

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO
CURSO DE DIREITO**

Markus Vinicius Biacchi Pitthan

**DA (IM)POSSIBILIDADE DE EQUIPARAÇÃO SALARIAL ENTRE
EMPREGADOS DE DIFERENTES EMPRESAS DE MESMO GRUPO
ECONÔMICO APÓS A REFORMA TRABALHISTA**

Santa Maria, RS
2018

Markus Vinicius BiacchiPitthan

**DA (IM)POSSIBILIDADE DE EQUIPARAÇÃO SALARIAL ENTRE EMPREGADOS
DE DIFERENTES EMPRESAS DE MESMO GRUPO ECONÔMICO APÓS A
REFORMA TRABALHISTA**

Monografia apresentada ao Curso de
Direito da Universidade Federal de
Santa Maria (UFSM, RS) como requisito
parcial para obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Wasem Galia

Santa Maria, RS, Brasil

2018

Markus Vinicius Biacchi Pitthan

**A IMPOSSIBILIDADE DE EQUIPARAÇÃO SALARIAL ENTRE EMPREGADOS DE
DIFERENTES EMPRESAS DE MESMO GRUPO ECONÔMICO APÓS A
REFORMA TRABALHISTA**

Monografia apresentada ao Curso de
Direito da Universidade Federal de
Santa Maria (UFSM, RS) como requisito
parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Aprovada em 11 de julho de 2018:

Rodrigo Wasem Galia, Dr. (UFSM)
(Presidente/Orientador)

Bárbara Chiodini Axt Hoppe, Mestranda (UFSM)

Priscila Dalmolin Tomasi, Mestra (UFSM)

Paulo Libardoni, Dr. (UFSM) Suplente

Santa Maria, RS
2018

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho monográfico de Conclusão de Curso a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, meus professores, orientador, colegas de Curso, colegas de escritório, família e namorada.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço à Universidade Federal de Santa Maria, ao seu corpo docente, à direção e à administração que oportunizaram a janela pela qual hoje vislumbro um horizonte maior, enviado pela acendrada confiança no mérito e na ética aqui presentes.

Agradeço também ao meu orientador, Prof. Rodrigo Wasem Galia, pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções e incentivos.

Trabalho muito enriquecedor para um aluno que durante o curso de direito se mostrou muito envolvido com as relações trabalhistas em que atuou.

Aos colegas de escritório, onde as dúvidas foram sanadas, junto aos constantes obstáculos.

À minha família pelo incentivo e apoio incondicional.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

*“Lo que brilla con luz propia nadie lo puede
apagar;
Su brillo puede alcanzar la oscuridad de
otras costas”*

(Pablo Milanés)

RESUMO

A IMPOSSIBILIDADE DE EQUIPARAÇÃO SALARIAL ENTRE EMPREGADOS DE DIFERENTES EMPRESAS DE MESMO GRUPO ECONÔMICO APÓS A REFORMA TRABALHISTA

AUTOR: Markus Vinicius Biacchi Pitthan

ORIENTADOR: Rodrigo Wasem Galia

A aplicação da reforma trabalhista no contexto brasileiro causou inúmeros efeitos e implicações, como na equiparação salarial que sofreu mudanças em diferentes aspectos. Equiparação salarial é a determinação para que empregados que exerçam a mesma função, seja na mesma empresa ou não, na mesma cidade ou não, no mesmo município ou não, recebam o mesmo salário. Com base nisso, o presente trabalho tem como objetivo, primeiramente, verificar quais foram os direitos retirados dos trabalhadores com a vinda da nova redação trabalhista; depois, identificar os dispositivos que comparam e demonstram se houve diminuição dos direitos dos empregados de um mesmo grupo econômico, mas de diferentes empresas; por fim, busca esclarecer a novo dispositivo de lei com a vinda da reforma trabalhista. Para a realização do estudo proposto o método de abordagem utilizado será o de inferência, a partir da técnica demonstrativa. Partindo de um estudo das características da aplicação da nova reforma trabalhista, bem como o tema desta pesquisa, considerou-se a impossibilidade de equiparação salarial entre os empregadores de diferentes empresas, de mesmo grupo econômico, após a vinda da nova lei de reforma trabalhista. Portanto, com a reforma trabalhista, o empregado que não trabalhar na mesma localidade não poderá equipar-se. Além disso, há limite de dois anos de função e de quatro de cargo diante da mesma empresa e empregador.

Com isso, nota-se instabilidade para o empregado, o que demonstra que a reforma trabalhista dificultou a equiparação entre empregados.

Palavras-chave: Direito trabalhista. Equiparação Salarial. Grupo Econômico.

ABSTRACT

THE IMPOSSIBILITIES OF THE EQUAL PAY BETWEEN EMPLOYEES OF DIFFERENT COMPANYS OF THE SAME ECONOMIC GROUP AFTER THE LABOR REFORM

AUTHOR: Markus Vinicius Biacchi Pitthann

ADVISOR: Rodrigo Wasem Galia

The application of the labor reform in the Brazilian context has caused many effects and implications, as in the equal pay which has suffered many changes in different aspects. The equal pay is the determination to employees that do the same job and have the same position, in the same company or not, in the same geographical space or not, to receive the same salary. Considering these aspects, this paper aims to verify the lost rights of the employees with the labor reform. Besides, to identify the dispositive that compares and demonstrates if there was decrease of the employees' rights, and to clarify the new labor reform. In order to develop this study, the methodology used is the demonstrative one, considering the characteristics of the new labor reform, and the theme of this paper, the impossibilities of the equal pay between employees of different company and same economic group. Therefore, considering the labor reform, the employee who does not work in the same geographical space cannot receive equal pay. Besides, there is the limit of two years of position and four of position in the same company. Thereby, it is possible to affirm the instability in relation to the employee, that demonstrates that the labor reform made difficult the equal pay between employees.

Keywords: Labour Law. Equal Pay. Economic Group.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Consolidações das Leis de Trabalho
DOU	Diário Oficial da União
IN	Instrução Normativa
OIT	Organização Internacional do Trabalho
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
SINTICAL	Sindicato da Alimentação de Santa Maria
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 HISTÓRICO E CARACTERÍSTICAS TRABALHISTAS RELACIONADAS A EQUIPARAÇÃO SALARIAL	13
1.1 A EQUIPARAÇÃO SALARIAL EM UM CONTEXTO GLOBAL	13
1.2 A EQUIPARAÇÃO SALARIAL NO CONTEXTO BRASILEIRO	14
2 A EQUIPARAÇÃO SALARIAL ANTES DA REFORMA TRABALHISTA	15
2.1 REQUISITOS DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL	16
2.2 A EQUIPARAÇÃO SALARIAL APÓS A REFORMA TRABALHISTA	18
2.3 EMPREGADOR	19
2.4 REQUISITOS DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL	20
2.5 O ANTES E O DEPOIS DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL COM A REFORMA TRABALHISTA.....	26
3 O GRUPO EMPRESARIAL DIANTE DOS JULGADOS	30
3.1 DO GRUPO ECONÔMICO	30
3.2 DO ESTABELECIMENTO EMPRESARIAL	34
3.3 O DIREITO DO TRABALHO ANEXO À IMPOSSIBILIDADE DE EQUIPARAÇÃO SALARIAL DIANTE DOS JULGADOS JURISPRUDENCIAIS	36
CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
REFERÊNCIAS	48

INTRODUÇÃO

A implementação da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, reforma trabalhista, causou inúmeros efeitos e implicações no contexto trabalhista brasileiro, como na equiparação salarial, que sofreu mudanças em diferentes aspectos. Neste trabalho, a partir dos referidos aspectos que serão aqui apresentados e discutidos, também serão comparadas as consequências da norma antiga em relação à norma vigente, formando assim o problema que se discute nesta pesquisa.

O processo de proposta da reforma trabalhista iniciou-se em 23 de dezembro de 2016, pelo atual Presidente da República, Michel Temer, a partir de um Projeto de Lei na Câmara dos Deputados. Esse projeto foi aprovado na Câmara dos Deputados em 26 de abril de 2017, com 296 votos favoráveis e 177 votos contrários. No Senado Federal, em 13 de julho de 2017, foi aprovado com 50 votos favoráveis e 26 votos contrários. Portanto, a referida lei foi sancionada pelo Presidente da República sem vetos.

Nesse cenário, o período de tempo de sete meses para o processo de votação nas duas casas, Câmara de Deputados e Senado Federal, bem como a pluralidade dos fatos favoráveis à aprovação da referida reforma trabalhista apontaram para uma urgência quanto à implementação da nova lei trabalhista para o país. Tal fato ficou comprovado pela rapidez com que se deu a implementação da lei: em 11 de novembro de 2017, 120 dias após sua publicação no Diário Oficial da União (DOU).

De acordo com o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, as principais mudanças da reforma trabalhista na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) incidiram nas seguintes questões: contribuição sindical, banco de horas, demissão, descanso, férias, gravidez, *home office*, jornada de trabalho, multa, negociação, plano de cargos e salários, remuneração, representação, homologação da rescisão, tempo na empresa, terceirização, trabalho intermitente, trabalho parcial, transporte, custas e honorários, indenização pelo dano extrapatrimonial. Outra importante mudança com a alteração da lei refere-se à equiparação salarial, o principal aspecto de análise desta pesquisa, ou seja, aqui serão tratadas as particularidades da reforma trabalhista apenas em relação à equiparação salarial.

O artigo 461 da CLT afirma que a equiparação salarial determina que os empregados que exerçam a mesma função, seja na mesma empresa ou não, na mesma cidade ou não, no mesmo município ou não, recebam o mesmo salário. Então, pode-se dizer que a equiparação salarial é a consagração do Princípio da Isonomia da remuneração do empregado, de forma que os empregados que exercem, ao mesmo tempo, a mesma função devem receber os mesmos salários. Em suma, a equiparação salarial está relacionada à simultaneidade do trabalho, ou seja, funcionários que exercem igual ou similar trabalho, apesar de serem diferentes empresas, ou em distintas cidades, ou em municípios outros, devem receber igual valor.

A equiparação salarial é entendida a partir de três aspectos: Paradigma ou Espelho; Equiparado e Paragonados. Paradigma ou Espelho é o modelo ou o referencial pelo qual o empregado que objetiva sua equiparação salarial deve embasar-se. O Equiparado é o empregado que busca a equiparação salarial. Os Paragonados são a relação entre Paradigma, ou Espelho e Equiparado.

A norma antiga, em relação à equiparação salarial, em resumo, previa que empregados que exerciam a mesma função, simultaneamente, com tempo de serviço em relação a outrem, denominado paradigma remoto, não excedesse dois anos. Também os dois empregados deveriam exercer a mesma função. A equiparação salarial acontece sem distinção de sexo, idade, etnia e nacionalidade. Em vista desses aspectos, os empregados deveriam receber os mesmos salários. Para a efetivação da equiparação salarial era necessário serem preenchidos os requisitos da Súmula 6 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

A norma vigente (Lei nº 13.467, de 13.7.2017), em relação à equiparação salarial, em resumo, afirma que trabalhadores que exerçam a mesma função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, sendo no mesmo estabelecimento empresarial, o salário será igual entre os empregados, sem distinção de sexo, idade, etnia e nacionalidade.

É importante aqui estabelecer o que é trabalho de valor igual. Previamente à reforma trabalhista, de acordo com o Artigo 461, § 1º da CLT, “trabalho de igual valor será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos”, isto é, essa lei nos remete que o trabalho de igual valor seria aquele feito com

igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não fosse superior a dois anos.

Por fim, a partir da análise do que foi disponibilizado com a reforma trabalhista, dentro da temática da impossibilidade de equiparação salarial entre empregados de diferentes empresas de mesmo grupo econômico, após a reforma, é possível vislumbrar diferentes possibilidades pela busca dos direitos trabalhistas que foram deturpados com a nova lei, o que justifica a relevância desta pesquisa. É necessário verificar os ônus e bônus por parte de empregado e empregador no âmbito da reforma trabalhista, pois assim pode-se ter uma visão ampla da reforma e seus participantes.

A presente pesquisa também se justifica devido a fatores pessoais. Entre os anos de 2015-2017 o autor desta pesquisa fez parte da assessoria jurídica do Sindicato da Alimentação de Santa Maria (SINTICAL), onde atuou no processo de acordo judicial diante de dois frigoríficos subsidiários. O objetivo desse processo foi o recebimento de verbas por parte dos empregados dos empregadores, de acordo com a convenção coletiva de trabalho essas verbas deveriam ser pagas. Para desenvolver o processo, foram coletadas mais de 500 assinaturas dos ex-empregados de uma das empresas. Por fim, a força sindical foi essencial para o cumprimento do que a lei determina.

Objetiva-se, portanto, clarificar as formas de utilização da nova lei, a partir de referências e comparações com a lei anterior. Dentro disso, cabe então, tentar identificar qual seria a melhor segurança jurídica para a aplicação da nova norma a todos trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis de Trabalho.

Para desenvolver o objetivo dessa pesquisa será considerada a abordagem de inferência, assim como a técnica demonstrativa.

1 HISTÓRICO E CARACTERÍSTICAS TRABALHISTAS RELACIONADAS A EQUIPARAÇÃO SALARIAL

O Direito Trabalhista teve sua origem na segunda metade do século XIX, há cerca de 150 anos, portanto. É fruto do capitalismo, não existindo Direito do Trabalho anterior a esse sistema econômico. Assim, esse ramo do Direito é novo dentro da ciência jurídica.

De acordo com Rodriguez (2000, p. 25), o Direito do Trabalho, Trabalhista ou Laboral, tem princípios diferentes dos que embasam outros ramos do Direito. Delgado (2009, p. 80) afirma que o Direito Trabalhista é o conjunto de normas jurídicas que regem as relações entre empregados e empregadores, são os direitos resultantes da condição jurídica dos trabalhadores.

Esta área do Direito surgiu juntamente do humanismo jurídico como um instrumento de renovação social. Hernainz Marques conceitua o Direito do Trabalho como “conjunto de normas jurídicas que regulam as relações de trabalho, sua preparação, desenvolvimento, consequências e instituições complementares dos elementos pessoais que nelas intervêm.”.

Neste capítulo será apresentado o contexto histórico da equiparação salarial. Assim, primeiramente o que se tem como equiparação salarial será tratado em seu aspecto global e, logo em seguida, em seu aspecto local, isto é, considerando-se o contexto brasileiro de trabalho.

1.1 A EQUIPARAÇÃO SALARIAL EM UM CONTEXTO GLOBAL

De acordo com Nascimento (2014), no final do século XVIII, a partir da Revolução Francesa, a ordem ganhou força liberalista. A ordem liberalista considerava o trabalho como uma mercadoria de troca, isto é, seu valor era imposto pelas leis de oferta e de procura. Naquele momento histórico, havia falta de intervenção por parte do Estado e, com isso, a autonomia privada decidia livremente os valores e as condições salariais. Dessa situação, surgiram diversos problemas sociais, dentre eles a discriminação entre os trabalhadores.

Uma das situações que surgiu a partir dos problemas sociais então presentes foi a desigualdade entre os salários. Essa desigualdade trouxe um sentimento de revolta para (e entre a) população, o que proclamou a necessidade da adoção de

medidas que resolvessem a constatada desproporção. A proclamação do povo resultou no art. 427 do Tratado de Versalhes (1919), que impôs: “salário igual, sem distinção de sexo, para trabalho igual em quantidade e qualidade”.

De acordo com Schlickmann, Luz e Zilli Neto (2012, p. 3), antes da implementação do Tratado de Versalhes, em aspecto internacional, houve duas Constituições que traziam, entre suas normas, a equidade salarial, a do México (1917) e a de Weimar (1919). Além disso, é importante citar de onde vêm as normas que consolidaram a isonomia salarial no contexto internacional: a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948) e a Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (1951) (BARROS, 2016). Ou seja, os parâmetros para a avaliação da relação entre trabalho e remuneração dadas suas similaridades advêm de longa data e adquirem, conforme o contexto, configurações diferenciadas.

1.2 A EQUIPARAÇÃO SALARIAL NO CONTEXTO BRASILEIRO

No contexto brasileiro, a primeira norma sobre igualdade salarial objetivava a finalidade de proteção ao trabalhador nacional em relação ao estrangeiro (Decreto nº 20.291, de 12 de agosto de 1931). Logo, a Constituição Federal de 1934, art. 121, § 1º, partiu para uma proteção mais ampla do trabalhador brasileiro, proibindo diferenças salariais entre um mesmo trabalhador por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil. Após a Constituição Federal de 1934, foi implementada a Constituição Federal de 1937, chamada de “Polaca”, juntamente com a Ditadura do Estado Novo: nessa Constituição, foi omitida a igualdade salarial.

De acordo com Martins (2010), a Constituição Federal de 1946, art. 7º, XXX, estabelece as leis relacionadas à igualdade salarial e suas implicações, as quais foram mantidas pela Constituição de 1967. A atual Constituição Federal, de 1988, manteve os aspectos, para trabalhadores que exercem o mesmo trabalho deve-se pagar o mesmo salário, e os estendeu, acrescentando a proibição “de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

2 A EQUIPARAÇÃO SALARIAL ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

Neste capítulo serão abordados alguns aspectos gerais da equiparação salarial antes da reforma trabalhista, além de aspectos específicos sobre o empregador, os empregados regidos pela CLT e requisitos da equiparação salarial. Logo, serão discutidos esses mesmos aspectos, porém relacionados à equiparação salarial na reforma trabalhista de 2017.

Segundo Brueckner (2014), um dos fatores que gera discriminação entre trabalhadores é o fato de a relação de trabalho acontecer entre sujeitos desiguais. A partir desse aspecto, dá-se luz à equiparação salarial, ou seja, que, para o trabalho de igual valor, deve ser pago o mesmo salário, com o objetivo de se evitarem discriminações injustificadas.

Dentro das leis que regem a equiparação salarial encontra-se o princípio da não-discriminação, a qual veda as distinções injustificadas entre os trabalhadores. Essas diferenciações, por sua vez, atendem a critérios de “admissão, promoção, manutenção no emprego, entre outros” (BRUECKNER, 2014, p. 68). Além disso, tal princípio veda o pagamento de salários diferentes para o mesmo trabalho, isto é, aquele que é considerado de mesmo valor.

De acordo com Brueckner (2014, p. 69), o Pacto Internacional de Direitos Econômicos Sociais e Culturais (1996), de acordo com o art. 7º, impôs que todos os trabalhadores tivessem direitos a um salário igual por um trabalho de igual valor.

No art. 461 da CLT, citado abaixo, apresentada um conjunto de regras que têm como objetivo o impedimento da discriminação salarial entre trabalhadores que exerciam a mesma atividade.

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

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

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

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

§ 4º O trabalhador readaptado em nova função, por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social, não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial (BRASIL, 2017).

Delgado (2007, p. 789, apud BRUECKNER, 2014, p. 69) afirma que a equiparação salarial é uma figura jurídica que dedica ao trabalhador um salário idêntico ao do colega o qual tenha exercido, simultaneamente, a mesma função, na mesma localidade e para o mesmo empregador.

2.1 REQUISITOS DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Os requisitos para equiparação salarial são aqueles que aparecem no *caput* do art. 461 da CLT que são: identidade de função, identidade de empregador de mesma localidade. Ademais, estes aspectos devem ser somados a simultaneidade no exercício das funções. De acordo com Catharino (1994, p. 366), o legislador não deveria ter dado atenção a tantos detalhes e que agiria melhor se tivesse deixado ao judiciário a tarefa de verificar quando deve ser aplicada a equiparação salarial:

Condene-se, inicialmente, a tentativa do legislador em conseguir o impossível: tornar estático um princípio essencialmente dúctil e dinâmico. Assim procedendo não poderia ter conseguido um resultado satisfatório [...] melhor teria sido consagrar laconicamente o princípio e deixar que o Juiz, ao aplicá-lo, agisse com a elasticidade inerente à tarefa jurisprudencial. (CATHARINO, 1994, p. 367-8).

Aqui serão citados alguns requisitos básicos para haver equiparação salarial, sendo eles: identidade de função, identidade do empregador e mesma localidade.

A identidade de função acontece quando o trabalhador exerce o mesmo trabalho, isto é, tem a mesma função e estas são idênticas. De acordo com a lei, não há a necessidade de ser o mesmo cargo, mas sim, de ser a mesma, a função exercida pelo trabalhador. No art. 358 da CLT, é apresentado que a expressão identidade de função afasta a noção de funções próximas e semelhantes.

A identidade de função é relativa, pois não existe necessidade de que as atividades sejam as mesmas, porém as tarefas identificadoras de função devem ser as mesmas.

Identidade de empregador, de acordo com o art. 461 da CLT, é encontrado o princípio da não-discriminação e tem como objetivo evitar a desigualdade de tratamento entre empregador e empregado. Em relação às pessoas que trabalham para empregadores diferentes, não é possível haver discriminação.

Em relação às empresas, parte de um mesmo grupo deve ser considerada como uma só para haver equiparação salarial. As empresas de mesmo grupo econômico, citado na art. 2º, § 2º da CLT, mesmo com personalidade jurídica

própria, são consideradas responsáveis pela equiparação salarial. Sendo assim, o grupo econômico é visto como empregador único. Essa afirmação pode ser comprovada pela Súmula 129 do TST:

Súmula nº 129 do TST

CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

A prestação de serviço a empresas do mesmo grupo econômico não realiza a existência de mais de um contrato de trabalho, mesmo que seja de empresas diferentes, podendo, ou não, fazer jus ao mesmo salário.

I - RECURSO DE REVISTA DA NEXTEL. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. GRUPO ECONÔMICO. Do conceito legal de grupo econômico (parágrafo 2º do artigo 2º da CLT) extrai-se que as empresas que o compõem são responsáveis solidariamente para efeitos da relação de emprego. Apesar de parte da doutrina e da jurisprudência pretender que esta responsabilidade seja apenas garantia do crédito trabalhista, da exegese do dispositivo citado não se verifica tal limitação, pois ali foi expressa e literalmente consignada a responsabilidade solidária para efeitos da relação de emprego, a dar o tom que se trata de solidariedade dual, isto é, ativa e passiva. Tese que vem a ser corroborada pelo Enunciado 129 deste Tribunal Superior, segundo o qual: [...]. Ora, se por um lado o empregado pode exigir a contraprestação do contrato de trabalho de qualquer das empresas componentes do grupo econômico, dado serem solidariamente responsáveis, e, por outro, pode ver-se compelido à prestação do trabalho para qualquer das empresas de um mesmo grupo econômico, sem que tal exigência configure mais de um contrato, a conclusão lógica é de que o grupo econômico caracteriza o empregador único. [...] (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento de Recurso de Revista nº 7466200-34.2003.5.02.0900. Quarta Turma. Relator: Ministro Antônio José de Barros Levenhagen. Brasília, 04 de agosto de 2004. Publicado: 20.08.2004).

A equiparação salarial por mesma localidade é expresso em lei, pois a jurisprudência entende que municípios de mesma localidade são os distintos pertencentes à mesma região metropolitana. Considerando tal afirmação, podem-se excluir critérios como lugar onde o empregado presta serviço e condições de custo de vida.

2.2 A EQUIPARAÇÃO SALARIAL APÓS A REFORMA TRABALHISTA

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, “altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho”. Neste capítulo serão discutidas as mudanças ocorridas a partir da reforma trabalhista à luz da equiparação salarial.

É importante aqui estabelecer o que é trabalho de valor igual com base em Martins (2017, p.147). Previamente à reforma trabalhista, de acordo com o artigo 461, § 1º da CLT, trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos. Em outras palavras, a referida lei nos remetia a que o trabalho de igual valor seria aquele feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não fosse superior a dois anos. Considerando então a nova lei e a definição de trabalho de igual valor, pode-se afirmar que a equiparação salarial será apenas possível quando empregados contemporâneos exercerem o mesmo cargo ou função, ou seja, entende-se também que eles devem trabalhar no mesmo local de prestação de serviço.

Outro aspecto que muda com a implementação da nova lei é o “paradigma remoto”. De acordo com Pantaleão (2017) o paradigma remoto é:

Aquele empregado que, como modelo, foi o primeiro elo das sucessivas equiparações salariais que desencadearam sucessivas condenações da empresa a equiparar os salários de vários empregados que, em função da ligação entre eles, acabaram fazendo prova da existência da equiparação salarial em cadeia.

Assim, pode-se dizer que quando o pedido de equiparação se dá com um colega que teve reconhecida, por via judicial, a equiparação com outro funcionário. Com a nova lei, essa prática não será mais permitida. Um aspecto que se mantém devido à nova lei está relacionado ao pedido de equiparação salarial. O pedido de equiparação salarial continua sendo possível apenas em empresas que não ofereçam planos de cargos e salários.

Com a reforma, o quadro de carreira não precisará mais ser reconhecido pelo Ministério do Trabalho ou em outro órgão público - o que está em vigência hoje.

A equiparação salarial está relacionada a funcionários que exercem o mesmo trabalho, porém em diferentes empresas, cidades, municípios, etc. Com a Lei 13.467, a equiparação salarial só será possível entre empregados de um mesmo estabelecimento empresarial, não mais em nível municipal ou regional. No entanto, um direito adquirido foi subtraído, devido à vinda da nova lei; assim, não será mais possível a equiparação salarial de empregados de diferentes empresas.

2.4 EMPREGADOR

De acordo com o artigo 2º da CLT, o empregador é “a empresa, individual ou coletiva, que assumindo riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige pessoal de serviços”. Esse e outros aspectos mencionados anteriormente são mantidos pela reforma trabalhista e, por isso, não serão tratados novamente aqui. Nesta seção serão tratados os aspectos relacionados ao empregador que sofreram alterações após a reforma trabalhista.

Os aspectos que sofrem alterações com a reforma trabalhista são: conceito, requisitos, hipótese de não incidência e multa por discriminação. Tais aspectos são citados no art. 461 da CLT:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas,

multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (BRASIL, 2017).

O conceito (art. 461, caput e § 1º) é função idêntica, trabalho de igual valor, mesmo empregador, mesmo estabelecimento empresarial, salários iguais, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Requisitos (art. 461, § 5º) será apenas possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função. De acordo com Martins (2018), estes requisitos são: 1- Identidade de funções; 2- Trabalho de igual valor; 3- Mesma localidade; 4- Mesmo empregador; 5- Simultaneidade na prestação de serviços; e 6- Inexistência de quadro organizado em carreira. Abaixo cada um destes requisitos é explicado com base em Martins (2018).

Hipótese de não incidência (art. 462, § 2º, 3º): não haverá equiparação quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, ou por meio de norma interna da empresa, negociação coletiva, de planos e cargos de salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

Multa por discriminação (art. 461, § 6º), de acordo com Martins (2017, p. 149), irá acontecer quando for comprovada a discriminação por motivo de sexo ou etnia. Nesse caso, o juízo determinará que, além do pagamento das diferenças salariais devidas, será cobrada uma multa em favor do empregado discriminado, no valor de 50% do limite dos benefícios do RGPS (Regime Geral de Previdência Social), visto no §6º do Art. 461, da CLT.

2.5 REQUISITOS DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Conforme o que se foi tratado até o presente momento, como meio de matéria para o entendimento da equiparação salarial, encontra-se o Inciso XXX do Artigo 7º de nossa Constituição Federal, que criou a proibição entre diferenças de salários, bem como faz relação de exercício de funções e também de critérios para admitir o empregado por motivo de idade, sexo, estado civil ou cor.

Conforme Martins (2018), em nossa Consolidação de Leis Trabalhista, o Artigo 5º de determinada norma deixa estabelecido que, para todo tipo de trabalho de igual valor, o salário deverá ser igual, independente do sexo do trabalhador. Essa igualdade salarial vem encostada no Artigo 461, citado abaixo, da referida norma

celetista, e quando a função for idêntica a todo trabalho de igual valor, assim como for prestado ao mesmo empregador, sendo este trabalho no mesmo estabelecimento empresarial do empregador, a lei afirma que os salários serão de igual valor para todos os empregados, sem distinção de etnia, sexo, nacionalidade ou até mesmo a idade, fulcro no Artigo 461, CLT. Assim se explica a equiparação salarial.

Em contrapartida, à sociedade de economia mista não se aplica a vedação à equiparação salarial, fulcro no Artigo 37, XIII, da Carta Magna, pelo fato de que, quando se admitirem empregados sob o regime celetista, equipara-se (esse empregado) a empregador privado, referência o Artigo 173,§1º, II, CF, consoante com a Súmula 455 do Tribunal Superior do Trabalho.

Além das características citadas anteriormente, existem outros seis requisitos para realizar a equiparação salarial. De acordo com Martins (2018), tais requisitos são relacionados à identidade de funções, trabalho de igual valor, mesma localidade, mesmo empregador, simultaneidade na prestação de serviços, e Inexistência de quadro organizado em carreira. Logo, cada um desses requisitos será explicado com base nas discussões de Martins (2018) e na Súmula 6, I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, e V.

I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente. (ex-Súmula nº 06 – alterada pela Res. 104/2000, DJ 20.12.2000)

II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego. (ex-Súmula nº 135 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação. (ex-OJ da SBDI-1 nº 328 - DJ 09.12.2003)

IV - É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita. (ex-Súmula nº 22 - RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970)

V - A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante. (ex-Súmula nº 111 - RA 102/1980, DJ 25.09.1980)

VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto: a) se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior; b) na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto,

considerada irrelevante, para esse efeito, a existência de diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante e os empregados paradigmas componentes da cadeia equiparatória, à exceção do paradigma imediato.

VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos. (ex-OJ da SBDI-1 nº 298 - DJ 11.08.2003)

VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. (ex-Súmula nº 68 - RA 9/1977, DJ 11.02.1977)

IX - Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. (ex-Súmula nº 274 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

X - O conceito de "mesma localidade" de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana. (ex-OJ da SBDI-1 nº 252 - inserida em 13.03.2002)

O requisito identidade de funções, conforme Martins (2018, p. 147), está relacionado ao salário do empregado. O salário deverá ser o mesmo para cada empregado que realize prestação de serviços na mesma função, isto é, funções idênticas, salários idênticos. Porém, a identidade de valor não deverá ser plena ou absoluta, mas as atividades do modelo e do equiparando sejam as mesmas, de modo que exerçam os mesmos atos e funções.

O trabalho de igual valor, de acordo com Martins (2018, p. 147), é o trabalho realizado com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica. Esse trabalho se realiza entre empregados com diferença de tempo de serviço de, no máximo, quatro anos para o mesmo empregador, e o prazo de dois anos de diferença pelo tempo de função dentro da mesma empresa. Em lei, o Superior Tribunal Federal entende que a contagem pelo tempo de serviço é feita na função e não no emprego, conforme Súmula 202.

Além da importância do tempo de trabalho, o trabalho de igual valor faz relação com a identidade quantitativa, em um sentido de fazer verificação de quem detém maior produtividade entre modelo e equiparando. Assim, devem ser verificadas todas as circunstâncias que possam influir no resultado da produção.

Quando se fala de requisito, também se pode fazer referência a que, para se ocorrer a equiparação salarial, é vista a identidade qualitativa, que consiste na verificação da perfeição técnica, reveladora de trabalho idêntico entre reclamante e paradigma. Isso quer dizer que é inerente, ou seja, é uma característica essencial de alguém ou de algo, relativas ao seu ofício.

Quando se fala em perfeição técnica, como fazer relação à produtividade do paradigma, a empresa é que deverá provar esse feito, pois eles são fatos modificativos ou extintivos do direito à isonomia salarial, conforme é identificado no Artigo 818, II da CLT, bem como se faz referência na Súmula de número 6, do TST.

Pode-se dizer então que, quando estão presentes os pressupostos do Artigo 461, da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem de uma decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se essa foi decorrente de vantagem de cunho pessoal, ou ainda, de tese jurídica do Direito que foi superado pelas constantes decisões jurisprudenciais de Corte Superior.

Por isso, quando falamos em equiparação salarial, esta só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em uma ação judicial própria, onde é encontrado o dispositivo § 5º do Artigo 461, da Consolidação das Leis de Trabalho.

O requisito mesmo empregador (MARTINS, 2018, p. 148) considera o equiparando e o paradigma como sendo o trabalho realizado pelo equiparando e pelo paradigma e deve ser prestado ao mesmo empregador. Caso contrário, isto é, caso seja prestado a empregadores diferentes, não haverá equiparação salarial e esta será indevida.

Quando a equiparação se dá a partir de mesma localidade, para que seu efeito seja devido, deve o trabalho ser prestado na mesma localidade, isto é, na mesma empresa, município, ou municípios diferentes; porém, devem pertencer à mesma região metropolitana.

A simultaneidade na prestação de serviço gera equiparação salarial quando há simultaneidade na prestação dos serviços entre o equiparando e o paradigma. Dessa forma, equiparando e paradigma devem ter trabalhados juntos em algum momento. De acordo com o TST, citado por Martins (2018, p. 148), não há necessidade de que os fatores tempo, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, porém é necessário que o pedido esteja relacionado com a situação pretérita.

De certa forma, se inexistente simultaneidade na prestação de serviços, mas sucessivamente o empregado vem a suceder outra pessoa que deixou a empresa, esse não é o caso de equiparação salarial.

A conceituação de quadro organizado em carreira se dá a partir de duas causas que impedem a equiparação salarial. A primeira causa, de acordo com Martins (2018, p. 148), é a adoção pelo empregador do quadro organizado em carreira, que pode ser por meio da empresa ou de organização coletiva. Nesse caso, as promoções serão feitas ou só por merecimento, ou só por antiguidade, ou ambos.

Ademais, em relação ao quadro de pessoal, é necessário entender o quadro de pessoal quando organizado em quadro de carreira. Quando esse for aprovado por órgão competente, não será passível de reclamação trabalhista; logo, será fundado de preterição, enquadramento ou reclassificação no referido quadro, o que nos é demonstrado fulcro Súmula 127 do TST.

Outro aspecto que impede a equiparação salarial é a hipótese de o paradigma estar em regime de adaptação em uma nova função por motivo de deficiência física ou mental, que é declarada dessa forma pela Previdência Social, vide §4º do mesmo dispositivo, 461, da CLT. Assim, se houver comprovação de discriminação em razão a sexo ou etnia, o juízo determinará que, além do pagamento das diferenças salariais devidas, será cobrada uma multa em favor do empregado discriminado, no valor de 50% do limite dos benefícios do RGPS (Regime Geral de Previdência Social).

Quando se fala na equivalência salarial, deve-se observar o seguinte art. da CLT:

Art. 460 - Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.

O art. 460 apresenta que a regra incerta não é equiparação salarial, mas de equivalência. Para que se ocorra à caracterização de equivalência salarial, é necessária uma relação de atividade profissional para a qual não tenha sido estipulado salário; além disso, que não se tenha prova(s) sobre a tal importância ajustada. Desse modo, o salário deve ser pago pela razão do serviço equivalente, ou pelo que foi estipulado pela habitualidade a ser pago pelo serviço que foi semelhante.

Portanto, é necessário observar os requisitos, que são dois: a) Que não tenha sido estipulado salário quando do início da contratação; b) Que não se

tenham provas sobre a importância ajustada, e que a equivalência salarial não é feita em relação ao mesmo estabelecimento, mas feita dentro da mesma empresa, de modo que o serviço seja realizado em relação a um mesmo empregador, fazendo com que também o critério localidade seja excluído, que é onde se encontra a equiparação salarial.

De acordo com Martins (2018, p. 149), a equiparação salarial em relação a salário de substituição, quando, na mesma empresa, um empregado substitui outra pessoa, esta terá o mesmo direito de receber o salário do(s) substituído(s), de modo que algumas condições devam ser atendidas, pois o substituto ocupará o mesmo cargo do titular. O pagamento do salário de substituição está amparado no art. 450 da CLT que diz:

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

Conforme demonstra a Súmula 159 do TST, na sequência, existe outro tipo de substituição, a não eventual. Esse tipo de substituição ocorre em situação de férias prolongadas, podendo ser por motivo previsível, compulsório e periódico, isto é, quando o substituto passa a ocupar o cargo do substituído por ocasiões de férias:

SÚMULA Nº 159 - SUBSTITUIÇÃO DE CARÁTER NÃO EVENTUAL E VACÂNCIA DO CARGO

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

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

Outra situação que ocorre é a de sucessor, que é diferente de substituição. Sucessor é a pessoa que passa a ocupar o lugar ou cargo de outra, numa mesma empresa, e se desligue desta ou é transferida de local ou função.

Portanto, pode-se concluir, a partir de Martins (2018, p. 150), que substituição provisória em definitiva não enseja ao direito de ter o salário do substituído, pois apenas ocorreu sua sucessão no cargo ou na função. Nesse caso, quando se tem uma pessoa ocupando o cargo de outra que foi desligada da

empresa inexistente substituição: pois, se essa pessoa não trabalha mais na empresa, não houve a substituição, mas sim a sucessão de uma pessoa por outra no posto de trabalho. O que ocorre, na verdade, é vacância de cargo; por isso, a pessoa que ocupa o trabalho vago daquele que saiu da empresa não fará jus aos mesmos salários.

2.6 O ANTES E O DEPOIS DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL COM A REFORMA TRABALHISTA

Neste capítulo, será desenvolvido um comparativo entre sete aspectos que sofreram mudanças a partir da reforma trabalhista. Os aspectos considerados são: Identidade de Função, Trabalho de Igual Valor, Quadro Pessoal em Carreira, Promoções, Possibilidade de Equiparação Salarial, Discriminação e Pagamento de Gratificação. Esta comparação está embasada no art. 461¹ da CLT.

Esses sete aspectos foram discutidos e explicados anteriormente com base em Martins (2018) na nova reforma. Aqui, esses aspectos serão comparados de acordo com pré e pós reforma trabalhista, o que possibilita melhor visualização de direitos adquiridos inatos.

¹Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial. (Incluído pela Lei nº 5.798, de 31.8.1972)

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

No período anterior à reforma trabalhista, a identidade de função era conceituada como “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade” (BRASIL, 2017).

Atualmente, após a reforma trabalhista, a identidade de função é conceituada como:

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (BRASIL, 2017).

Considerando esse comparativo, pode-se afirmar que, com a reforma trabalhista, a equiparação salarial é limitada a empregados em relação à localidade, isto é, os que trabalham no mesmo estabelecimento. Antes da reforma trabalhista, bastava laborar na mesma cidade, ainda que em estabelecimentos diferentes, para que os salários fossem equiparados.

Anteriormente à reforma trabalhista, o trabalho de valor igual era “o que fosse feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos.” (CLT, Art. 461, § 1º).

Logo, com a reforma trabalhista, trabalho de valor igual passou a ser considerado como “o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos”.(CLT, Art. 461, § 1º).

No comparativo anterior sobre trabalho de valor igual, pode-se afirmar que, com a reforma trabalhista, não há equiparação salarial para empregados que tenham mais de 4 anos de trabalho para o mesmo empregador, ou mais de 2 anos na função. No modelo anterior à reforma, havia apenas a limitação de 2anos na função.

Considerando o quadro pessoal em carreira, antes da reforma trabalhista era explicado como “os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.” (CLT, Art. 461, § 2º).

Após a reforma trabalhista, o quadro em carreira passou a ser explicado como

Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.(CLT, Art. 461, § 2º).

Assim, com esse comparativo sobre o quadro pessoal em carreira pode-se dizer que, no regramento anterior, já era possível a implementação de planos de cargos e salários que, uma vez regulando promoções com base em critérios de antiguidade e merecimento e sendo registrados no Ministério do Trabalho, elidiam à equiparação salarial. A obrigação de registro, porém, dificultava a implementação, pois originava fiscalizações. A reforma dispensa o registro e dá mais liberdade para eleição dos critérios do quadro de carreira.

Sobre as promoções antes da reforma trabalhista era imposto: “Deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.” Agora, após a reforma, é imposto que “as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.” (CLT, Art. 461, § 3º).

De acordo com o que é apresentado no comparativo acima, é possível verificar que, antes da reforma trabalhista, as promoções eram feitas por merecimento e por tempo de trabalho na mesma empresa. Com a reforma trabalhista, não houve muitas mudanças relacionadas a esse tópico, as promoções ainda poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, o que muda é que podem ser feitas com apenas um destes critérios.

Com a reforma trabalhista, restringiu-se a aplicação da norma anterior no aspecto equiparação salarial:

A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria. (CLT, Art. 461, § 5º).

A partir da reforma trabalhista, é vetada a indicação de paradigmas remotos. Assim o TST tinha reconhecido a validade da equiparação salarial em cadeia, reconhecida judicialmente (Súmula nº 6 do TST). O novo dispositivo vem barrar isto, impedindo equiparação salarial indireta.

Outro aspecto que não era aparente anteriormente à reforma trabalhista é a multa por discriminação. Com a reforma trabalhista é previsto que:

No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (CLT, Art. 461, § 6º).

Assim, é apresentada a criação de uma multa, no valor de metade do teto do INSS, a favor do empregado discriminado que recebe salário inferior a outro por motivo de sexo ou etnia.

O pagamento de gratificação é outro aspecto que surgiu a partir da reforma trabalhista. Conforme a CLT, em seu Artigo 468, § 2º, este aspecto implica que:

A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

Conforme apresentado no parágrafo anterior, o novo dispositivo visa a alterar diretamente o entendimento consolidado pela Súmula nº 372 do TST, segundo a qual: “Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirá-lo a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira”.

3 O GRUPO EMPRESARIAL DIANTE DOS JULGADOS

3.1 DO GRUPO ECONÔMICO

A partir da implementação da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, que teve início de vigência depois de 120 dias de sua publicação oficial, o que se remete ao artigo 6º na data, em 14 de julho de 2017, diz:

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato. (BRASIL, 2017).

Assim, a Consolidação das Leis do Trabalho foi alterada, e, no entanto, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho, deve-se observar:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Artigo alterado pela Lei nº 12551/11 - DOU 16/12/2011)
Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Parágrafo incluído pela Lei nº 12551/11 - DOU 16/12/2011)

É necessário considerar a caracterização do grupo econômico para fins trabalhistas, tendo em vista a nova redação que disciplina dispositivos legais. A seguir, a lei em vigência:

Consolidação das Leis de Trabalho pelo Decreto Lei de número 5.452 de primeiro de maio do ano mil novecentos e quarenta e três que aprovou a referida norma:

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

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

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)(BRASIL, 2017).

Nos princípios do Direito do Trabalho, não há requisitos formais para a configuração de grupo de empresas, pois o que incide é a primazia da realidade, sendo essa um princípio. Outro aspecto relacionado ao grupo, dentro do Direito do Trabalho, é que o grupo econômico é formado por duas ou mais empresas, cada uma com personalidade jurídica própria. Sendo assim, não há constituição de grupo econômico exclusivamente por entidades que não exerçam atividades econômicas e empresariais.

De acordo com Garcia (2017, p. 352), o grupo econômico pode ser configurado de duas formas: 1) “quando as empresas envolvidas estão sob a direção, controle ou administração de outra; ou 2) quando, mesmo guardando cada uma das empresas a sua autonomia, integrem grupo econômico” .

Garcia (2017) afirma que a primeira forma de grupo econômico está relacionada ao grupo econômico hierarquizado ou sob subordinação, isto é, quando uma das empresas exerce o poder de dominação em face das demais. Essa dominação da empresa principal é exercida sob a forma de direção, controle ou administração das empresas subordinadas.

No grupo econômico hierarquizado, a empresa principal, ao exercer o seu poder de dominação, esse pode se dar a partir de três pontos relacionados à direção, controle e administração: a) dirige as empresas subordinadas, determinando o que fazer e como elas devem exercer as suas atividades; b) controla as empresas subordinadas, decidindo a respeito dos rumos a serem tomados ou das diretrizes a serem observadas por elas (como ocorre, por exemplo, quando a empresa controladora detém quantidade de ações suficiente para exercer o controle das empresas controladas); c) administra as empresas subordinadas, gerindo as suas atividades e organizando o modo de atuarem no mercado. (art. 2º parágrafo 2º da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/2017).

A segunda forma de grupo econômico, de acordo com Garcia (2017, p. 353), é o não hierarquizado, isto é, a relação horizontal mantida pelas empresas, que deve ser de coordenação, e não de dominação, inexistindo uma empresa principal e outras a ela subordinadas. Nesse caso, a mera identidade de sócios não caracteriza o grupo econômico, pois são necessários, para a configuração do grupo, três requisitos, quais sejam: a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes (art. 2º, parágrafo 3º, da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/2017).

O resultado desses tipos de grupo econômico são as responsabilidades e obrigações das empresas decorrentes da relação de emprego. Pode-se afirmar então que a empresa principal e as empresas subordinadas (no grupo econômico hierarquizado), bem como todas as empresas que mantêm relação de coordenação entre si (no grupo econômico não hierarquizado) são responsáveis solidárias pelos direitos devidos aos empregados do grupo econômico e das empresas que o integrem. De acordo com Garcia (2017, p. 353), trata-se, no caso, de solidariedade passiva, decorrente de expressa previsão legal.

De certo que o empregado poderá requerer os seus créditos da sua relação de trabalho ao seu antigo empregador, como também das demais empresas que formam o grupo econômico. Deve-se entender que não se observa um benefício como se fosse um sentido de ordem entre estas empresas, pois as suas responsabilidades são solidárias e não subsidiárias.

Portanto, faz-se necessário discutir que, se o grupo de empresas é um mesmo empregador, esse é um único empregador. Entretanto, quando se fala em grupo econômico, cabe verificar se o empregador é a mesma empresa que o grupo econômico.

Uma questão importante de se analisar é o que envolve uma temática de saber se nesse grupo econômico há solidariedade ativa, pois, de acordo com o Artigo 269 do Código Civil, deve-se entender que, a cada empregado da empresa que tiver crédito, cada um dos credores solidários tem direito a exigir do devedor o cumprimento da prestação por inteiro. Isso de que tratamos está na Lei de número 10.406, de 10 de janeiro de 2002, do Código Civil, que faz relação com a solidariedade passiva: “Art. 267. Cada um dos credores solidários tem direito a exigir do devedor o cumprimento da prestação por inteiro²”.

Resta esclarecer que, em decorrência da Lei 13.467/2017, o parágrafo 2º da CLT refere que a responsabilidade das empresas que pertencem ou integram o grupo econômico é apenas relacionado passivo, pois, como pode ser entendido, pode-se entender que tais empresas serão responsáveis solidárias por todas as obrigações que decorrerem de todas as relações de emprego de seus empregados,

² Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 08 maio 2018.

conforme o identificado pela Consolidação das Leis do Trabalho da nova reforma trabalhista – o que é transcrito a seguir:

Art. 2º § 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego³.

Porém, fala-se que, com o entendimento de determinadas questões relacionadas a este tema, deve-se analisar cada caso de uma forma concreta, pois, de certo modo, deve-se lembrar de um dos princípios que norteia o Direito Trabalhista, o da primazia da realidade.

Pode-se encontrar o poder de direção e, junto a isso, há diversas situações em que essa forma de poder é praticada. Com base nisso, pode-se dizer que, quando o poder de direção está com o grupo econômico de uma forma mais geral dentro de um todo, diz-se que o empregado irá prestar suas atividades de forma subordinada em relação às empresas de que fazem parte, que a integram.

Junto a isto, quando se fala de serviço prestado a uma determinada empresa, esse tempo de empresa é computado mesmo quando o empregado passar a desempenhar suas atividades laborais dentro de uma outra empresa. No entanto, faz-se necessário entender que essa empresa em que o empregado vai prestar sua labuta deve pertencer ao mesmo grupo econômico para que ele tenha seus direitos garantidos: como por exemplo, cita-se a contagem para fins de férias, de décimo terceiro salário e também os litígios que ocorreram dentro dessas empresas que pertencem ao mesmo grupo econômico, o que ocorre também com os pedidos indenizatórios.

Como o que foi salientado, a relação de emprego é criada em dois tipos de estabelecimentos, estando o empregado em diferentes empresas, pois o que realmente se vê é que, mesmo estando em diferentes empresas, o que tem mais valia é pertencer ao mesmo grupo econômico. Ou seja, com a caracterização do grupo econômico, o trabalhador é mantido como um empregado, e o grupo econômico como se fosse um empregador único.

³ Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>> Acesso em: 08 maio 2018.

Pode-se afirmar que, diante desses aspectos gerais de criação de grupo econômico relacionado com os contratos de trabalho, faz-se uma relação pelas prestações de serviço a mais de uma empresa que pertençam ao mesmo grupo de economia; a jornada de trabalho do empregado caracterizada pela sua assinatura de contrato de trabalho e Previdência Social não se caracteriza pela coexistência de dois contratos de trabalho, e sim, de apenas um contrato de trabalho, salvo quando se for estipulado um ajuste contrário ao que está inserido na súmula.

Faz referência ao assunto este que está sendo abordado o Tribunal Regional do Trabalho, conforme é visto na sequência:

Súmula 129, do TST: CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO: A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário⁴.

Portanto, não se deve esquecer que há sim formas de um empregado ser constitucionalmente empregado de uma só empresa, de modo que ele só seja subordinado de um determinado empregador e, dessa forma, só terá um empregador que prestará o seu poder de direção da referida empresa.

Desse modo, vê-se que o contrato de trabalho tem apenas dois sujeitos, sendo um o empregado e outro o empregador. Se tiver mais empresas que integrem o grupo econômico dessa, ela será responsável solidária pelos créditos resultantes pelos créditos trabalhistas.

Por fim, deve-se acompanhar a interpretação e também seguir o modo como deve ser aplicada a doutrina e jurisprudência, a qual deve estar de acordo com as novas previsões legais.

3.2 DO ESTABELECIMENTO EMPRESARIAL

Atualmente, com a vinda reforma trabalhista, o estabelecimento empresarial começou a perder seu objeto por motivos ligados à informática, modalidade que

4

Disponível em
<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-129>

vem crescendo cada vez mais fazendo com que os empregados possam delas servirem-se, em suas casas, para prestação de serviço.

Vê-se, com essa ideia, que os meios telemáticos estão tomando conta em diversas partes da empresa. No século XXI, a necessidade de a empresa realizar mais tarefas em menos tempo é uma das coisas mais importantes, podendo-se dizer que isso se dá tanto pela questão da economia quanto pela questão da velocidade com que a internet funciona, seja realizando algo ou alterando-o, modificando-o, enfim, refletindo as crises da economia com muita velocidade. Assim, pode-se dizer que, com a vinda da reforma trabalhista, houve uma inovação no caráter de quadro de pessoal, quando se pensa que foi criado um escudo para os empregadores e também uma facilidade para o empregado poder trabalhar de sua própria casa, sem a necessidade de ir até a empresa. Isso é o que chamamos de teletrabalho. O teletrabalho flexibilizou as condições de trabalho, fazendo com que seja permitido que o empregado exerça suas funções em diversos lugares, ocorrendo variações em torno disto, o que vai depender da estipulação do contrato de trabalho entre empregador e empregado (ESTRADA, 2014).

Com base nisso, com essa possibilidade, há empresas que estão contratando dessa forma. Porém, mesmo que não seja na empresa, as atividades realizadas por seus empregados são monitoradas e também possuem meta.

Em meio a essa postura, moderna, vislumbram-se benefícios ao empreendimento, fazendo com que sejam reduzidos os custos relacionados a pagamentos, fazendo-se com que o fluxo de concorrência seja acelerado (HERNANDEZ, 2011, p. 34).

Segundo Estrada (2014, p. 29-30) essa nova modalidade se chama teletrabalho. As empresas que mais estão utilizando essa forma de trabalho são as multinacionais que lidam com produções criativas e diferentes tipos de tecnologia, de modo que se deve ter cuidado ao quesito da fiscalização desse empregado, uma vez que essa se dá a distância.

Ademais, promete-se mudar o que estava ocorrendo com a vinda da Lei n. 13.467/17, pois o teletrabalho passa a ser especificamente abarcado pela norma da Consolidação das Leis do Trabalho, considerando-se que, nesse referencial foi incluído um novo capítulo. O que se deve analisar é em questão da modalidade, já que, antes da vinda da nova lei, esse meio não era positivado, pois não se tinha um

instrumento normativo, o que gerava várias confusões em meio aos julgados jurisprudenciais.

3.3 O DIREITO DO TRABALHO ANEXO À IMPOSSIBILIDADE DE EQUIPARAÇÃO SALARIAL DIANTE DOS JULGADOS JURISPRUDENCIAIS

Com base no art. 461, da Lei 5452/43⁵, pode-se dizer que, a partir da implementação da reforma trabalhista, no momento em que o reclamante entra com o pedido de equiparação salarial diante do outro empregado, o seu pedido passou a ser limitado, isso devido à rigidez da nova lei. Essa mudança ocorre, pois, além dos empregados serem de mesmo grupo econômico, também há necessidade de trabalharem na mesma empresa, isto é, no mesmo estabelecimento empresarial. Antes da reforma, os empregados poderiam pleitear suas diferenças salariais junto do pedido de equiparação salarial, mesmo quando eram de diferentes empresas de um mesmo grupo econômico.

Porém, a nova Lei 13.467/17, da reforma trabalhista, veda a possibilidade de empregados de mesmo grupo econômico que exerçam suas funções laborais em diferentes empresas terem equiparação. Na inexistência desta possibilidade de equiparação salarial, não é respeitado o requisito da nova lei, que deve ser: o paragonado quando pleitear a equiparação salarial fazendo relação com o equiparando deve trabalhar no mesmo grupo econômico, porém exige-se que trabalhem na mesma sede da empresa, ou seja, seus serviços devem ser prestados dentro do mesmo estabelecimento comercial.

Ademais, deve-se observar que, para respeitar o requisito que está inserido na lei trabalhista, o empregado, para pleitear seu pedido de equiparação salarial, deve ter menos de dois anos na mesma função e quatro anos de mesmo cargo relacionado com o empregado que se está querendo equiparar.

Sendo assim, não sendo respeitado esse prazo que consta como requisito essencial para a equiparação, ficará mais difícil para o reclamante empregado conseguir seu pedido de equiparação reconhecido pela via judicial, ou seja, seu

⁵ Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 2017).

pedido na Justiça do Trabalho não deverá ser aceito pela questão de que houve desrespeito por norma inserida em nossa Consolidação de Leis do Trabalho.

A partir desse tema abordado, faz-se necessário entender o que está ocorrendo na Justiça do Trabalho, sendo assim, os Tribunais Regionais do Trabalho estão decidindo conforme o que foi inserido na norma, com a vinda da reforma trabalhista.

Seguindo a jurisprudência dos nossos tribunais, abaixo se apresenta o relatório e a ementa que foi julgada pela primeira turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

Identificação do processo: A recorrente Letícia da Rosa Cardoso, e o recorrido WMS Supermercados do Brasil Ltda.

EMENTA

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DA RECLAMANTE. OMISSÃO. Constatada a omissão apontada no acórdão, deixando de se manifestar acerca de repercussões pretendidas, impõe-se acolher os embargos de declaração para, atribuindo-lhes efeito modificativo, sanar o vício apontado.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, ACOLHER OS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DA RECLAMANTE, Letícia da Rosa Cardoso, para, sanando a omissão apontada e conferindo efeito modificativo ao julgado, determinar que as diferenças salariais decorrentes da equiparação salarial deferida sejam consideradas para fins de pagamento dos salários e vantagens do período de afastamento e no comando de reintegração, bem como para que se observe o princípio da irredutibilidade salarial. Inalterado o valor da condenação para os fins legais. Intime-se.

Porto Alegre, 28 de fevereiro de 2018 (quarta-feira).

RELATÓRIO

Ao acórdão de Id 381ed17 a reclamante opõe embargos de declaração no Id 52da9bb.

Alega a existência de omissão no julgado no tocante à reintegração e equiparação salarial.

Em vista da possibilidade de ser atribuído efeito modificativo ao julgado, foi determinada a intimação da reclamada para ter vista dos embargos de declaração opostos pela reclamante nos termos do despacho de Id 7ad24d6.

A reclamada se manifesta por meio de petição no Id 57b2e0c.

Regularmente processados, vêm conclusos para julgamento.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

REINTEGRAÇÃO E EQUIPARAÇÃO SALARIAL. OMISSÃO

Nota-se que a reclamante afirma que há omissão no acórdão que deu provimento ao seu recurso ordinário para declarar a nulidade da despedida e determinar sua reintegração ao emprego, com o pagamento dos salários e vantagens do período, e também condenar a reclamada ao pagamento de diferenças salariais por equiparação. Aduz que havia pedido expresso no recurso para que no comando de reintegração fosse observado o salário acrescido das diferenças por equiparação postuladas - e deferidas -, bem como que as diferenças por equiparação observem o princípio da

irredutibilidade salarial, pedidos que não foram apreciados no acórdão. Diz que apesar de constar do acórdão que as diferenças são devidas a partir de 01/09/2012 e que possa parecer óbvia a consideração das diferenças salariais por equiparação deferidas para fins de reintegração e salários do período de afastamento, tal comando deve constar expressamente do título executivo, inclusive para evitar discussão em sede de liquidação de sentença. Requer, assim, sejam acolhidos os embargos para sanar a omissão apontada.

Onde se foi Examinado e com razão a reclamante. Em seu recurso há pedido expresso de que no comando de reintegração fosse observado o salário devidamente majorado em razão da equiparação postulada (Id cbcc883 - Pág. 10), bem como que fosse respeitado o princípio da irredutibilidade salarial no tocante às diferenças salariais decorrentes da equiparação (Id cbcc883 - Pág. 12), o que não foi apreciado no acórdão. Passou-se assim, a sanar a omissão apontada.

Tal como dito pela própria embargante é decorrência lógica da condenação em diferenças salariais por equiparação que estas sejam consideradas para fins de pagamento dos salários e vantagens do período de afastamento e no comando de reintegração. Contudo, para que se evitem discussões na fase de liquidação, acolho os embargos para suprir a omissão apontada, inclusive no tocante à observância do princípio da irredutibilidade salarial.

Assim, acolho os embargos de declaração da reclamante para, sanando a omissão apontada e conferindo efeito modificativo ao julgado, determinar que as diferenças salariais decorrentes da equiparação salarial deferida sejam consideradas para fins de pagamento dos salários e vantagens do período de afastamento e no comando de reintegração, bem como para que se observe o princípio da irredutibilidade salarial (Embargos de Declaração da Reclamante. Omissão, nº 0020615-39.2016.5.04.0252, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relatora Laís Helena Jaeger Nicotti, julgado em 01/03/2018)⁶.

Como nota-se acima, de acordo com relatório, acórdão e diante da fundamentação da primeira turma da data primeiro de março do ano de dois mil e dezoito, foi acolhido os embargos declaratórios da empresa, para que seja resolvida omissão da reclamante, para que, desse modo, seja sanado e conferido o efeito modificativo ao julgado, assim sendo que fosse determinado que as diferenças salariais advindas com o contrato de trabalho do reclamante sejam desconsideradas. No entanto, dessa maneira, nota-se que essas diferenças salariais que decorreram do pedido de equiparação salarial e que foram deferidas, que sejam também consideradas para fins de pagamento das devidas diferenças salariais, também de vantagens pelo período em que ficou afastada, bem como diante do comando de sua reintegração. Desse modo é que se deve observar um princípio que norteia o Direito do Trabalho, o qual é chamado de princípio da irredutibilidade salarial.

⁶Disponível

<<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/6H4VTP2tQdnh5tgegrElZg?&tp=equipara%C3%A7%C3%A3o+salarial>>. Acesso em: 06 maio 2018.

Diante do exposto, abaixo segue ementa, acórdão e fundamentação da décima primeira turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4^o região. No entanto, explica-se que a recorrente Mirta Martins, e o recorrido é o município de Pelotas.

EMENTA

EQUIPARAÇÃO E/OU ISONOMIA SALARIAL. SERVIÇO PÚBLICO. O artigo 37, XIII, da CF/1988, veda a equiparação de qualquer natureza para efeito de remuneração de pessoal do serviço público, sendo juridicamente inviável a aplicação da norma infraconstitucional prevista no artigo 461 da CLT. Incidência da OJ nº 297 da SDI-1 do TST.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 11^a Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região: por unanimidade, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE.

Intime-se.

Porto Alegre, 10 de novembro de 2017 (sexta-feira).

RELATÓRIO

Inconformada com a sentença de ID. 390a075, que julgou improcedente a ação, a reclamante interpõe recurso ordinário sob ID. 69373fb, em relação aos seguintes aspectos: diferenças salariais, honorários assistenciais.

Apresentadas contrarrazões pelo Município reclamado (ID. e441ee7), sobem os autos a este Tribunal para julgamento.

O Ministério Público do Trabalho, conforme parecer de ID. 8d2e652, opina pelo não provimento do apelo.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE

DIFERENÇAS SALARIAIS. EQUIPARAÇÃO. EMPREGADA PÚBLICA

Investe a recorrente contra a decisão que rejeitou o pedido de pagamento de diferenças salariais. Sustenta que "não lhe são aplicáveis as disposições a cerca do suposto Regime Jurídico dos Funcionários Públicos do Município de Pelotas, pois restrita aos servidores estatutários.". Aduz que o reclamado sequer fez prova da existência e aplicabilidade de tal legislação. Argumenta que a pretensão não trata de equiparação, mas diz respeito ao pagamento dos salários pagos para a função de "burocrata (CLT)" ou, sucessivamente, dos salários pagos aos empregados exercentes da referida função. Entende aplicáveis os artigos 5^o e 7^o, XXX, da CF, 460 da CLT ou, sucessivamente, o artigo 461 também da CLT. Transcreve jurisprudência.

Sem razão. (Equiparação e/ou Isonomia Salarial. Serviço público, nº 0021353-86.2016.5.04.0103, Décima Primeira Turma, Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região, Redator Marcos Fagundes Salomão, julgado em 14/11/2017).

A pretensão da autora encontra óbice no artigo 37, XIII, da Constituição Federal, que veda a equiparação e/ou isonomia salarial para efeito de remuneração de pessoal do serviço público:

XIII - é vedada a vinculação ou equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para o efeito de remuneração de pessoal do serviço público; No mesmo sentido, a OJ nº 297 da SDI-1 do TST:

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

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

Além disso, é inconteste que o Município reclamado está organizado em quadro de carreira.

Logo, mantenho a sentença pelos próprios fundamentos:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SERVIDOR PÚBLICO. QUADRO DE CARREIRA ORGANIZADO.

A reclamante pleiteia equiparação salarial, afirmando que desde 1982 exerce o cargo de Oficial Administrativo, com lotação na Secretaria Municipal da Receita, mas recebe salário padrão inferior a colegas aprovados no mesmo cargo público, e cita os paradigmas Lirba Souza da Silva, Arlete, Eleni e Geda, requerendo, portanto, o pagamento de diferenças salariais devidas.

O reclamado alega que os incisos X e XIII do art. 37 da Constituição Federal impedem a aplicação de preceitos que pretendem a isonomia salarial com base em artigos como o 461 da CLT, pois a remuneração dos servidores públicos somente poderá ser fixada ou alterada por lei específica, e é vedada a vinculação ou equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para o efeito da remuneração do serviço público.

Alega, ainda, que o reclamado tem pessoal organizado em quadro de carreira, conforme Lei 3.115/88, mais um motivo para afastar a aplicação das regras do art. 461 da CLT.

Com razão o reclamado, pois neste sentido não há como sequer analisar os requisitos dispostos no art. 461 da CLT e seus parágrafos, conforme entendimento preconizado na Orientação Jurisprudencial 297 da SBDI-I do Tribunal Superior do Trabalho:

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

Ademais, o reclamado tem o seu pessoal organizado em quadro de carreira, tanto que comprovado que há uma diferença expressiva entre o padrão da reclamante e o padrão da paradigma apontada, outro fator que também impede o pleito postulado.

Por fim, o tema foi pacificado em 2014 com a edição da Súmula Vinculante 37 do STF, ao prever que:

"Não cabe ao Poder Judiciário, que não tem função legislativa, aumentar vencimentos de servidores públicos sob o fundamento de isonomia".

Diante deste contexto, indefiro o pedido de diferenças salariais postuladas.

Nada a reformar.

HONORÁRIOS ASSISTENCIAIS

Improcedente a ação, indevida a verba honorária.

Nada foi provido pelo Relator Marcos Fagundes Salomão.⁷

De acordo, nota-se que, em relação ao serviço público, não foi concedida a equiparação salarial, de modo que, na lei em vigor, pela referida lei trabalhista treze mil quatrocentos e sessenta e sete do ano que dois mil de dezessete, é vedada a

⁷Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/ZcF2rvv-EoZh_9bUlchHbA?tp=equipara%C3%A7%C3%A3o+salarial> Acesso em: 09 maio 2018.

equiparação salarial de empregado do serviços público que tem seu contrato de trabalho na administração direta, quando for autarquia e fundação.

No entanto, vislumbra-se que, pelo artigo Art. 37, XIII, da CF/1988, é vedada a equiparação de qualquer natureza para que se tenha efeito diante da remuneração do pessoal do serviço público, fazendo-se com que seja impossível a aplicação da referida norma infraconstitucional que nos é encontrada pelo artigo 461 das consolidações das leis de trabalho.

Nota-se que, quando se pleiteia equiparação salarial entre servidores públicos, é indiferente a questão de esses empregados terem sido contratados pela CLT. Afinal, se o empregado fosse regido pela CLT, e a empresa em que esse presta serviço tiver quadro de carreira organizado e, sendo assim, for regido planos de cargos e funções, não poderá equiparar-se com outro empregado, pois, desse modo, não há direito legal ao devido pedido.

Na verdade, nota-se que empregados que forem regidos pelas leis de consolidações de trabalho, que tiverem quadro de carreira organizado, não poderão ter direito à equiparação salarial.

Demonstra-se, pela lei em vigor, que, se a empresa tiver quadro de carreira organizado, não é mais necessário homologação pelo MTE.

Vê-se que, com a nova redação das leis trabalhistas, voltada para o aspecto das relações de trabalho, em que pese o direito do empregado querer se equiparar com empregado do mesmo estabelecimento, não há vedação para a empresa ter a obrigação de homologar seu plano de cargos e salários junto ao órgão do ministério do trabalho e emprego.

Antigamente, era necessária a homologação para que fosse válida tal pretensão empresarial; mas, já com a referida norma legal, veda-se a possibilidade do empregado de pleitear a respectiva ação de petição inicial para o pedido de equiparação salarial quando a empresa não tiver protocolado no órgão jurisdicional. Desse modo, torna-se mais fácil para a empresa criar o respectivo quadro de pessoal, o que, por sua vez, tira o referido direito do empregado. De outro lado, para o empregador, nota-se que há uma melhoria, exatamente pelo fato de o direito ter sido retirado dos empregados.

Na nova lei, deve-se atentar que, para essa pretensão, não há direito para a devida equiparação salarial em torno de outro empregado de mesma empresa. No entanto, o ganho do empregado pode se dar pela antiguidade e merecimento.

Isso demonstra que, se o empregado quiser ter um aumento, acréscimo salarial, deve permanecer dentro da empresa pelo tempo que foi estabelecido pela empresa, com o respectivo plano de cargos e salários que é demonstrado pela vinda do quadro de carreira organizado sem a respectiva obrigação da empresa protocolar seu plano no Ministério de Trabalho e Emprego.

No entanto, com a referida norma de lei trabalhista que entrou em vigor na data de 11/11/2017, a lei nova só será aplicada diante de ações que forem distribuídas após a data de sua publicação.

Portando, é de extrema importância a instrução normativa de número 41⁸ do TST, que se vê:

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 41/2018. Dispõe sobre a aplicação das normas processuais da Consolidação das Leis do Trabalho alteradas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Art. 1º A aplicação das normas processuais previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, alteradas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, com eficácia a partir de 11 de novembro de 2017, é imediata, sem atingir, no entanto, situações pretéritas iniciadas ou consolidadas sob a égide da lei revogada. Art. 2º O fluxo da prescrição intercorrente conta-se a partir do descumprimento da determinação judicial a que alude o § 1º do art. 11-A da CLT, desde que feita após 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017). Art. 3º A obrigação de formar o litisconsórcio necessário a que se refere o art. 611-A, § 5º, da CLT dar-se-á nos processos iniciados a partir de 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017). Art. 4º O art. 789, caput, da CLT aplica-se nas decisões que fixem custas, proferidas a partir da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017. Art. 5º O art. 790-B, caput e §§ 1º a 4º, da CLT, não se aplica aos processos iniciados antes de 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017). Art. 6º Na Justiça do Trabalho, a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais, prevista no art. 791-A, e parágrafos, da CLT, será aplicável apenas às ações propostas após 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017). Nas ações propostas anteriormente, subsistem as diretrizes do art. 14 da Lei nº 5.584/1970 e das Súmulas nos 219 e 329 do TST. Art. 7º Os arts. 793-A, 793-B e 793-C, § 1º, da CLT têm aplicação autônoma e imediata. Art. 8º A condenação de que trata o art. 793-C, caput, da CLT, aplica-se apenas às ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017). Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2501, 21 jun. 2018. Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, p. 26-28. Art. 9º O art. 793-C, §§ 2º e 3º, da CLT tem aplicação apenas nas ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017). Art. 10. O disposto no caput do art. 793-D será aplicável às ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017). Parágrafo único. Após a colheita da prova oral, a

⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Resolução n. 221, de 21 de junho de 2018 [Instrução Normativa n. 41]. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2501, 21 jun. 2018. Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, p. 26-28.

aplicação de multa à testemunha dar-se-á na sentença e será precedida de instauração de incidente mediante o qual o juiz indicará o ponto ou os pontos controvertidos no depoimento, assegurados o contraditório, a defesa, com os meios a ela inerentes, além de possibilitar a retratação. Art. 11. A exceção de incompetência territorial, disciplinada no art. 800 da CLT, é imediatamente aplicável aos processos trabalhistas em curso, desde que o recebimento da notificação seja posterior a 11 de novembro de 2017 (Lei 13.467/2017). Art. 12. Os arts. 840 e 844, §§ 2º, 3º e 5º, da CLT, com as redações dadas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, não retroagirão, aplicando-se, exclusivamente, às ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017. § 1º Aplica-se o disposto no art. 843, § 3º, da CLT somente às audiências trabalhistas realizadas após 11 de novembro de 2017. § 2º Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil. § 3º Nos termos do art. 843, § 3º, e do art. 844, § 5º, da CLT, não se admite a cumulação das condições de advogado e preposto. Art. 13. A partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, a iniciativa do juiz na execução de que trata o art. 878 da CLT e no incidente de desconsideração da personalidade jurídica a que alude o art. 855-A da CLT ficará limitada aos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado. Art. 14. A regra inscrita no art. 879, § 2º, da CLT, quanto ao dever de o juiz conceder prazo comum de oito dias para impugnação fundamentada da conta de liquidação, não se aplica à liquidação de julgado iniciada antes de 11 de novembro de 2017. Art. 15. O prazo previsto no art. 883-A da CLT, para as medidas de execução indireta nele especificadas, aplica-se somente às execuções iniciadas a partir de 11 de novembro de 2017. Art. 16. O art. 884, § 6º, da CLT aplica-se às entidades filantrópicas e seus diretores, em processos com execuções iniciadas após 11 de novembro de 2017. Art. 17. O incidente de desconsideração da personalidade jurídica, regulado pelo CPC (artigos 133 a 137), aplica-se ao processo do trabalho, com as inovações trazidas pela Lei nº 13.467/2017. Art. 18. O dever de os Tribunais Regionais do Trabalho uniformizarem a Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2501, 21 jun. 2018. Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, p. 26-28. sua jurisprudência faz incidir, subsidiariamente ao processo do trabalho, o art. 926 do CPC, por meio do qual os Tribunais deverão manter sua jurisprudência íntegra, estável e coerente. § 1º Os incidentes de uniformização de jurisprudência suscitados ou iniciados antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho ou por iniciativa de decisão do Tribunal Superior do Trabalho, deverão observar e serão concluídos sob a égide da legislação vigente ao tempo da interposição do recurso, segundo o disposto nos respectivos Regimentos Internos. § 2º Aos recursos de revista e de agravo de instrumento no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, conclusos aos relatores e ainda não julgados até a edição da Lei nº 13.467/17, não se aplicam as disposições contidas nos §§ 3º a 6º do artigo 896 da Consolidação das Leis do Trabalho. § 3º As teses jurídicas prevaletentes e os enunciados de Súmulas decorrentes do julgamento dos incidentes de uniformização de jurisprudência suscitados ou iniciados anteriormente à edição da Lei nº 13.467/2017, no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho,

conservam sua natureza vinculante à luz dos arts. 926, §§ 1º e 2º, e 927, III e V, do CPC. Art. 19. O exame da transcendência seguirá a regra estabelecida no art. 246 do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho, incidindo apenas sobre os acórdãos proferidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho publicados a partir de 11 de novembro de 2017, excluídas as decisões em embargos de declaração. Art. 20. As disposições contidas nos §§ 4º, 9º, 10 e 11 do artigo 899 da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, serão observadas para os recursos interpostos contra as decisões proferidas a partir de 11 de novembro de 2017. Art. 21. Esta Instrução Normativa entrará em vigor na data da sua publicação. Ficam revogados os art. 2º, VIII, e 6º da Instrução Normativa nº 39/2016 do TST. JOÃO BATISTA BRITO PEREIRA Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio deste Trabalho Monográfico de Conclusão de Curso e de acordo com o que foi apresentado no trabalho, teve como objetivo esclarecer quais foram as mudanças impactantes aos trabalhadores trazidas com a vinda da reforma trabalhista, diante dos direitos dos empregados com o tema (im)possibilidade da equiparação salarial entre empregados de diferentes empresas de um mesmo grupo econômico após a reforma trabalhista.

De modo que, este estudo serviu a mim e à todos os envolvidos como enriquecedor de conhecimento, para um melhor futuro, e quais foram estes direitos retirados, por quais meios de trabalho eles estão amparado pela lei, bem como a demonstração do que mudou acerca do tema para a sociedade, para as empresas e para os empregadores após a conflituosa reforma trabalhista.

Neste estudo, notam-se pontos fundamentais abordados pela feitura deste trabalho, que serve como amparo jurídico na sociedade, nas empresas, aos empregados, e para uma significativa conclusão e formação diante das novas mudanças trabalhadas. Consideramos que este trabalho pauta-se por um tema que é enriquecedor para a vida de todos que têm algum propósito para com a sociedade em que vivem, o que o constitui como uma disciplina de formação na área do Direito, a qual abarca, compreende e mobiliza várias áreas do saber

Em termos modernos, em relação às estruturas trabalhistas e de leis constitucionais vigentes, encontram-se em meio a isto as desigualdades de remunerações entre empregados que executam a mesma labuta, porém seus rendimentos salariais são distintos, ou seja, recebem suas remunerações diferentes. Isto gera dissabor que faz com que os trabalhadores não tenham seus direitos respeitados, e uma usurpação de reflexos, que os tornam negativos ao ver dia após dia dentro do trabalho da empresa em que trabalham.

Portanto, o empregado é a parte mais fraca da relação contratual, pois depende de sua remuneração para que possa sobreviver, mas que também possa custear seus direitos básicos como alimentação, saúde, higiene e vestuário.

Mas, deve ser assegurado a todos os trabalhadores independente da empresa que prestarem labuta, ou independente do grupo econômico que o empregado pertencer, todos os trabalhadores devem receber o mesmo salário pelas mesmas atividades que exercerem, sendo que estas atividades devem ser

consideradas como trabalho de valores iguais, devendo-se também respeitar os devidos requisitos que são abordados em lei.

Por outro lado, o empregado que se sentir discriminado pode pleitear na Justiça do Trabalho que o seu salário seja equiparado em torno da relação laboral como paradigma, ou seja, aquele empregado que trabalha na mesma empresa e recebe salário maior daquele que está buscando sua equiparação salarial.

Busca-se, desse modo, pela via judicial, a equiparação salarial de quem adentrou com a reclamatória trabalhista em torno do empregado, colega que labuta na mesma empresa.

Deve-se saber que pela lei antiga, antes da devida reforma trabalhista entrar em vigor, fazendo-se referência ao Artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, que os critérios antigos eram que para todo o trabalho de igual valor o salário para os empregados deveria ser o mesmo, desde que a diferença relacionada ao tempo de exercício da função não fosse maior do que dois anos, para que o empregado consiga sua equiparação salarial, e que ambos os empregados prestem seus serviços em uma mesma cidade, ou até mesmo em uma mesma região metropolitana.

Por outro vies, deve-se deixar claro que é o paradigma que não pode ter exercido função há mais de dois anos daquele colega empregado que deseja se equiparar. No entanto, o que é certo é que, se aquele que pretende conseguir sua equiparação estiver na função há cinco anos, por exemplo, e tiver um colega que vier a trabalhar na empresa e começar a exercer as mesmas atividades com salário superior, por esse motivo, não haverá direito à equiparação salarial.

Quando se depara com a antiga reforma de lei trabalhista, não se importava com o tempo de serviço prestado na empresa, o que era imposto ao trabalhador para que conseguisse sua equiparação salarial juntamente de outro empregado era que eles estivessem trabalhando na mesma função, e que não existisse dentro da empresa uma diferença que ultrapassasse dois anos.

Afinal, nota-se que com todas essas modificações, se o empregado quiser se equiparar com empregado que não exerce atividades em um mesmo estabelecimento ele não conseguirá, pois se deve ser respeitado o que significa mesma localidade, ou seja, mesmo estabelecimento comercial, como também deve-se ter todos os requisitos que a lei trouxe pelos prazos que foram transformados em anos.

Nota-se a impossibilidade de se utilizar do paradigma remoto, ou seja, o trabalhador não pode pegar o empregado de alcançar como exemplo para pleitear sua equiparação salarial, pois mesmo que este empregado tenha ganhado sua ação pela via judicial, a nova lei veda que o empregado tenha esse direito.

Há multas em favor do empregado que for discriminado em decorrência de discriminação de etnia, sexo, naturalidade, com os devidos acréscimos das diferenças salariais, e com o respectivo valor da multa de 50% do limite máximo dos benefícios do regime geral de Previdência Social. Isso se demonstra pela devida reforma trabalhista.

Pois com a implementação da lei 13.467 de 2017, foi vislumbrado modificações diante do tema (im)possibilidade de equiparação salarial ocasionando multas por discriminação e mudança muito importante no quesito de antes da reforma era dito "mesma localidade", e com a nova implementação, deve ser visto como "mesmo estabelecimento empresarial".

Quando se fala em multa em favor do empregado, vê-se um avanço, pois de acordo com esta multa, caberá ao empregador pagar este valor, isto demonstrou a finalidade de castigar o empregador que agiu com conduta danosa na sua relação de emprego.

De certo modo que se formos analisar os direitos que antes da reforma os trabalhadores tinham no quesito equiparação salarial, e analisarmos a vinda da reforma trabalhista que foi promovida pelo nosso atual presidente Michel Temer, houve uma perda de direito em relação ao empregado que quer se equiparar com empregado de labuta em empresa distinta diante de um mesmo grupo econômico.

Afinal, este trabalho buscou esclarecer todos problemas diante do aspecto equiparação salarial, que com vinda da nova lei causou prejuízos a cada funcionário brasileiro trabalhador.

Apesar de muitas dificuldades que foram encontradas com as modificações diante da (im)possibilidade da equiparação salarial, vislumbrou-se a perda de seus direitos que anterior à lei eram direitos adquiridos, portanto com este fechamento monográfico espera-se que a situação brasileira não se torne mais insatisfatório e prejudicial nas relações trabalhistas. A afirmação pelo autor deste trabalho monográfico é de que houve sim a perda dos direitos dos empregados quando se é falado em equiparação, pois este entendimento foi obtido diante de diversos estudos junto ao Sindicato da Alimentação da cidade de Santa Maria.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. **Equiparação Salarial**. 16 out. 2016. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_55_56/Alice_Barros.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2018.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.442, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União [da República Federativa do Brasil]**, 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 03 mar. 2018

_____. Assembléia Nacional Constituinte. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Imprensa do Senado, 1988.

_____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 05 jun. 2018.

_____. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 03 maio 2018.

BRUECKNER, Max. Equiparação Salarial. In: **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho: A efetividade como horizonte hermenêutico**. Porto Alegre: HS, 2014. p. 63-84.

CATHARINO, José Martins. **O novo sistema portuário brasileiro**. São Paulo: Destaque, 1994.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito**. 8.ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

DOMINGUES, C. W.; OLIVEIRA, Roberto A. A. Alterações Promovidas pela Reforma Trabalhista Lei 13.467/2017 e sua Influência nas Rotinas do Departamento de Pessoal ou de Recursos Humanos. **Anuário de Pesquisa e Extensão da UNOESC**, Joaçaba-SC, v. 3, p. 1-22, 2018.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. Teletrabalho e direito: conceito, classificação e natureza jurídica. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 3, n. 33, p. 46-57, set. 2014. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/93894>>. Acesso em: 06 maio 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 352-353.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010
 _____. **Manual do Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 20.ed. rev. a atual. São Paulo: Saraiva, 2005.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. Paradigma Salarial - Reforma Trabalhista veda a indicação de paradigma remoto. **Guia Trabalhista**. 2017. Disponível em <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Paradigma-remoto-restricao.htm>>. Acesso em: 08 maio 2018.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Trad. de Wagner D. Giglio. 3 ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

SCHLICKMANN, David; LUZ, Andreza; ZILLI NETO, Pedro. **A Equiparação Salarial e o Princípio da Isonomia**. 2012. Monografia (Curso de Direito), Centro Universitário Barriga Verde, Orleans, Santa Catarina, 2012.

SOUSA, Juliana de Melo e. Equiparação salarial- Novidades e mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista- Lei 13.467/2017. **JusBrasil**. 2018. Disponível em <<https://juliannamel.jusbrasil.com.br/artigos/531557432/equiparacao-salarial-novidades-e-mudancas-trazidas-pela-reforma-trabalhistas-lei-13467-2017>>. Acesso em: 04 maio 2018.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Equiparação salarial nº 0020711-34.2016.5.04.0291 (RO)**, Oitava Turma, Redator João Paulo Lucena, julgado em 13/07/2017. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/6H4VTP2tQdnh5tgegrEIZg?&tp=equipara%C3%A7%C3%A3o+salarial>> Acesso em: 05 maio 2018.

_____. _____. **Equiparação e/ou Isonomia Salarial. Serviço público, nº 021353-86.2016.5.04.0103**, Décima Primeira Turma, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Redator Marcos Fagundes Salomão, julgado em 14/11/2017.

_____. _____. **Embargos de Declaração da Reclamante. Omissão, nº 0020615-39.2016.5.04.0252**, Relatora Laís Helena Jaeger Nicotti, julgado em 01/03/2018. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/6H4VTP2tQdnh5tgegrEIZg?&tp=equipara%C3%A7%C3%A3o+salarial>>. Acesso em: 06 maio 2018.