

# A equiparação salarial após a reforma trabalhista e o princípio da não discriminação

## *Wage equality after the labor reform and the principle of non-discrimination*

Regiane de Moura Macedo \*

Submissão: 16 out. 2022

Aprovação: 2 dez. 2022

**Resumo:** Pretende-se, pelo presente trabalho, abordar o instituto da equiparação salarial, debatendo sua aplicabilidade à luz das disposições constitucionais e tratados internacionais que veiculam o princípio da não discriminação em matéria trabalhista, mesmo após a significativa desconfiguração imposta pelas alterações promovidas pela Lei n. 13.467/2017, a Reforma Trabalhista, que alterou significativamente as disposições do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Discute-se, para tanto, a abrangência do conceito de salário, a finalidade de redução do valor da força de trabalho que informou a Reforma Trabalhista como resposta à crise econômica e a vigência do princípio protetivo no âmbito da técnica jurídica normativa a fim de conferir efetividade à antidiscriminação trabalhista, viabilizando a persecução judicial da equiparação salarial.

**Palavras-chave:** equiparação salarial; reforma trabalhista; princípio da não discriminação.

**Abstract:** *The present work intends to approach the institute of wage parity, debating its applicability, in the light of the constitutional provisions and international treaties that convey the principle of non-discrimination in labor matters, even after the significant disfiguration imposed by the changes promoted by the Law 13.467/2017, the Labor Reform, which significantly changed the provisions of article 461 of the Consolidation of Labor Laws. It is discussed, therefore, the scope of the salary concept, the purpose of reducing the value of the workforce that informed the Labor Reform as a response to*

---

\* Doutoranda e mestra em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Pesquisadora do grupo Direitos Humanos, Centralidade do Trabalho e Marxismo – DHCTEM/USP, registrado junto ao CNPQ. E-mail: regiane.macedo@usp.br.

*the economic crisis, and the validity of the protective principle in the scope of the normative legal technique in order to to give effectiveness to anti-discrimination in the workplace, enabling the judicial pursuit of wage parity.*

**Keywords:** *wage parity; labor reform; principle of non-discrimination.*

**Sumário:** 1 Introdução | 2 O princípio da não discriminação em matéria salarial | 3 Os impactos da Lei n. 13.467/2017 no instituto da equiparação salarial | 4 Considerações finais: a aplicabilidade da equiparação salarial como afirmação da antidiscriminação em matéria trabalhista e o enfrentamento da Lei n. 13.467/2017

## 1 Introdução

A Reforma Trabalhista implementada pela Lei n. 13.467/2017 provocou profundas alterações no sistema de regulação da venda da força de trabalho no Brasil.

Seu caráter notadamente orientado por uma lógica flexibilizante e precarizadora das relações de trabalho, tem por objetivo reduzir o valor da força de trabalho a fim de recompor as taxas de lucro cuja queda tendencial é acentuada no período de crise econômica observado ao menos desde os idos de 2008.

O presente artigo se debruça especificamente sobre as alterações promovidas na redação do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que operaram verdadeira desfiguração do instituto da equiparação salarial.

Sustentamos, em linhas gerais, a incompatibilidade da nova redação do artigo 461 da CLT com o princípio da não discriminação em matéria salarial, especialmente pela superlativização do poder diretivo patronal, com o reconhecimento de planos de cargos e salários impostos unilateralmente, pautados exclusivamente por critérios subjetivos, de merecimento, como fator impeditivo à equiparação, incompatível com as disposições constitucionais e supralegais contidas em tratados ratificados pelo país.

## 2 O princípio da não discriminação em matéria salarial

O modo de produção capitalista é determinado pela universalização das trocas mercantis, em especial, a mercantilização da força de trabalho,

mercadoria distinta pela capacidade de gerar valor o que parametriza o desenvolvimento dos meios de produção, bem como, das relações sociais.

Como medida necessária à sua dinâmica expansionista, o modo de produção capitalista impôs a universalização da forma jurídica, forma social capaz de atribuir ao indivíduo concreto as aptidões necessárias para portar e dispor de sua propriedade como mercadoria, ainda que seja proprietário unicamente de sua força de trabalho.

A força de trabalho, como mercadoria, é trocada, em regra, pela importância equivalente ao seu valor, ou seja, a quantidade de dinheiro – equivalente universal –, correspondente à quantidade de trabalho necessário para a produção e reprodução daquela mercadoria, nesse caso, a força de trabalho.

Ocorre que essa quantidade é também historicamente determinada, sofrendo, na dinâmica da reprodução das relações sociais capitalistas, que são relações orientadas pela exploração da força de trabalho e apropriação privada daquilo que é socialmente produzido, uma pressão permanente pela sua redução, dada a tendência à queda da taxa de lucro. Em reação, existe uma luta diuturna dos trabalhadores para resistir às investidas contra seu nível de vida, e para a obtenção da mais ampla contraprestação à sua força de trabalho (MARX, 1982).

No marco das relações de emprego, quais sejam, aquelas caracterizadas, no ordenamento jurídico brasileiro pela pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação (arts. 2º e 3º da CLT), a contrapartida direta e mais aparente à prestação da força de trabalho corresponde ao salário. Na clássica lição de Amauri Mascaro Nascimento, “[s]alário *em sentido restrito*, é a contraprestação do serviço e, *em sentido lato*, é a remuneração, no modo de ver dos autores que consideram esta gênero de que aquele é uma espécie” (1996, p. 39, grifos do autor).

Afirmamos que se trata da contrapartida direta e mais aparente, na medida em que os direitos sociais públicos, embora não compreendam o salário, no sentido estrito do termo, correspondem à socialização dos custos da reprodução da força de trabalho. Através da prestação de serviços públicos integralmente custeados pelos valores originados com o dispêndio da força de trabalho na produção, e vertidos num fundo público pelas contribuições sociais, os capitalistas individuais prescindem da remuneração de mais uma parte dos valores necessários para a reprodução da força de trabalho, como demonstrado por Flávio Roberto Batista:

Diante de tudo que foi exposto nos capítulos anteriores, fica evidente que a crescente dimensão dos fundos públicos não constitui um novo modo de produção diferente do capitalista. Na verdade, o que ocorre é a socialização, por iniciativa da própria classe capitalista, de uma parte do salário, a partir da perspectiva de que é economicamente mais racional oferecer coletivamente alguns aspectos acessórios da subsistência do que remunerar direta e integralmente o trabalhador por ela. Assim sendo, os impostos, em alguma medida, e, precipuamente, as contribuições parafiscais, entre as quais aquelas que financiam a seguridade social, não passam de parcelas salariais socializadas pelos capitalistas como forma de diminuir o trabalho socialmente necessário para reproduzir a mercadoria força de trabalho. (...) [Trata-se de um] mecanismo existente para remunerar a força de trabalho, que tem o condão de reduzir drasticamente o valor repassado em dinheiro ao trabalhador como contraprestação pela venda da força de trabalho (...)" (BATISTA, 2013, p. 222-223).

Considerando a assimetria presente na relação de emprego, em que a figura do trabalhador é hipossuficiente, uma vez que, excluído da propriedade dos meios de produção depende diretamente da venda da sua força de trabalho para obtenção dos artigos indispensáveis para a sua sobrevivência, o salário é objeto de especial proteção por tratados de direitos humanos, bem como, pela legislação local, o que expressa a adoção do princípio da vedação à discriminação em matéria salarial.

Para Américo Plá Rodríguez (2015, p. 445),

[o] princípio da não discriminação leva a excluir todas aquelas diferenciações que põem um trabalhador numa situação de inferioridade ou mais desfavorável que o conjunto, e sem razão válida nem legítima.

O autor distingue o princípio da não discriminação e o princípio da igualdade, reconhecendo, ao primeiro, maior efetividade e alcance em matéria trabalhista, por implicar na proibição de diferenciações "por razões não admissíveis" (PLÁ RODRIGUEZ, 2015, p. 442), enquanto o princípio da igualdade traduziria feição mais ampla e ambiciosa, o que implicaria em uma série de problemas em matéria salarial. "Leva a ter que conceder a todo trabalhador a mesma vantagem ou benefício (geralmente o problema se põe com relação ao salário) que percebe um companheiro de tarefas, que executa trabalho equivalente ou

do mesmo valor” (PLÁ RODRIGUEZ, 2015, p. 443). O Autor destaca as dificuldades para estabelecer dois trabalhos de igual valor, bem como, delimitar os níveis de proteção próprios do direito do trabalho, que autorizariam a concessão de benefícios distintos a partir da especificidade de cada trabalho (PLÁ RODRIGUEZ, 2015, p. 444), de modo que

[o] princípio da igualdade encerra a ideia da equiparação, que é uma fonte de conflitos e problemas; descaracteriza o caráter mínimo das normas de trabalho e impede a concessão de melhorias e benefícios que poderiam existir. (PLÁ RODRIGUEZ, 2015, p. 445).

A distinção é também realizada por Maurício Godinho Delgado, para quem

[...] [o] princípio da não discriminação é princípio de proteção, de *resistência*, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável. Portanto, labora sobre um *piso de civilidade* que se considera mínimo para a convivência entre as pessoas (2019, p. 956, grifos do autor).

O princípio da isonomia, por sua vez, é mais amplo, mas não corresponde ao “princípio de resistência básica, que queira essencialmente evitar conduta diferenciadora por fator injustamente desqualificante” (DELGADO, 2019, p. 956).

Para o autor, com quem concordamos, o direito do trabalho incorporou, como critério basilar, o princípio da não discriminação, o que importa em dizer que a protetividade norteadora desse ramo especializado informa a adoção de mecanismos que confirmam efetividade ao mínimo civilizatório, repreendendo distinções injustificadas, de maneira a adotar proteção jurídica contra discriminações em geral e “proteções que envolvem especificamente *discriminações com direta e principal repercussão na temática salarial*” (DELGADO, 2019, p. 958, grifos do autor), especialmente a equiparação salarial, o tratamento das situações em que vige quadro de carreira, salário substituição e, mais recentemente, as situações decorrentes da terceirização.

Pode-se mencionar, nesse sentido, o Tratado de Versalhes, de 28 de junho de 1919, integralizado pelo Brasil através do Decreto n. 13.990, de 12 de janeiro de 1920. O Tratado dispõe, em seu artigo 427,

métodos e princípios para a regulamentação das condições do trabalho que podem superar seu tratamento como mero artigo de comércio, cabendo destacar quanto a vedação discriminação salarial:

3º O pagamento, aos trabalhadores, dum salário que lhes assegure condições de vida razoáveis, tais como elas se compreendem no seu tempo e no seu país.

[...]

7º O princípio da igualdade de salário, sem distinção de sexo, para um trabalho de igual valor (TRATADO..., 1919).

As previsões da Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro 1948, afirmam o direito ao salário vital, vedando a discriminação em matéria salarial:

#### Artigo 23

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social (ONU, [1948]).

Quanto à legislação local, compete registrar que as Constituições de 1934 (art. 121, parágrafo primeiro), 1946 (art. 157, II) e 1967 (art. 158, III), com distinções entre si, tratavam da vedação da discriminação em matéria salarial, o que se expressa na Constituição Federal de 1988, sob um espectro mais amplo, considerando que o artigo 7º em diversos incisos afirma a proteção dos salários e a vedação da discriminação em matéria salarial, prevendo o salário mínimo vital (art. 7º, IV), piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho (art. 7º, V), irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (art. 7º, VI); garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável (art. 7º, VII); proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa (art. 7º, X); proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério

de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX), proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (art. 7º, XXXI), entre outros.

No plano infraconstitucional, para os propósitos do presente artigo, gostaríamos de enfatizar o Decreto-Lei n. 5.452/1943, a CLT, que continha um complexo de dispositivos com relação a proteção dos salários e expressavam o princípio da vedação à discriminação salarial com a previsão expressa de que “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo” (art. 5º), bem como, sua materialização cogente no instituto da equiparação salarial, conferindo salário igual ao trabalho igual, nos termos das previsões do artigo 461.

Ocorre que o dispositivo sofreu verdadeira desfiguração com a promulgação da Lei n. 13.467/2017, no sentido oposto ao da concretização do princípio da não discriminação em matéria salarial, o que será adiante tratado.

### **3 Os impactos da Lei n. 13.467/2017 no instituto da equiparação salarial**

Como tratado até aqui, na esteia de Maurício Godinho Delgado postulamos a incorporação, pelo direito do trabalho, do princípio da não discriminação, com o reconhecimento da equiparação salarial como instituto de proteção contra atos discriminatórios em matéria salarial.

A equiparação salarial no plano infraconstitucional, até a vigência da Lei n. 13.467/2017 era alicerçada no então disposto pelo artigo 461 da CLT, conferindo-se igual salário a trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade.

Pela redação do disposto no artigo 461, §1º, considerava-se de igual valor o trabalho feito com igual produtividade e perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não fosse superior a 2 (dois) anos.

A Súmula 6 do Tribunal Superior do Trabalho, expressando a imperatividade do princípio da primazia da realidade esclareceu que, para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego (Sum. 6, I) desempenhando, paradigma e paragonado, as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação (Sum. 6, II), afirmando a possibilidade de equiparação em cadeia (Sum. 6, VI), bem como, que o conceito de “mesma localidade” refere-se,

em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana (Sum. 6, X).

Quanto ao critério de mesmo empregador, reconhecia, a jurisprudência, a possibilidade de equiparação no contexto de grupo empresarial, pela aplicação do § 2º do artigo 2º da CLT<sup>1</sup>.

O artigo 461 da CLT previa que a vigência e aplicação de quadro de carreira com a adoção de critérios alternados de antiguidade e merecimento para promoções dentro de cada categoria profissional, constituiria fato impeditivo à equiparação salarial (parágrafos 2º e 3º, OJ 418 SBDI-1 TST) devendo, o quadro de carreira, ser publicizado no âmbito da categoria profissional, para o que se adotada o critério de homologação 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 (Sum. 6, I).

O fundamental, sob o ponto de vista do contraponto à equiparação (art. 461, §§ 2º e 3º, CLT), é que o quadro de carreira estabeleça efetivos mecanismos impessoais de promoções alternadas por merecimento e antiguidade” (DELGADO, 2019, p. 987).

Em linhas gerais, pode-se reconhecer que o artigo 461 da CLT, assim como a Súmula 6 do TST pautaram-se na adoção do princípio da primazia da realidade para a efetivação do princípio da não discriminação em matéria salarial, na medida em que reconheceram como critério norteador antidiscriminatório o tempo de exercício na função, ou seja o trabalho efetivamente realizado por paradigma e paragonado, abandonando critérios como data de admissão. Cabe ainda reconhecer que o estabelecimento do critério regional, implica na adoção de critério econômico setorial, igualmente fundado na primazia da realidade, tendente a observar as peculiaridades e distinções regionais relacionadas ao custo de vida, custos de produção e reprodução da força de trabalho. “O que a lei pretende é apenas e

---

1 EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ARTS. 7º, XXX DA CF/88 E 461 DA CLT. SÚMULAS 6 DO C.TST E 202 DO E.STF. CARACTERIZAÇÃO. ÔNUS DA PROVA. (...) mesmo empregador (exceção para a presente hipótese é a existência de grupo econômico pois em havendo o grupo de empresas, este é o empregador, segundo o § 2º do artigo 2º da CLT); (...). (TRT da 2ª Região; Processo: 1000753-03.2021.5.02.0040; Data: 06-07-2022; Órgão Julgador: 4ª Turma - Cadeira 5 – 4ª Turma; Relator(a): IVANI CONTINI BRAMANTE).

ção somente evitar discriminação — e não criar mecanismo artificial de extensão geográfica dos mesmos critérios empresariais de gestão trabalhista” (DELGADO, 2019, p. 982).

É claro que o dispositivo não é isento de críticas. Há situação em que a existência de distinção salarial é incompatível com a realidade, ainda que paradigma e paragonado possuam mais de dois anos de diferença no exercício da função. O que dizer de situações não pouco comuns em que ambos os trabalhadores exercem as funções há muitos anos, de maneira que eventual distinção do trabalho decorrente da suposta maior experiência do paradigma restou dissipada, podendo, inclusive, o paragonado, alcançar melhores resultados e aptidão técnica, resultando em maior produtividade? Pior será o resultado quando se verificar a diferença temporal preconizada pelo dispositivo, vencida por alguns dias, em decorrência, por exemplo, de política de gestão da própria empresa, que gozará de trabalho igual, remunerado de maneira distinta.

Não se pode afastar, ainda, as hipóteses em que o quadro de carreira é protocolar, ou a previsão de critério de merecimento se constitui um mecanismo de roupagem legal e aplicação arbitrária pelo empregador, detentor do poder diretivo.

As situações que motivariam uma necessária crítica ao alcance dado à equiparação salarial pela redação precedente do artigo 461 da CLT poderiam ser inúmeras, não obstante, a Reforma Trabalhista, aprovada nas circunstâncias políticas de exceção largamente conhecidas, em um contexto de crise e desprezo ao amplo debate popular, desfigurou o instituto da equiparação salarial, obstando a concretização do princípio da vedação à discriminação.

Primeiramente, a Lei n. 13.467/2017 substituiu o critério de mesma localidade, por “mesmo estabelecimento” (art. 461), desprezando o aspecto regional informado pela primazia da realidade e adequação setorial. Acresceu, para a caracterização do trabalho igual, o injustificável “tempo de serviço para o mesmo empregador” (art. 461, §1º) de quatro anos, cumulado à diferença de tempo na função não superior a dois anos, o que mais uma vez viola o princípio da primazia da realidade, tratando-se de mero aspecto formal. É vedada, ainda, a indicação de “paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria” (art. 461, §5º).

As alterações até aqui mencionadas já se revelam absolutamente contraditórias com o caráter antidiscriminatório que orienta o

direito do trabalho. Reputamos ainda mais grave, no entanto, a nova redação conferida aos parágrafos 2º e 3º do artigo 461, que ampliam as possibilidades de óbice à pretensão equiparatória por ato unilateral formal dos empregadores, passando a prever que não apenas o quadro de carreira mas plano de cargos e salários adotado por norma interna de empresa ou negociação coletiva “dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público” contendo promoções “por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional” (art. 461, §3º).

O aspecto ora tratado nos parece particularmente grave por romper com a possibilidade de progressões ou promoções a serem obtidas pelos trabalhadores por critérios objetivos como o tempo, a antiguidade como critério de promoção *a priori* isento do domínio do empregador.

Na sistemática adotada até a Reforma Trabalhista, a existência do quadro de carreira na forma preconizada pela redação então vigente do artigo 461 da CLT, pressupunha a vigência de política salarial que conferia proteção antidiscriminatória, já que a promoção por critério de antiguidade figura como critério objetivo, apto a afastar a ingerência e abuso de poder patronal.

A sistemática hoje vigente ceifa, ou reduz significativamente as possibilidades de questionamento judicial, institucionalizando a discriminação em matéria salarial, na medida em que potencializa o poder diretivo patronal, obstando a equiparação pela existência de mera norma unilateral pautada exclusivamente em critérios subjetivos.

Conforme pautado no início da exposição, a dinâmica do modo de produção impõe uma disputa permanente em torno do valor da força de trabalho, pela qual, orientada pela manutenção e ampliação das taxas de lucro, a classe patronal atua diuturnamente pela redução dos salários. É seguro afirmar, nesse sentido, que a tendência determinada pelo próprio modo de produção orienta o rebaixamento das condições gerais de assalariamento, o que se expressa nas diretrizes gerais da Lei n. 13.467/2017, e particularmente em seus impactos sobre o instituto da equiparação salarial.

#### **4 Considerações finais: a aplicabilidade da equiparação salarial como afirmação da antidiscriminação em matéria trabalhista e o enfrentamento da Lei n. 13.467/2017**

Evidenciamos que a Reforma Trabalhista, orientada por uma

política de precarização das relações de trabalho como resposta à crise econômica capitalista para a manutenção e ampliação das taxas de lucro, buscou reduzir o valor da força de trabalho, impactando severamente, neste particular, o instituto da equiparação salarial, implementando verdadeira desconfiguração do instituto, especialmente pela superlativização dos poderes patronais na fixação de critérios subjetivos para fixação de planos de cargos e salários, inclusive de maneira unilateral.

A desfiguração do instituto, aliada às medidas de obstrução do acesso dos trabalhadores ao Poder Judiciário, expressos especialmente na fixação de condenação em custas e honorários sucumbenciais, reduz as possibilidades de combate à discriminação salarial por meio da equiparação, pela via judicial o que, repita-se, revela-se grave na medida em que potencializa as investidas de redução geral dos salários.

A situação fomenta grande debate, cabendo destacar novamente as ponderações de Maurício Godinho Delgado:

Duas dessas mudanças colocam em questão a aptidão do QC ou do PCS em se erigirem como efetivos obstáculos ao pleito antidiscriminatório constitucional mediante o instituto da equiparação de salários: a sua aprovação meramente unilateral e, principalmente, a circunstância de tais diplomas regulamentares não terem de ostentar, necessariamente, um sistema alternado de promoções por merecimento e antiguidade, porém até mesmo um único tipo de promoção (§ 3º do art. 461, CLT). A lógica desse fato impeditivo, a ponto afastar o comando antidiscriminatório constitucional, é a circunstância de o QC ou o PCS instituírem tamanhas vantagens econômicas e salariais agregadas para os empregados que se torna ilógico falar-se em discriminação salarial no âmbito da respectiva empresa. O excessivo enfraquecimento desse fato impeditivo pode comprometer, como dito, o seu papel de anteparo ao pleito antidiscriminatório constitucional (DELGADO, 2019, p. 988).

A Reforma Trabalhista aproxima-se do seu primeiro quinquênio, e a tese suscitada pelo autor parece não ressoar, até o presente momento, no Judiciário Trabalhista.

Avaliamos, como já mencionado, que a “obstrução” do acesso à justiça, diuturnamente enfrentado no âmbito da jurisprudência, não possibilitou, até o momento, o debate sistemático do tema, através da judicialização.

De toda sorte, entendemos que a incompatibilidade da redação do artigo 461 da CLT com as disposições constitucionais e tratados internacionais mencionados amplamente na segunda sessão do presente artigo, autoriza discussões sobre a (in)constitucionalidade, ou ainda o necessário controle de convencionalidade.

Destacamos, primeiramente, a violação ao artigo 7º do *caput* da Constituição Federal que consagra a vedação ao retrocesso social, na medida em que a disposição mais benéfica deu lugar a disposição mais restritiva.

Os diversos incisos do artigo 7º que tratam a proteção aos salários e da não discriminação podem informar o controle difuso de constitucionalidade do dispositivo, já que a superlativização do poder patronal não pode impor-se como medida a obstar a concretização dos direitos fundamentais, cuja eficácia é horizontal.

Não bastasse, em casos concretos vislumbramos a possibilidade de refutação da adoção de planos de cargos e salários impostos unilateralmente e fundados unicamente no critério subjetivo de merecimento na medida em que podem resultar em mecanismo de fraude trabalhista, cuja nulidade é imperativa pelo disposto no artigo 9º da CLT.

Finalmente, no plano supralegal, o Tratado de Versalhes e a própria Declaração Universal dos Direitos Humanos, todos tratados cuja aplicabilidade se impõe, afastam a possibilidade de vigência de mecanismos que obstem a equiparação salarial como medida antidiscriminação, de maneira que o disposto pelo artigo 461 da CLT, na redação conferida pela Reforma Trabalhista, revela-se suscetível ao controle de convencionalidade.

As medidas sugeridas evidenciam as contradições do próprio sistema jurídico-normativo, demonstrando a sujeição da regulação da compra e venda da força de trabalho às tendências precarizantes impostas pela sua mercantilização, o que exige a superação dos limites impostos pelo modelo econômico e social e pela forma jurídica, em outra forma de sociabilidade.

## Referências

BATISTA, Flávio Roberto. *Crítica da tecnologia dos direitos sociais*. São Paulo: Outras Expressões: Dobra Editorial, 2013.

BRASIL. [Constituição (1934)]. Constituição da República dos Estados

Unidos do Brasil de 1934. *Diário do Poder Legislativo*: Rio de Janeiro, a. II, n. 198, p. 9254-9272, 19 dez. 1935. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD19DEZ1935.pdf#page=1>. Acesso em: 16 out. 2022.

BRASIL. [Constituição (1946)]. *Constituição dos Estados Unidos do Brasil*, de 18 de setembro de 1946. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm). Acesso em: 16 out. 2022.

BRASIL. [Constituição (1967)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 1967. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao67EMC69.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67EMC69.htm). Acesso em: 16 out. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 16 out. 2022

BRASIL. *Decreto-lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1943]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 16 out. 2022.

BRASIL. *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 16 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.) (4. Turma). *Recurso Ordinário Trabalhista 1000753-03.2021.5.02.0040*. Equiparação salarial. Arts. 7º, XXX da CF/88 e 461 da CLT. Sumulas 6 do C.TST e 202 do E.STF. Caracterização. Ônus da prova. Relatora: Ivani Contini Bramante, 06 de julho de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000753-03.2021.5.02.0040/2#588cf4a>. Acesso em: 16 out. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

MARX, Karl. *Para a crítica da economia política; Salário, preço e lucro; O rendimento e suas fontes*. São Paulo: Abril Cultural, 1982.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *O salário*. Ed. fac-similada. São Paulo: LTr, 1996.

ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. 10 de dezembro de 1948. [Paris], [1948]. Disponível em:

<https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em: 13 jan. 2023.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2015.

TRATADO de Versalhes. 29 de junho de 1919. Versalhes, 1919.

Disponível em: <https://idi.mne.gov.pt/images/pdf/primeira-guerra/TVersailles.pdf>. Acesso em: 16 out. 2022.