisão : ACORDAM os Juízes da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER DOS RECURSOS, rejeitando a preliminar de irregularidade de representação em relação ao recurso do reclamado. Por igual votação, rejeitar a preliminar de litispendência. No mérito, por maioria de votos, vencidos, parcialmente, em matérias diversas, os Exm^{os} Juízes Umberto Grillo (Relator), C. A. Godoy Ilha (Revisor), Maria Aparecida Caitano e Telmo Joaquim Nunes, DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO DO RECLAMADO para limitar a condenação ao pagamento de horas extras até 30.11.1989 e das diferenças salariais decorrentes da aplicação do IPC de junho de 1987 e da URP de fevereiro de 1989 às respectivas datas-base subseqüentes da categoria, deduzidas as antecipações salariais concedidas, e excluir a devolução dos descontos de seguro "PHENIX", as diferenças salariais relativas ao IPC de março de 1990 e os honorários advocatícios. Por maioria de votos, vencido, parcialmente, o Exm^o Juiz C. A. Godoy Ilha (Revisor),

DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ADESIVO DA RECLAMANTE para que os reflexos das horas extras incidam nos sábados e para acrescer à condenação o pagamento da multa prevista no art. 477. _ 8º, da CLT, no valor equivalente a um salário da autora. Em face da reforma parcial da sentença, arbitrar em R\$ 700,00 (setecentos reais) o valor atualizado da condenação. Custas na forma da lei (RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO ADESIVO no. 6781/92, FLORIANÓPOLIS, rel. UMBERTO GRILLO, in DJ, no. 9244, de 30-05-95, p. 64)

ALTERAÇÃO CONTRATUAL. A redução salarial consubstanciada na supressão de reajuste incorporado ao patrimônio jurídico do trabalhador fere a literalidade prevista nos arts. 468 da CLT, 7º da Constituição Federal e os princípios da proteção, da intangibilidade contratual, e imperatividade das normas trabalhistas. Decisão : ACORDAM os Juízes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER DOS RECURSOS. No mérito, por igual votação, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA; por maioria, vencido o Exmº Juiz Francisco Alano (Relator), NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ADESIVO. Custas na forma da lei. (RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO ADESIVO no. 6983/93, FLORIANÓPOLIS, rel. FRANCISCO ALANO, in DJ, no. 9081, de 26-09-94, p. 114)

2. O *Princípio da irrenunciabilidade*³³, que para Plá Rodriguez é "*a impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio*". Também pode-se dizer que é o "*princípio da indisponibilidade de direitos*".

A irrenunciabilidade é uma característica particular do direito do trabalho, oposta ao que ocorre em outros ramos do direito, em que certos direitos são

³³PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Op.cit., p.66.

disponíveis. O trabalhador não pode renunciar aos direitos mínimos que as leis trabalhistas garantem, nem àqueles que decorrem do contrato de trabalho.

Este princípio é assim aplicado pelo TRT da 12ª Região:

Normas trabalhistas. Princípio da irrenunciabilidade. O princípio protetor do direito do trabalho deve ser interpretado de forma a não produzir o efeito contrário aos fins a que se destina. Assim, o empregado estável pode deixar de trabalhar para determinada empresa, se assim for de sua conveniência, sem que importe ofensa ao princípio da irrenunciabilidade das normas trabalhistas.

(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO ADESIVO no. 3735/92, CRICIÚMA, rel. MARIA DO CEO DE AVELAR, in DJ, de 28-10-92, p. 84)

IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS. O princípio da irrenunciabilidade, norteador do Direito do Trabalho, consiste em não poder o empregado privar-se, voluntariamente, de qualquer vantagem que lhe seja assegurada por norma trabalhista. Pela mesma razão, salvo nas hipóteses de flexibilização expressamente previstas na Constituição Federal, não pode o sindicato obreiro, atuando como substituto da categoria, renunciar direitos individuais dos substituídos.

Decisão : ACORDAM os Juízes da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER DO RECURSO e não conhecer dos documentos de fls. 72/76, por extemporâneos. No mérito, por maioria de votos, vencidos os Exm^{os} Juízes André Zemczak e Telmo Joaquim Nunes, DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL para fixar o marco prescricional em 09.08.1988, acrescer à condenação o pagamento do adicional de periculosidade no período de 09.08.1988 a 10.04.1990, com reflexos, e honorários assistenciais, no percentual de 15% (quinze por cento) sobre o valor da condenação. Em face da reforma parcial da sentença, arbitrar em R\$ 400,00 (quatrocentos reais) o valor atualizado da condenação. Custas na forma da lei.

(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO no. 0603/94, BLUMENAU, rel. UMBERTO GRILLO, in DJ, no. 9.341, de 19-10-95, p. 69)

Para Tarso Fernando Genro³⁴, o princípio da irrenunciabilidade é a consolidação "*de uma presunção de que existe possibilidade permanente de que a vontade do empregado esteja submetida a vícios de consentimento, dada a sua situação de concreta inferioridade perante o empregador*".

3. O *princípio da continuidade*³⁵, estabelecido em função do trabalhador, que parte do pressuposto de que o contrato de trabalho é estipulado de modo sucessivo, e que a relação de emprego se prolonga no tempo, o que concederia "segurança" à relação (contrapondo-se à instabilidade que trabalhos temporários ou esporádicos podem gerar). Este princípio contribui para a segurança social através de uma idéia de estabilidade das relações de trabalho e, também, nas relações jurídicas.

É ainda um dos fundamentos para a concessão de benefícios e vantagens aos primeiros trabalhadores que se mantêm numa empresa, estimulando, de um certo modo, a continuidade do seu contrato de trabalho.

As seguintes decisões exemplificam:

Sucessão trabalhista. Contrato de trabalho. Efeitos. O contrato individual de trabalho é "*intuitu personae*" somente em relação ao trabalhador, podendo haver sucessão no outro pólo da relação jurídica - o empregador, não importando rescisão contratual, pois a isso se opõe o princípio da continuidade da relação trabalhista.

³⁴GENRO, Tarso Fernando. **Direito individual do trabalho: uma abordagem crítica**. 2.ed. São Paulo: LTr, 1994. p.76.

³⁵PLÁ RODRIGUEZ. Américo. Op.cit., p.141.

(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO no. 4611/92, FLORIANÓPOLIS, rel. IONE RAMOS, in DJ, de 11-12-92, p. 57)

Contrato de trabalho. Princípio da continuidade. O contrato de trabalho recebe todo o tipo de proteção contra atos que visem a fragmentá-lo, ainda mais quando de tais medidas resultar manifesta alteração prejudicial às condições de trabalho.

(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO ADESIVO no. 2728/92, BLUMENAU, rel. IONE RAMOS, in DJ, de 20-08-92, p. 44)

CONTRATO DE TRABALHO. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE. Inexistindo a prova cabal de que o contrato de trabalho foi firmado por tempo determinado para realização de obra certa, presume-se que a contratação se deu por tempo indeterminado, por aplicação do princípio da continuidade da relação de emprego, que norteia o direito do trabalho.

Decisão : ACORDAM os Juizes da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER DO RECURSO. No mérito, por igual votação, NEGAR-LHE PROVIMENTO. Custas na forma da lei.

(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO no. 1577/93, CRICIÚMA, rel. ALVENY DE ANDRADE BITTENCOURT, in DJ, no. 9081, de 26-09-94, p. 108)

4. O *princípio da primazia da realidade*³⁶, que estabelece que o que ocorre na prática de uma relação de trabalho prevalece sobre os documentos escritos. Assim, as manifestações tácitas e as relações concretas que ocorrem durante a vigência desta relação predominam sobre os seus elementos formais. Os fatos é que definem a verdadeira relação existente. Segundo Tarso Fernando Genro³⁷, "o que ocorre, na práxis, é que traduz o verdadeiro e não aquilo que é estipulado

³⁶PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Op.cit., p.217.

³⁷GENRO, Tarso Fernando. Op.cit., p.76.

documentalmente pelas partes". Pode-se dizer que é uma decorrência do princípio da boa-fé³⁸, da prestação contínua do trabalho, do reconhecimento da existência de desigualdade entre as partes e de uma racional interpretação da vontade das partes contratantes.

Demonstra-se, assim, a aplicação deste princípio:

Relação de emprego. Desenhista projetista. Configuração. Ante o princípio da primazia da realidade, o contrato de locação de serviços cede lugar ao reconhecimento da relação de emprego, uma vez que a atividade do desenhista projetista era executada nos moldes do art. 3º da CLT.

Decisão : Maioria

(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO no. 0903/92, LAGES, rel. ETELVINO BARON, in DJ, de 24-05-93, p. 35)

Contrato de trabalho. Contrato-realidade. É princípio que norteia o Direito do Trabalho a primazia da realidade sobre quaisquer documentos, fórmulas ou ajustes. Evidenciado o vínculo empregatício entre as partes, despiciendo o contrato de cunho jurídico civil mantido entre a verdadeira empregadora e terceiros, por ser matéria estranha ao mérito da demanda.

Decisão : Maioria

(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO no. 5791/91, FLORIANÓPOLIS, rel. MARIA DO CEO DE AVELAR, in DJ, de 14-09-93, p. 49)

Contrato de trabalho. Princípio da primazia da realidade. O contrato de trabalho é um contrato-realidade. Assim, se as circunstâncias fáticas informarem a existência de trabalho antes do registro, impõe-se a condenação do empregador à satisfação dos direitos daí decorrentes.

(RECURSO ORDINÁRIO EX OFFICIO no. 3518/92, FLORIANÓPOLIS, rel. IONE RAMOS, in DJ, de 16-10-92, p. 81)

³⁸PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Op.cit., p.232.

5. O *Princípio da razoabilidade* ou *racionalidade*³⁹, segundo o qual a razão deve sempre nortear as relações trabalhistas, pressupondo-se que os homens sempre agem racionalmente, e não com arbitrariedade. Pode-se até mesmo dizer que isto se aplica a todos os ramos do direito, que se organizam e agem em torno dos conceitos de razão e justiça.

Em relação à este princípio, tem-se as seguintes decisões:

Horas extras. Os minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho não devem ser considerados como extras, no limite de até dez minutos, em face do princípio da razoabilidade, que declara a impossibilidade de todos os empregados marcarem seus cartões ao mesmo tempo.

Decisão : Maioria

(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO no. 3396/91, MAFRA, rel. TELMO JOAQUIM NUNES, in DJ, de 19-04-93, p. 76)

HORAS EXTRAS. PREVALÊNCIA DA PROVA TESTEMUNHAL DIANTE DOS CARTÕES-PONTO REGISTRADOS INVARIAVELMENTE NO MESMO HORÁRIO. Cartões-ponto registrados sistematicamente no mesmo horário sem nenhuma variação são imprestáveis como meio de prova, porquanto tal hipótese refoge ao princípio da realidade e da razoabilidade, prevalecendo, pois, a prova testemunhal que confirma a prestação de horas extras.

Decisão : ACORDAM os Juízes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade, CONHECER DO RECURSO. No mérito, por maioria, vencidos, parcialmente, os Exm^{os} Juízes Francisco Alano (Revisor) e Nilton Rogério Neves, DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL para excluir da condenação o reembolso dos descontos efetuados a título de seguro de vida. Arbitrar o valor provisório da condenação em R\$ 4.000,00 (quatro mil reais). Custas na forma da lei.

³⁹ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Op.cit., p.251.

(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO no. 6898/94, PORTO UNIÃO, rel. LÍLIA LEONOR ABREU, in DJ, de 02-04-96, p. 86)

6. O *Princípio da boa-fé*⁴⁰, em que o contrato de trabalho e as suas exigências devem ser cumpridos integralmente de boa-fé, tanto pelo empregado como pelo empregador, pois é um contrato que obriga ambas as partes ao seu cumprimento. Este princípio é, também, informador de todo o ordenamento jurídico, não sendo exclusivo do direito do trabalho.

Serve de exemplo a seguinte ementa:

ALTERAÇÃO SALARIAL. CLÁUSULA NULA PELA PREJUDICIALIDADE. Resguardando-se o princípio da boa-fé que deve reger os contratos de trabalho, a alteração de suas cláusulas há de ter por regra interpretativa a condição de não-prejudicialidade ao empregado. Configurando-se modificação salarial causadora de gravame, impõe-se a sua nulidade. Decisão : ACORDAM os Juízes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER DO RECURSO. No mérito, por maioria, vencidos, parcialmente, os Exm^{os}. Juízes Lígia Maria Teixeira Gouvêa (Relatora) e Nilton Rogério Neves, DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL para determinar o desconto das contribuições previdenciárias e fiscais nas verbas de natureza salarial deferidas ao recorrido, calculado mês a mês, observada a legislação aplicável na época própria, condicionado à comprovação do efetivo recolhimento nos autos. Custas na forma da lei. (RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO no. 3842/95, SAO BENTO DO SUL, rel. LÍLIA MARIA GOUVÊA VILLAR, in DJ, de 08-10-96, p. 49)

⁴⁰PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Op.cit., p.266.

Além dos princípios citados, são reconhecidos ainda⁴¹: o *princípio da igualdade de tratamento*, ou da *não discriminação*, para o qual devem ser afastadas diferenças de tratamento entre empregados que se encontram em situações semelhantes - ou, especificando, que para trabalho de igual valor é devido igual salário (ou *princípio da igualdade salarial*); o *princípio da adequação social*, segundo o qual as normas trabalhistas devem ser interpretadas de acordo com a realidade dominante; o *princípio da autonomia do direito do trabalho*, que determina que a ligação deste ramo jurídico com os demais não deve interferir no seu objetivo tutelar; e o *princípio da autodeterminação coletiva*, que vincula o trabalhador à classe operária a que pertence, acabando por suprimir a autonomia individual.

⁴¹GENRO, Tarso Fernando. Op.cit., p.77.

CAPÍTULO III

O PRINCÍPIO DA IGUALDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

3.1. Aspectos introdutórios

O princípio da igualdade no ordenamento jurídico busca coibir a existência de situações em que ocorram diferenciações arbitrárias ou injustificadas entre os indivíduos que se encontram sob a sua atuação. Dessa forma, o preceito da igualdade volta-se tanto para o legislador como para os aplicadores da lei e os abrangidos por ela.

Nota-se que há uma certa distinção entre os termos *igualdade*, *equiparação* e *isonomia*, embora, na maioria das vezes, se confundam e sejam usados indistintamente.

Por equiparação, De Plácido e Silva⁴² coloca que esta “*procura imprimir em coisas diferentes efeitos jurídicos perfeitamente idênticos, como se fossem coisas realmente da mesma espécie ou natureza.*” E continua o autor: “*Pelo princípio jurídico, o que é equiparado regula-se pela mesma regra jurídica e produz os mesmos efeitos, como se, em verdade, se tratasse do ato jurídico ou do fato a que se igualou (equiparou).*”

A igualdade, por sua vez, “*é designação dada ao princípio jurídico instituído constitucionalmente, em virtude do qual todas as pessoas, sem distinção de sexo ou nacionalidade, de classe ou posição, de religião ou de fortuna, têm perante a lei os mesmos direitos e obrigações*”⁴³.

O próprio autor explica o seu conceito: “*(...) pela instituição do princípio, não dita o Direito uma igualdade absoluta. A igualdade redundando na igual proteção a todos, na igualdade das coisas que sejam iguais e na proscrição dos privilégios, isenções pessoais e regalias de classe, que se mostrariam desigualdades*”⁴⁴.

A isonomia, segundo De Plácido e Silva, “*(...) exprime a igualdade legal para todos. E, assim, assinala o regime que institui o princípio de que ‘todos são iguais perante a lei’ (...), em virtude do que, indistintamente e em igualdade de condições, todos serão submetidos às mesmas regras jurídicas*”⁴⁵. Daí porque se tratará como “igualdade” o princípio a que se refere este trabalho.

Na legislação brasileira, o princípio da igualdade está descrito no art. 5º da Constituição Federal de 1988, que assim dispõe:

⁴⁸DE PLÁCIDO E SILVA. *Vocabulário Jurídico*. 4.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994. p.181.

⁴³Idem, p. 405.

⁴⁴Idem, *ibidem*.

⁴⁵Idem, p.525.

"Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade."

A importância deste princípio é tal que consta dos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, elencados no art. 3º da Constituição de 1988, inciso IV:

*"Art. 3º. (...)
IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação".*

No decorrer do texto constitucional, o princípio da igualdade é reafirmado através de diversos outros preceitos, dentre eles o inciso I do art. 5º:

*"Art. 5º. (...)
I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição";*

No art. 7º, destacam-se os seguintes incisos:

*"Art. 7º. (...)
XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil",
XXXI - "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.
(...)
XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos".*

Há também a proibição constante do inciso II do art. 150 da Carta Magna:

"Art. 150. (...)

II - instituir tratamento desigual entre contribuintes que se encontrem em situação equivalente, proibida qualquer distinção em razão de ocupação profissional ou função por eles exercida, independentemente da denominação jurídica dos rendimentos, títulos ou direitos".

Ao tratar do princípio da igualdade, José Afonso da Silva, citando Aristóteles⁴⁶, coloca que há uma vinculação da "idéia de igualdade à idéia de justiça", uma igualdade que "é satisfeita se o legislador tratar de maneira igual os iguais e de maneira desigual os desiguais"⁴⁷. Assim, pressupõe a existência de desigualdades cuja superação é o objetivo.

Porém, deve-se verificar efetivamente quem são os "iguais" e os "desiguais", e o que autoriza e legitima tratamentos jurídicos diferenciados - pois a lei pode eleger como fator de discriminação determinados elementos sem que isto constitua ofensa ao princípio da igualdade⁴⁸.

Assim, pode-se dizer que, se existe uma relação lógica entre o fator de diferenciação escolhido e a desigualdade de tratamento conferida em função dele, e se esta relação é compatível com a ordem constitucional vigente, esta discriminação não afronta o princípio da igualdade⁴⁹. É de se ressaltar que tal

⁴⁶SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 9.ed. São Paulo: Malheiros, 1994. p. 195.

⁴⁷Idem, *ibidem*.

⁴⁸A respeito, ver Celso Antônio Bandeira de Mello, *O conteúdo jurídico do princípio da igualdade*, p. 15.

⁴⁹BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. *Op.cit.*, p.24.

fator de diferenciação não pode ser escolhido aleatoriamente, devendo guardar pertinência lógica com a diferenciação que se pretende alcançar⁵⁰.

Portanto, a ofensa ao princípio igualitário dependerá do que se adota como critério de diferenciação, da fundamentação lógica que justifique o tratamento jurídico diferenciado e da adequação desta justificativa aos princípios constitucionais⁵¹.

3.2. O princípio da igualdade no direito do trabalho

A Constituição Federal, no inciso XXX do seu art. 7º, coloca a "*proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil*", como direito dos trabalhadores urbanos e rurais.

No campo do direito do trabalho, este preceito constitucional traduz-se basicamente no que alguns doutrinadores chamam de princípio da não-discriminação⁵², pelo qual os empregados que se encontram em situações idênticas devem ser igualmente tratados pelo seu empregador.

Outra acepção comum do princípio é a de que "para trabalho de igual valor, igual salário".

De modo geral, pode-se dizer que a finalidade do princípio é evitar que ocorram discriminações entre empregados, por parte do empregador, no tocante a salários, tipos de trabalho (manual, intelectual, técnico), entre empregados e

⁵⁰BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. Op.cit., p.27-8.

⁵¹Idem, ibidem.

⁵²Destacam-se Tarso Fernando Genro, op. cit., p. 77, e Alfredo Ruprecht. **Os princípios do direito do trabalho**, p.101.

trabalhadores avulsos (respeitadas as regulamentações profissionais existentes e peculiaridades de cada profissão), sexo de empregado, idade e outros fatores de ordem pessoal.

Como dito por Octavio Bueno Magano e Estêvão Mallet⁵³, "*a não discriminação, tema do art. 7º, XXX, da Constituição, não implica apenas proibição de diferenças salariais, mas também tratamentos desiguais, no que tange ao exercício de funções e admissões em empregos*".

Cumprir trazer à tona o ensinamento de Eduardo Dantas Nobre ao dissertar sobre a "*Tutela Constitucional da Relação de Emprego*", para quem "*A ordem jurídica, toda ela, funda-se em critérios de razão e de justiça, os quais, partindo da natureza do homem, procuram evitar a emanção de atos arbitrários (...)*"⁵⁴.

Neste sentido, pondera Floriano Corrêa Vaz da Silva que, "*para compensar com uma desigualdade jurídica, pelo menos em certa medida, a profunda desigualdade econômica que quase sempre existe entre o trabalhador e aquele para quem trabalha*"⁵⁵ é que existe o direito do trabalho.

⁵³ MAGANO, Octavio Bueno et al. **O direito do trabalho na constituição**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993. p. 163.

⁵⁴ NOBRE, Eduardo Dantas. Tutela constitucional da relação de emprego. In: RODRIGUES, Aluisio (coord.). **Direito constitucional do trabalho**. São Paulo: LTr, 1993. p. 148.

⁵⁵ SILVA, Floriano Vaz Corrêa da. **Direito constitucional do trabalho**. São Paulo: LTr, 1977. p. 164.

3.3. O princípio da igualdade salarial

3.3.1. Breve histórico

Conforme já dito, no âmbito das suas relações particulares, os homens podem estabelecer distinções entre si sem que isto caracterize afronta ao princípio constitucional da igualdade. Na verdade, isto ocorre inclusive em decorrência dos princípios da autonomia da vontade e da liberdade contratual. Porém, não se pode esquecer que no direito do trabalho outros princípios sobrepõem-se a estes.

A igualdade salarial sempre foi uma aspiração do movimento operário, decorrente das situações extremas que surgiram como conseqüência do liberalismo contratual do século XIX, quando o salário era considerado o preço de uma mercadoria, estipulado arbitrariamente. Consolidou-se, no Tratado de Versailles, através do enunciado "*ao trabalho de igual valor corresponde igual salário*", que foi proclamado também pela Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho - OIT (art. 1º, letra "b") e, posteriormente, pela Convenção nº 111, de 1958; pelo Pacto da Organização das Nações Unidas - ONU, sobre direitos econômicos e sociais, sendo também proclamado pelas Constituições de diversos países.⁵⁶ Nos primórdios, a luta pela igualdade de salários, inicialmente entre homens e mulheres, abrangendo, mais tarde, inclusive os menores, surgiu de conflitos até mesmo sangrentos.

⁵⁶ GOMES, Orlando. Op.cit., p.221-2.

O princípio da igualdade salarial fundamenta-se nas idéias gerais de igualdade de tratamento, de que todos os homens têm os mesmos direitos e obrigações.

3.3.2. A igualdade salarial como princípio trabalhista

A isonomia salarial é a aplicação, no âmbito do direito laboral, do princípio da igualdade de tratamento declarado pela Revolução Francesa. É, portanto, a reafirmação da igualdade de todos perante a lei.

Ocorre que, em decorrência de situações próprias dos trabalhadores, podem surgir relativizações deste princípio. É importante ressaltar que o princípio deve ser sempre analisado de modo a favorecer o trabalhador, constituindo afronta ao preceito a concessão de benefícios a um trabalhador em detrimento de outros que se encontram na mesma situação, lembrando-se que "*não fere a isonomia tratar-se desigualmente situações desiguais*"⁵⁷.

Assim, o princípio "*trabalho igual, salário igual*" procura coibir a diferença de tratamento entre os empregados de uma mesma empresa que exercem funções idênticas. Conforme já dito, "*é a aplicação mais primária do princípio da igualdade de tratamento*"⁵⁸. É uma maneira de o Estado, através de intervencionismo econômico, limitar o poder do empregador e impedir injustiças na fixação dos salários de empregados que exercem a mesma função, sob as

⁵⁷SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*. 13.ed. São Paulo: LTr, 1993. p. 130.

⁵⁸DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. *Equiparação salarial*. 2.ed. São Paulo: LTr, 1995. p. 28.

mesmas condições. Ao empregador não é lícito tratar estes empregados de modo a favorecer outros, pagando salário diferente para trabalho de igual valor.

Este princípio foi vigorosamente acolhido pelo direito do trabalho, inclusive porque traduz um dos seus princípios fundamentais que é a proteção do trabalhador independente de suas qualidades pessoais. É claro que, em função de situações decorrentes dos próprios contextos em que se inserem os trabalhadores, podem surgir relativizações quanto a este princípio.

A propósito do princípio, Catharino, citado por Amauri Mascaro Nascimento⁵⁹, assevera que a sua aplicação se justifica também com a sua perfeita adequação à natureza jurídica do salário. Este, na medida do possível, deve ser proporcional ao serviço prestado, não importando qualquer outro aspecto pessoal do trabalhador que não seja a sua capacidade produtiva.

Cabanellas, também citado por Amauri Mascaro Nascimento⁶⁰, apresenta algumas distinções: deve-se considerar, na aplicação do princípio, as variações existentes entre países e territórios quanto à sua economia (mais ou menos avançada, técnica industrial, etc.). Da mesma forma, se a unidade de medida do trabalho é o tempo, este princípio não pode ser aplicado. Já se a medida é feita por obra, aí, sim, pode-se determinar o valor do salário com independência do sexo, raça, religião, nacionalidade, etc. É possível, assim, dar um valor independentemente de quem o executa.

A igualdade salarial fundamenta-se no dever que tem o empregador de tratar igualmente seus empregados, visto que o tratamento igual é um dever

⁵⁹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Teoria jurídica do salário*. São Paulo: LTr, 1994. p. 37.

⁶⁰ Idem, *ibidem*.

assumido pelo empregador em função do contrato de trabalho. As regras que o empregador estabelecer internamente para os seus empregados devem estar em consonância com este princípio. Portanto, "*dentro dos limites deixados pelas normas convencionais e legais, o empregador pode tratar com desigualdade os desiguais, mas não pode discriminar arbitrariamente entre os iguais*"⁶¹.

Nesse sentido, observa Alfredo J. Ruprecht⁶², ao tratar do referido princípio:

"Não atenta contra nenhuma proibição o fato de uma pessoa ser tratada especialmente, mas o empregador, enquanto procede de acordo com pontos de vista gerais e atua segundo regulamentações estabelecidas por ele mesmo, não deve exceder arbitrariamente, de tais regras, um trabalhador individual. É arbitrário o tratamento desigual em casos semelhantes por causas não-objetivas."

O princípio da igualdade salarial mostra um aspecto da evolução do pensamento humano que se levantou contra discriminações no âmbito das relações de trabalho. Este princípio, no entanto, deve ser algumas vezes encarado de forma relativa. Isto porque, dependendo do trabalho exercido, existem fatores de diferenciação que devem ser considerados, como a região, categoria industrial, oferta e procura, o grau de preparação profissional, competição, administração, mobilidade de mão-de-obra, entre outros. São aspectos que influem nos padrões salariais devidos.

⁶¹DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. Op.cit., p.29.

⁶²RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. p. 102-3.

O princípio não busca levar ao nivelamento forçado de salários. O que pretende é evitar o abuso e a discriminação entre empregados por motivos alheios ao contrato de trabalho, levando à igualdade de cada parte no referido contrato.

É por este motivo que, para serem aplicadas normas legais baseadas no princípio "*trabalho igual, salário igual*", deve-se analisar objetivamente a igualdade entre os serviços prestados. Isto porque, ao contrário, tratar igualmente trabalhadores desnivelados por mérito implicaria também em afronta a este princípio. Os trabalhadores devem ser igualmente tratados, mas as diferenças devem ser consideradas.

Ao comentar o inciso XXX do art. 7º da Constituição Federal de 1988, Celso Ribeiro Bastos⁶³ assim se manifesta:

“O preceito constitucional em exame tem, na sua proibição taxativa, exatamente a intenção de impedir que o empregador proceda de forma discriminatória em relação aos seus empregados, por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, no que se refere a salário, exercício de funções e critério de admissão. Estas proibições são decorrentes da aplicação do princípio geral de isonomia”.

E, adiante, o mesmo autor considera que:

“O entendimento da maioria dos doutrinadores é que o dever de não discriminar, por parte dos empregadores, é inerente ao contrato de trabalho, e encontra-se hoje explicitado nas legislações trabalhistas mais modernas, como a da Argentina e a da Espanha. A idéia fundamental, em matéria de direito do trabalho, é que o

⁶³BASTOS, Celso Ribeiro. *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 494-5.

*empregador tem por dever dispensar a todos os trabalhadores igualdade de tratamento, em situações idênticas*⁶⁴.

Para Alfredo J. Ruprecht⁶⁵, o objetivo primeiro do princípio é “*obter a igualdade salarial, não só do homem com relação à mulher, mas em muitas outras situações*”.

É importante lembrar que a Organização Internacional do Trabalho – OIT tem aprovadas duas Convenções, de nºs 100 e 111, que tratam do princípio da igualdade, das quais o Brasil é signatário.

A Convenção nº 100 trata da igualdade de remuneração entre homens e mulheres quando de trabalho de igual valor, e é complementada pela Recomendação nº 90.

A Convenção nº 111 dispõe sobre discriminação nas relações de emprego e ocupação, sendo que a Recomendação nº 111 completa esta Convenção.

Amauri Mascaro Nascimento⁶⁶ lembra que “*a igualdade salarial depende da verificação de condições objetivas do trabalho prestado*”, cujas condições são fixadas pelo art. 461 da CLT.

3.3.3. A equiparação salarial

Conforme já dito, observa-se que, na prática, não há uma diferença significativa entre os termos isonomia, igualdade e equiparação, pois são quase

⁶⁴ Idem, p. 495-6.

⁶⁵ RUPRECHT, Alfredo J. Op.cit., p.103.

⁶⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **O direito do trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989. p.140.

sempre colocados como sinônimos. As distinções quanto ao seu uso ficam por conta dos textos legais e da doutrina que, na maior parte das vezes, utilizam o termo igualdade para se referir ao princípio constitucional, isonomia para tratar do princípio no direito do trabalho, e equiparação no sentido em que esta é prevista pela CLT.

O direito à igualdade de salários encontra-se expressamente previsto no art. 461 da CLT, que dispõe:

"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."

Desta enunciação depreende-se que, para alcançar a equiparação pretendida, o trabalhador deve preencher todos aqueles requisitos, concomitantemente. A jurisprudência, inclusive, é clara neste sentido:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. Para o reconhecimento da igualdade salarial é imprescindível a satisfação de todos os requisitos constantes do artigo 461 do Texto Consolidado. Comprovado que o tempo de exercício na função superava o limite de dois anos e que o paragonado e o paradigma trabalhavam em localidades diversas, torna-se inviável a equiparação salarial.

Decisão: ACORDAM os Juízes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade, CONHECER DOS RECURSOS e não conhecer das contra-razões apresentadas pela reclamada, por intempestivas. No mérito, por maioria, vencido o Exmº Juiz Francisco Alano, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DO RECLAMANTE; por maioria, vencido o Exmº Juiz Nilton Rogério Neves (Relator), NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA. Custas na forma da lei.

(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO no. 9318/93, CAÇADOR, rel. NILTON ROGÉRIO NEVES, in DJ, no. 9186, de 02-03-95, p. 121)

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. REQUISITOS NÃO ATENDIDOS. Para o reconhecimento da equiparação salarial, é imprescindível estar demonstrada de forma inequívoca a equivalência funcional entre o autor e o paradigma, pois a CLT, ao regular o princípio isonômico, fala em trabalho de igual valor, ou seja, feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos, circunstâncias não atendidas no presente caso.

Decisão : ACORDAM os Juízes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade, CONHECER DO RECURSO. No mérito, por igual votação, NEGAR-LHE PROVIMENTO. Custas na forma da lei.

(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO no. 4176/94, BALNEÁRIO CAMBORIÚ, rel. LILIA LEONOR DE ABREU, in DJ, de 10-04-96, p. 105)

Tem-se, assim, que a identidade de tarefas executadas, entre os trabalhadores comparados, para fins de equiparação, deve ser absoluta, não interessando a maior ou menor potencialidade de um ou outro. Os serviços executados devem ser os mesmos e devem encontrar-se no mesmo grau de hierarquia, ainda que a nomenclatura dos cargos seja diferente, porque a identidade que se exige é em relação ao serviço propriamente dito.

É importante destacar que o supracitado dispositivo da CLT faz referência à "função", e não a cargo ou tarefa. Convém, portanto, que se diferencie tais expressões.

Tarefa, de acordo com Damasceno⁶⁷, "*é cada uma das atribuições de um empregado, consideradas unitariamente*", tais como datilografar um ofício, costurar um botão, etc. . O cargo é "*a posição de uma determinada função dentro da organização de pessoal da empresa*"⁶⁸. Já por função o mesmo autor entende que é o "*conjunto de tarefas exercidas por um empregado. (...) Este complexo de tarefas, guardando uma determinada proporcionalidade entre si, faz caracterizar uma função*"⁶⁹.

Márcio Túlio Viana⁷⁰ levanta a hipótese de a função do equiparando ser mais qualificada e pior remunerada que a do paradigma, e, neste caso, se caberia ou não o pedido de equiparação de salários. O próprio autor coloca que, para Damasceno, o empregador pode valorizar, como bem entender, cada função, enquanto para José Luiz Ferreira Prunes, nesta situação, maiores seriam as razões para a equiparação. Finaliza o autor acatando o entendimento de Damasceno.

No tocante à identidade de função, a jurisprudência do TRT da 12ª Região tem assim decidido:

Equiparação salarial. Identidade de função. Requisito indispensável. A identidade de função é requisito indispensável à equiparação salarial. Motorista e ajudante de eletricitista são funções diversas, sendo incabível a isonomia salarial pretendida pelo empregado.

(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO no. 0994/92, FLORIANÓPOLIS, rel. MARIA DO CEO DE AVELAR, in DJ, de 05-05-92, p. 21)

⁶⁷DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. Op.cit., p. 53-4.

⁶⁸Idem, p.54.

⁶⁹ Idem, p.53-4.

⁷⁰ VIANA, Márcio Túlio. Equiparação salarial. In: BARROS, Alice Monteiro de (coord.). **Curso de direito do trabalho: estudos em memória de Célio Goyata**. São Paulo: LTr, 1993. p. 311.

Equiparação salarial. A identidade (e não a mera semelhança) de funções é requisito essencial da equiparação salarial.

(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO no. 3201/92, FLORIANÓPOLIS, rel. MARCUS PINA MUGNAINI, in DJ, de 23-09-92, p. 72)

GRATIFICAÇÃO SALARIAL. DENOMINAÇÃO DO CARGO. A denominação que o empregador confere aos cargos exercidos pelo equiparando e pelo equiparado é irrelevante em sede de equiparação salarial, pois a legislação de sustento exige, entre outros requisitos, apenas a identidade de funções.

Decisão : ACORDAM os Juízes da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER DO RECURSO e determinar a retificação da autuação para que constem, como recorridos, Porfírio Apolinário Júnior e outro (02). No mérito, por igual votação, NEGAR-LHE PROVIMENTO.

(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO no. 6981/92, FLORIANÓPOLIS, rel. IDEMAR ANTÔNIO MARTINI, in DJ, no. 9081, de 26-09-94, p. 120)

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. O princípio da isonomia constante dos arts. 461 da CLT e 7º, XXX, da Constituição Federal impõe que, havendo identidade de função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá a igual remuneração.

Decisão : ACORDAM os Juízes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade, CONHECER DO RECURSO. No mérito, por maioria, vencidos, parcialmente, em matérias diversas, os Exmºs Juízes Roberto João Motta (Relator), Francisco Alano (Revisor) e Ione Ramos, DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL para excluir da condenação o pagamento das diferenças salariais decorrentes da aplicação da URP de fevereiro de 1989. Arbitrar o valor provisório da condenação em R\$ 1.000,00 (mil reais). Custas na forma da lei

(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO no. 2578/94, ITAJAÍ, rel. FRANCISCO ALANO, in DJ, de 17-05-96, p. 78)

O local onde os trabalhadores executam os seus serviços deve ser o mesmo, ou, ao menos, comparáveis econômica e socialmente, se forem locais pertencentes a uma mesma localidade, visto que as condições de vida e de trabalho evidentemente diferenciam-se de um lugar para outro.

Assim tem decidido o TRT de Santa Catarina:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. LOCALIDADE DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO. É inviável a equiparação salarial entre empregados que prestam serviços em cidades distintas, por ausente um dos requisitos constantes do art 461 da CLT.

Decisão : ACORDAM os Juízes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade, CONHECER DOS RECURSOS. No mérito, por maioria, vencido o Exmº Juiz José Caetano Rodrigues, DAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA, por unanimidade, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA, por unanimidade, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ADESIVO. Arbitrar, provisoriamente, o valor da condenação em R\$ 600,00 (seiscentos reais). Custas na forma da lei.

(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO ADESIVO no. 3410/93, CRICIÚMA, rel. NILTON ROGÉRIO NEVES, in DJ, no. 9262, de 26-06-95, p. 129)

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. A mesma localidade é um dos requisitos exigidos pelo art. 461, da CLT, ausente este indevida é a diferença salarial derivada da equiparação.

Decisão : ACORDAM os Juízes da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER DO RECURSO. No mérito, por igual votação, DAR- LHE PROVIMENTO PARCIAL para excluir da condenação o pagamento das diferenças salariais decorrentes da equiparação salarial. Mantido o valor da condenação fixado em 1§ grau. Custas na forma da lei.

(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO no. 2954/96, rel. MARCUS PINA MUGNAINI, in DJ, de 10-03-97, p. 170)

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. REQUISITOS INSERTOS NO ART. 461 DA CLT. MESMA LOCALIDADE. NÃO-CONFIGURAÇÃO. O legislador ordinário, ao estipular a mesma localidade como um dos requisitos objetivos para o tratamento isonômico, partiu do pressuposto de condições sócio-econômicas diversas conforme o local de trabalho a que está vinculado o empregado.

Decisão : ACORDAM os Juízes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade, CONHECER DO RECURSO. No mérito, por igual votação, NEGAR-LHE PROVIMENTO. Custas na forma da lei.

(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO no. 0427/97, XANXERÊ, rel. LÍGIA MARIA GOUVÊA VILLAR, in DJ, de 18-07-97, p. 176)

José Luiz Ferreira Prunes⁷¹ entende que "*Se as localidades são comparáveis, os salários também serão se atendidas as restantes exigências do art. 461 da CLT*".

O trabalho executado deve ser de igual valor. A CLT dispõe, no § 2º do art. 461, que este "*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*".

Quanto à perfeição técnica, trata-se de um requisito que envolve a qualidade do trabalho, para o que interessam a técnica e habilidade dos trabalhadores.

Portanto, além do fator qualitativo, que é a mesma perfeição técnica, exige-se ainda uma fator quantitativo, que é a produtividade. Com bem dito por José Luiz Ferreira Prunes⁷², "*o conceito de produção não se confunde com o de*

⁷¹PRUNES, José Luiz Ferreira. Equiparação Salarial. In: MAGANO, Octávio Bueno (coord.). *Curso de direito do trabalho em homenagem a Mozart Victor Russomano*. São Paulo: Saraiva, 1985. p.283.

⁷²Idem, p. 285.

produtividade. Produção para fins econômicos é o conjunto ou a quantidade total de bens confeccionados. Já o conceito de produtividade envolve a consideração de produção - que é uma quantidade - com o fator tempo." Assim, a CLT considera a produtividade de forma proporcional.

É certo que tais requisitos, igual produtividade e mesma perfeição técnica, especialmente este último, não são de fácil verificação. Como dito por Orlando Gomes⁷³, "*Difícilmente se conseguirá obter esta dupla identidade, mormente no trabalho que não se destina diretamente à transformação da matéria-prima.*"

Quanto à aferição do trabalho de igual valor, assim tem procedido o TRT de Santa Catarina:

Equiparação salarial. Inexistência de óbice à equiparação. Presentes os requisitos previstos no art. 461 da CLT, impõe-se o reconhecimento da equiparação salarial. Avaliação subjetiva de trabalho de igual valor não se presta a desfigurar o instituto protetor da igualdade salarial.

Decisão : Unânime

(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO no. 3163/91, FLORIANÓPOLIS, rel. ALVENY DE ANDRADE BITTENCOURT, in DJ, de 08-03-93, p. 64)

O tempo de serviço, para a CLT, é um fator que pode ser utilizado para diferenciação de salários, se a diferença existente entre os trabalhadores for superior a dois anos.

⁷³GOMES, Orlando, GOTTSCHLAK, Elson. Op.cit., p.223.

Durante algum tempo discutiu-se a contagem do tempo de serviço - se seria contado o tempo no emprego ou na função. A questão foi resolvida com a edição do Enunciado de Súmula nº 135 do Tribunal Superior do Trabalho - TST, que esclarece:

"Para efeito de equiparação de salários, em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego."

A jurisprudência também consigna este entendimento:

Equiparação salarial. Tempo de serviço na função. Para a aferição do tempo de serviço relativamente aos requisitos constantes do art. 461 da CLT, somente se considera o tempo de exercício na função exercida por paradigma e reclamante, objeto da isonomia salarial. (RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO no. 3752/92, FLORIANÓPOLIS, rel. HELMUT ANTON SCHAARSCHMIDT, in DJ, de 28-10-92, p. 85)

É necessário também que a figura do empregador seja a mesma - até mesmo porque se estes são distintos não lhes pode ser imposta uma mesma obrigação, visto que as situações dos trabalhadores já não serão exatamente as mesmas. E também porque, conforme o art. 2º da CLT, que identifica o empregador com empresa, depreende-se que pode haver equiparação entre empregados de estabelecimentos diferentes, se pertencentes ao mesmo grupo empresarial⁷⁴.

⁷⁴RUSSOMANO, M.V. Op.cit., p.340.

Observa-se que nem sempre o objeto da equiparação é o salário. De fato, vantagens conferidas ao livre arbítrio do empregador também podem ensejar o pedido de equiparação, embora não mais devido ao art. 461 da CLT, mas por força do art. 5º da Constituição Federal. Exemplificando:

GRATIFICAÇÃO EM DECORRÊNCIA DE ALTERAÇÃO DE JORNADA. O pagamento de gratificação a determinados empregados em detrimento de outros que laborem nas mesmas condições fere o princípio da isonomia, ainda que decorra da alteração da jornada e vise a compensar os empregados que foram prejudicados com a nova sistemática de trabalho.

Decisão : ACORDAM os Juízes da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER DO RECURSO. No mérito, por maioria de votos, vencidos os Exm^{os} Juízes Relator e Darci Fuga, DAR-LHE PROVIMENTO. Arbitrar o valor provisório da condenação em R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais). Custas na forma da lei.

(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO no. 6258/95, BLUMENAU, rel. IDEMAR ANTÔNIO MARTINI, in DJ, de 28-11-96, pág. 94)

Em relação ao princípio da igualdade salarial, merecem destaque ainda as seguintes decisões do TRT da 12ª Região:

DIFERENÇAS SALARIAIS. ATO DISCRIMINATÓRIO. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. O empregador, por não ser senhor absoluto e pelos fins sociais da propriedade, não tem o direito de deixar de conceder antecipações salariais a um único trabalhador discriminado na empresa, sob pena de violar o princípio da isonomia salarial preconizado no art. 461 da CLT e pelo art. 7º, inc. XXXII, da Constituição Federal. É devido o pagamento das diferenças salariais concedidas aos demais trabalhadores, bem como a indenização do

auxílio-doença, já que a base de cálculo foi prejudicada com o ato discriminatório da empresa (art. 159 do CC).

Decisão : ACORDAM os Juízes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER DO RECURSO. No mérito, por igual votação, NEGAR-LHE PROVIMENTO. Custas na forma da lei. (RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO no. 6842/95, FLORIANÓPOLIS, rel. JOAO BARBOSA, in DJ, de 28-11-96, p. 86)

Reajustes espontâneos concedidos pela empresa aos empregados. Impossibilidade de desrespeito ao princípio legal da isonomia. Mesmo em se tratando de reajustes espontâneos, não pode a empregadora excepcionar qualquer de seus empregados, sob pena de ferir o princípio constitucional que veda a discriminação salarial (CF/88, art. 7º, inc. XXX e XXXI), de resto ofensiva ao princípio geral de isonomia (CF/88, art. 5º, inc. I).

Decisão : Unânime
(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO no. 0319/92, ITAJAÍ, rel. MARIA DO CEO DE AVELAR, in DJ, de 14-09-93, p. 50)

Finalizando, tem-se ainda como óbice à equiparação salarial, além da diferença de tempo de serviço, a existência, na empresa, de quadro de carreira organizado (parágrafo 2º do art. 461), bem como a implantação de planos de cargos e salários. Assim esclarece a jurisprudência:

Equiparação. A diferença superior a dois anos no exercício da função e a existência de quadro de carreira constituem fato impeditivo do deferimento do pedido de equiparação salarial.

Decisão : Unânime
(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO no. 3853/91, VIDEIRA, rel. JOÃO CARLOS NUNES MOTA, in DJ, de 19-01-93, p. 43)

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. QUADRO DE PESSOAL. O princípio da isonomia salarial, previsto no diploma consolidado, não se ajusta à situação em que o empregador mantém quadro organizado em carreira, devidamente homologado pelo Ministério do Trabalho. Decisão : ACORDAM os Juízes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade, CONHECER DO RECURSO. No mérito, por maioria, vencido o Exmº Juiz Francisco Alano (Revisor), NEGAR-LHE PROVIMENTO. Custas na forma da lei (RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO no. 4160/93, FLORIANÓPOLIS, rel. AIRTON MINOGGIO DO NASCIMENTO, in DJ, no. 9091, de 11-10-94, p. 29)

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. REENQUADRAMENTO FUNCIONAL. FERIMENTO AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA. ART. 468 DA CLT. Quando de reenquadramento de pessoal, em face da implantação de Plano de Cargos e Salários, é dispensado tratamento diferenciado para o reclamante e o modelo indicado, que ocupam cargos idênticos, há violação ao princípio constitucional da isonomia, além de ferimento ao disposto no artigo 468 da CLT. Decisão : ACORDAM os Juízes da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER DO RECURSO. No mérito, por igual votação, NEGAR-LHE PROVIMENTO. Custas na forma da lei. (RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO no. 6223/94, LAGES, rel. ALVENY DE ANDRADE BITTENCOURT, in DJ, de 26-06-96, p. 118)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao término do trabalho, necessárias se fazem algumas considerações acerca do tema, a aplicação do princípio da igualdade nas relações de trabalho - igualdade salarial.

Quando se estuda um tópico específico dentro do direito do trabalho, faz-se importante uma remissão histórica, ainda que sucinta, ao desenvolvimento das relações de trabalho, das relações de emprego e do contrato de trabalho, além dos princípios inerentes ao ordenamento jurídico trabalhista, a fim de propiciar ao leitor uma visão geral do contexto em que se insere o tema.

Assim, pode-se dizer que o direito do trabalho tem mantido, ao longo do tempo, seu propósito de proteger, em primeiro plano, o trabalhador, parte hipossuficiente das relações de trabalho, e, desta forma, o próprio contrato de trabalho e a relação de emprego.

E, sendo assim, o direito do trabalho continua destacadamente a se valer dos princípios gerais de direito e dos seus próprios princípios, a fim de melhor aplicar suas leis aos casos concretos.

No tocante à questão da igualdade de todos perante a lei, tem-se que esta é uma problemática que ainda não foi de todo resolvida pelos homens.

De fato, é o princípio da igualdade um dos mais difíceis de serem concretizados, porque abrange não só elementos jurídicos, mas também fatores que dizem respeito às características pessoais dos indivíduos.

Desse modo é que a igualdade salarial para trabalhos de igual valor constitui apenas uma face do princípio maior, que é a igualdade de todos perante a lei, voltado, neste caso, para o cenário do direito do trabalho.

Neste sentido, no âmbito laboralista, as diferenças entre os indivíduos são consideradas, porém, sem que com isso se instituem privilégios, pois uma das formas de se propiciar a igualdade de todos perante a lei é protegendo aqueles que, em igualdade de condições, recebem tratamento diferenciado - o que, além disso, ainda está em consonância com o princípio maior do direito do trabalho, que é a proteção ao trabalhador.

Sendo assim, o princípio da igualdade salarial, além de constituir na aplicação, no direito do trabalho, do preceito constitucional da igualdade, visa também à harmonização social, pois se trata de assunto bastante atualizado e de interesse para a sociedade, tendo em vista o alcance maior da justiça social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 2.ed. São Paulo: Malheiros, [19--].

BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra. **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 1989.

BOBBIO, Norberto. **Liberalismo e democracia**. 6.ed. São Paulo: Brasiliense, 1994.

_____. **Teoria do ordenamento jurídico**. 9.ed. Brasília: Editora da UnB, 1997.

COTRIM, Gilberto Vieira. **História global - Brasil e geral**. São Paulo: Saraiva, 1997.

CRETELLA JÚNIOR, José. **Comentários à Constituição Brasileira de 1988**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1992. Vol. I e II.

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

DE PLÁCIDO E SILVA. **Vocabulário jurídico**. 4.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

DONATO, Messias Pereira. **Curso de direito do trabalho**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 1977.

GENRO, Tarso Fernando. **Direito individual do trabalho: uma abordagem crítica**. 2.ed. São Paulo: LTr, 1994.

GOMES, Orlando, GOTTSCHLAK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 13.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

MAGANO, Octávio Bueno, MALLET, Estêvão. **O direito do trabalho na Constituição**. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

MONTEIRO, Washington de Barros. **Curso de direito Civil**. 31.ed. São Paulo: Saraiva, 1993. v. I.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 23.ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1997.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 10.ed. atual. São Paulo: Saraiva, 1992.

_____. **O direito do trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989.

_____. **Teoria jurídica do salário**. São Paulo: LTr, 1994.

NOBRE, Eduardo Dantas. Tutela Constitucional da Relação de Emprego. In: RODRIGUES, Aluisio (coord.). **Direito constitucional do trabalho**. São Paulo: LTr, 1993.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1991.

PRUNES, José Luiz Ferreira. Equiparação Salarial. In: MAGANO, Octávio Bueno (coord.). **Curso de direito do trabalho em homenagem a Mozart Victor Russomano**. São Paulo: Saraiva, 1985. p. 273-291.

RÁO, Vicente. **O direito e a vida dos direitos**. 4.ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1997. v. 1.

RODRIGUES, Silvio. **Direito civil**. 23.ed. São Paulo: Saraiva, 1995. vol. 3.

RUPRECHT, Alfredo. **Os princípios do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 6.ed. Curitiba: Juruá, 1997.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Constituição e direito do trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 1989.

SILVA, Floriano Vaz Corrêa da. **Direito constitucional do trabalho**. São Paulo: LTr, 1977.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 9.ed. São Paulo: Malheiros, 1994.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 13.ed. São Paulo: LTr, 1993.

VIANA, Márcio Túlio. Equiparação Salarial. In: BARROS, Alice Monteiro de (coord.). **Curso de direito do trabalho: estudos em memória de Célio Goyata**. São Paulo: LTr, 1993. p. 306-327.