

EQUIPARAÇÃO SALARIAL: UMA DISCUSSÃO DE GÊNERO

Silvana Souza Netto Mandalozzo
Lúcia Helena de Souza Doniak

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O trabalho humano passou por diversas fases históricas e seu significado atual decorre dessas transformações, especialmente culturais. O que realmente se percebe é que o trabalho transformou-se de uma atividade vinculada ao sacrifício do artífice e, por conseguinte executado pelas classes menos favorecidas intelectual e economicamente, para um símbolo de dignidade e valorização do ser humano.

A partir do Tratado de Versalhes, com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), consubstanciou-se os princípios fundamentais do direito do trabalho: “Reconhecendo-se assim a importância essencial, do ponto de vista internacional, o bem-estar físico, moral e

intelectual dos trabalhadores.”¹

Seguindo essa mesma linha de raciocínio Sérgio Pinto Martins inicia o capítulo sobre equiparação salarial de sua obra, sobre direito do trabalho, com o seguinte parágrafo: “O princípio de que todos devem ter salário igual, para trabalho igual, sem distinção de sexo, nasce com o artigo 427 do Tratado de Versalhes, no qual se estabeleceu ‘salário igual, sem distinção de sexo, para trabalho igual em quantidade e qualidade’.”²

Somente em 1957, por meio da promulgação do Decreto n. 41.721 a

1 SOARES FILHO, José. A proteção da relação de emprego numa economia globalizada. **Revista Jus et fides**. ano 1, n. 1, dez. 2001. Disponível em: <<http://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/2725/2725.PDF>> Acesso em: 10 dez. 2014.

2 MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 316.



Silvana Souza Netto Mandalozzo

Professora da Universidade Estadual de Ponta Grossa, nos Cursos de Bacharelado em Direito, Mestrado e Doutorado em Ciências Sociais. Juíza do Trabalho. Membro da Academia Paranaense de Direito do Trabalho.



Lúcia Helena de Souza Doniak

Mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa. Advogada.

Convenção n. 100 da OIT, de 1951, passou a vigorar no Brasil, como força de lei, a equiparação salarial, nos seguintes termos:

Art. 2 — 1. Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que tudo isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor.³

Neste artigo percebe-se o incentivo aos governos signatários para que não haja distinção ou discriminação por questão de sexo.

A Convenção n. 111, com vigência nacional a partir de 26 de novembro de 1966 traz o seguinte texto:

Considerando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo, têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais;
Considerando, por outro lado, que a discriminação constitui uma

violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, adota neste vigésimo quinto dia de junho de mil novecentos e cinqüenta e oito a convenção abaixo transcrita que será denominada ‘Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958’;

Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende: toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras ‘emprego’ e ‘profissão’ incluem o acesso à

3 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor.** Genebra: 34ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, 1951. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/445>>. Acesso em: 20 dez. 2014. r/node/445>. Acesso em: 20 dez. 2014.

formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego.⁴

Além das já citadas, a Convenção n. 117, de 24 de março de 1960, consagra assim a importância ao respeito à igualdade e a equiparação ao determinar que:

Art. XIV — 1. Um dos fins da política social será o de suprimir qualquer discriminação entre trabalhadores fundada na raça, cor, sexo, crença, associação tribal ou filiação sindical, em matéria de:

a) legislação e convenções de trabalho, as quais deverão oferecer um tratamento econômico equitativo a todos aqueles que residam ou trabalhem legalmente no país;⁵

Assim, como nas Constituições de 1934⁶, 1946 e 1967, a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil (CR) de 1988, além de citar em seu preâmbulo a igualdade como um valor a ser perseguido na busca da justiça, no artigo 5º, consagra a igualdade como direito fundamental, que

adquire força de lei na defesa dos direitos dos cidadãos brasileiros, sem distinção de sexo, como se observa no seu primeiro inciso.⁷

E, aos trabalhadores, como nas constituições anteriormente citadas, esse direito encontra-se respaldado pelo artigo 7º, conforme segue:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;⁸

Desta forma, a legislação maior no Brasil assegura que trabalhadores que executem a mesma atividade, sob alguns critérios específicos, independentemente de sexo, raça, cor ou credo, devem receber mesma remuneração, sob pena de ato discriminatório e contrário a lei.

4 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Discriminação em matéria de emprego e ocupação**. Genebra: 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, 1958. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/472>>. Acesso em: 20 dez. 2014.

5 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Objetivo e normas básicas da política social**. Genebra: 46ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, 1962. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/520>>. Acesso em: 20 dez. 2014.

6 No art. 121, § 1º, a, [...] proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil.

7 Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à **igualdade** (grifou-se), à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

8 BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília de 1988. Brasília, 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 17 nov. 2014.

2 A INTERPRETAÇÃO CLÁSSICA DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL

A interpretação clássica da equiparação salarial no Brasil fundamenta-se na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que assim prevê:

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

§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.⁹

A igualdade disciplinada pela CLT traz os seguintes requisitos: (a) identidade de funções, (b) trabalho de igual valor; (c) mesma localidade; (d) mesmo empregador; (e) simultaneidade na prestação de serviço e finalmente (f) inexistência de quadro organizado em carreira; os quais devem ser observados na busca da equiparação salarial dos empregados.

Quem pretende a equiparação salarial, com base na regulamentação da CLT, deve ter um paradigma, também chamado de espelho ou comparado, para que possa requerer as mesmas condições salariais.

9 BRASIL. Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 01 maio 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 19 dez. 2014.

Algumas observações se fazem necessárias para o entendimento dos requisitos acima mencionados.

O termo função empregado no artigo da lei, refere-se a atividade efetivamente exercida pelo artífice e não à denominação a ela dada pelo empregador, pois prevalece a realidade fática do tipo de atividade que é prestada pelo empregado e não a formalidade registrada na carteira de trabalho, ou seja, comparar-se-ão atividades exercidas entre o pleiteante e o paradigma, o que está respaldado pelo inciso II da Súmula nº 6 do TST:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

[...]

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.¹⁰

As atividades que exijam habilidades técnicas profissionais formais para o exercício da função não serão passíveis de solicitações de equiparação salarial, como exemplos as profissões de advogados e médicos, caso o

10 BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 6**. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-6> Acesso em: 22 dez. 2014.

trabalhador não possua a habilitação prevista em lei.

Outra exceção na aplicação de equiparação está no trabalhador readaptado por motivo de deficiência física ou mental, o qual não poderá servir de paradigma, visto ter tido ascensão ao cargo por questões de saúde.

Aos trabalhadores temporários não se aplica a equiparação salarial prevista no artigo 461 da CLT, mas sim, eles terão direito ao salário equitativo¹¹, ou seja, devem receber o mesmo salário do trabalhador da empresa tomadora de serviço, apesar de não pertencerem à mesma empresa.

As atividades artísticas ou intelectuais apresentam extrema dificuldade para a aplicação da equiparação salarial tendo em vista da subjetividade do tipo de trabalho realizado e a dificuldade na comparação dos trabalhos, porém não é impedimento para o pleito, pois podem ser avaliados em razão de sua perfeição técnica, utilizando-se de critérios objetivos, conforme Súmula nº 6¹² do TST.

O trabalho de igual valor previsto no § 1º do artigo 461 da CLT traz também a questão da diferença entre o tempo de serviço entre paradigma e paragonado, ou seja, não é o tempo do contrato de trabalho na empresa que deverá ser analisado para

fins de equiparação, pois um trabalhador poderá ter 10 (dez) anos de contrato e outro 5 (cinco) anos, mas a diferença de tempo de exercício efetivo na função que ensejará a equiparação:

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

Os empregados de empresas distintas, mas pertencentes ao mesmo grupo econômico, podem pleitear também a equiparação salarial, desde que atendidos todos os demais requisitos do artigo 461 da CLT.

Em relação à mesma localidade, o entendimento prevalecente é que o pleiteante e o paradigma trabalhem no mesmo município, porém é possível a equiparação para empregados que trabalhem em municípios diversos, desde que pertencentes a uma mesma região metropolitana ou econômica, consoante o inciso X da Súmula nº 6 do TST, que assim prescreve:

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.¹³

11 Art. 12, Lei 6.019/74: Art. 12 - Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos: a) **remuneração equivalente** à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;

12 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)

13 BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 6**. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) Res. 185/2012, DEJT divulgado

Apesar do inciso X da Súmula nº 6 do TST ter ampliado o entendimento de localidade, ainda assim há a necessidade de se atualizar este entendimento, pois atualmente a globalização faz surgir cada vez mais empresas que prestam serviço no Brasil inteiro, inclusive com filiais em outros países. Nesse caso existiria a possibilidade de uma mesma função ter seu único paradigma ou espelho um profissional que atuaria em outra cidade, outro Estado, ou em região diversa, com as atribuições e as responsabilidades iguais, como por exemplo, gerências de distritos, regionais, superintendências etc., o que poderia ensejar a equiparação salarial, porém essa situação fica prejudicada em função da limitação trazida no presente inciso.

Para possibilitar o pedido judicial de equiparação salarial não há a necessidade de que o pleiteante e o paradigma estejam trabalhando na mesma empresa por ocasião da reclamação trabalhista, mas sim que tenha havido contemporaneidade de trabalho entre eles, consoante entendimento previsto no inciso IV da Súmula nº 6 do TST, conforme segue:

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.¹⁴

.....
em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-6> Acesso em: 22 dez. 2014.

14 BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 6.** EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART.

O quadro organizado de carreira é trazido à lei como requisito negativo, visto que, uma vez a empresa privada tendo-o homologado no Ministério do Trabalho elidirá possível pleito da equiparação salarial pelo empregado, pois sua ascensão às melhores condições salariais já está regulada nesse plano, conforme item I da Súmula nº 6 do TST que prescreve:

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 competente¹⁵

No caso descrito no parágrafo anterior o empregado que estiver exercendo de fato uma função diversa da que esteja registrado, cuja função tenha remuneração superior, deverá pleitear as diferenças salariais decorrentes da disfunção, ou seja, terá direito aos salários previstos no quadro de carreira para a função melhor remunerada, e não a isonomia salarial.

.....
461 DA CLT (redação do item VI alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-6> Acesso em: 22 dez. 2014.

15 BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 6.** EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-6> Acesso em: 22 dez. 2014.

Ainda, caso exista quadro de carreira homologado no Ministério do Trabalho, mas o empregador não observa as promoções por mérito e antiguidade prevista no mesmo, caberá a equiparação salarial com base no artigo 461 da CLT e Súmula nº 127 do TST que prescreve:

QUADRO DE CARREIRA (mantida)
- Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 - Quadro de pessoal organizado em carreira, aprovado pelo órgão competente, excluída a hipótese de equiparação salarial, não obsta reclamação fundada em preterição, enquadramento ou reclassificação.¹⁶

O ônus da prova para a equiparação salarial pertence ao empregado, haja vista tratar-se de fato constitutivo de direito, porém é do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial, em consonância com o inciso VIII da Súmula nº 6, do TST.¹⁷

Outra observação importante para o caso do pleito de equiparação salarial diz respeito às vantagens pessoais do paradigma, as quais não se aplicam àquele que está

postulando tal isonomia, assim ensina José Aparecido dos Santos:

As diferenças salariais por equiparação, por razões lógicas e legais, referem-se às condições genéricas do trabalho e não podem ser alcançadas parcelas ou condições pessoais e peculiares da prestação de serviços. Como mencionado, nada impede que o julgador aplique o princípio isonômico para deferir outras verbas (*v.g.*, férias, comissões, diferenças de anuênios etc.), mas esse deferimento deverá constar expressamente da decisão, de modo que não é possível presumir que nas diferenças salariais por equiparação estejam compreendidas outras parcelas não referidas expressamente.¹⁸

Os requisitos anteriormente descritos deverão ser observados pelos empregadores nas relações de trabalho com seus empregados, pois em caso de inobservância poderão ensejar o pleito de equiparação salarial pelo trabalhador que percebeu salário inferior ao do seu paradigma.

3 EQUIPARAÇÃO SALARIAL E A QUESTÃO DE GÊNERO

Não obstante os vários institutos citados nesta pesquisa e o longo tempo que transcorreu desde que foram introduzidos no ordenamento jurídico, a isonomia

16 BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 127**. QUADRO DE CARREIRA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Lnd_101_150.html#SUM-127> Acesso em: 20 jan. 2015.

17 BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 6**. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Lnd_1_50.html#SUM-6> Acesso em: 22 dez. 2014.

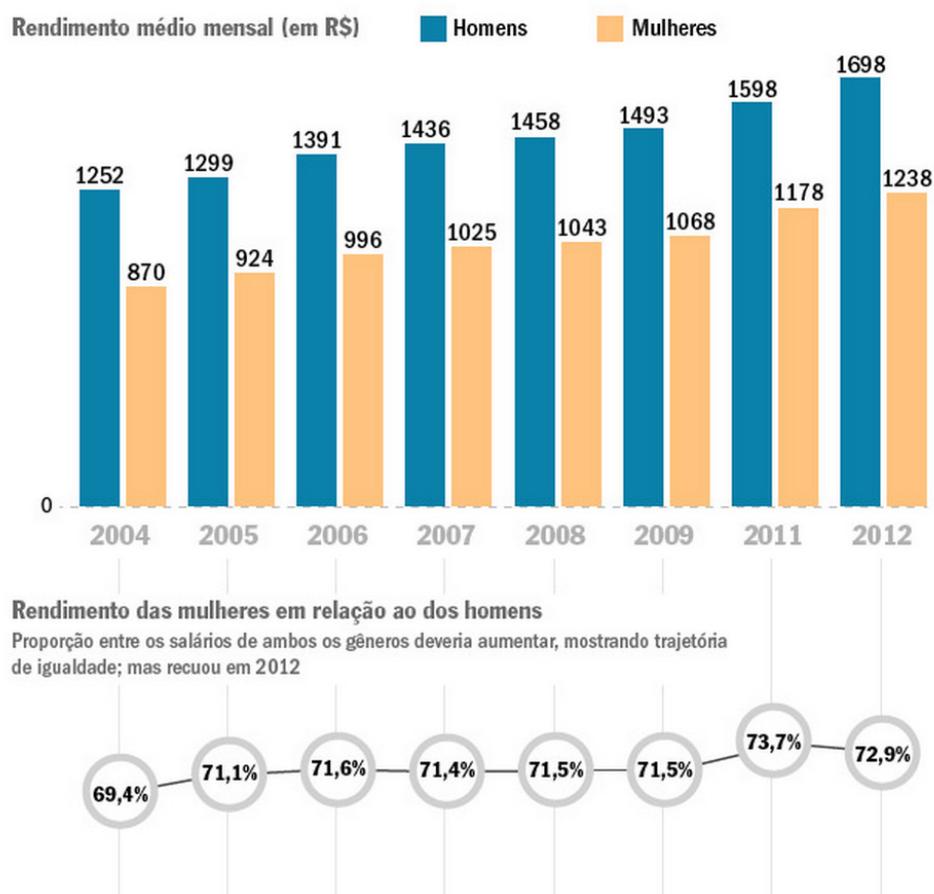
18 SANTOS, José Aparecidos dos. **Curso de cálculos de liquidação trabalhista**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2012, p. 171.

salarial entre homens e mulheres ainda não se estabeleceu concretamente. Verifica-se que as trabalhadoras brasileiras ainda carecem da observação desse direito.

Apesar de haver previsão na CLT dos parâmetros para a aplicação da isonomia salarial, ainda assim, este regulamento não é suficiente para elidir a discriminação nas relações de trabalho, mormente em relação ao sexo, pois o trabalho feminino é menos valorizado que o masculino. A assertiva supra restou evidenciada por meio na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) 2012, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no qual se constatou que:

O salário das mulheres correspondeu a 72,9% do rendimento masculino no ano passado. Em 2011, essa proporção era de 73,7%. Ou seja, a diferença era levemente menor. A última vez que a diferença entre os gêneros se ampliou foi há seis anos, quando a proporção ficou em 71,4%, ante 71,6% de 2006. A renda média mensal masculina no ano passado foi de 1 698,00 reais, e das mulheres, de 1 238,00 reais.¹⁹

Para melhor visualização da questão apresentada, pode-se observar na forma gráfica as referidas diferenças salariais, conforme figura a seguir:



Fonte: Revista Veja. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/noticia/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-se-amplia-mostra-pnad>>. Acesso em 22 dez. 2014.

19 FERNANDES, Talita. Cresce diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil. **Revista Veja**. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/noticia/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-se-amplia-mostra-pnad>>. Acesso em: 22 dez. 2014.

Além dos dados do levantamento exposto, a condição de desigualdade salarial entre homens e mulheres também pode ser observada nos registros do Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da base de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), onde são registradas todas as informações sobre os empregos formais no Brasil.

O gráfico a seguir representa o percentual dos salários das mulheres em relação ao dos homens no ano de 2013, sendo que as mulheres que possuíam nível superior completo no referido ano recebiam em média 60,69% do que os homens. Por outro lado as mulheres analfabetas recebiam 81,44% do que os homens.

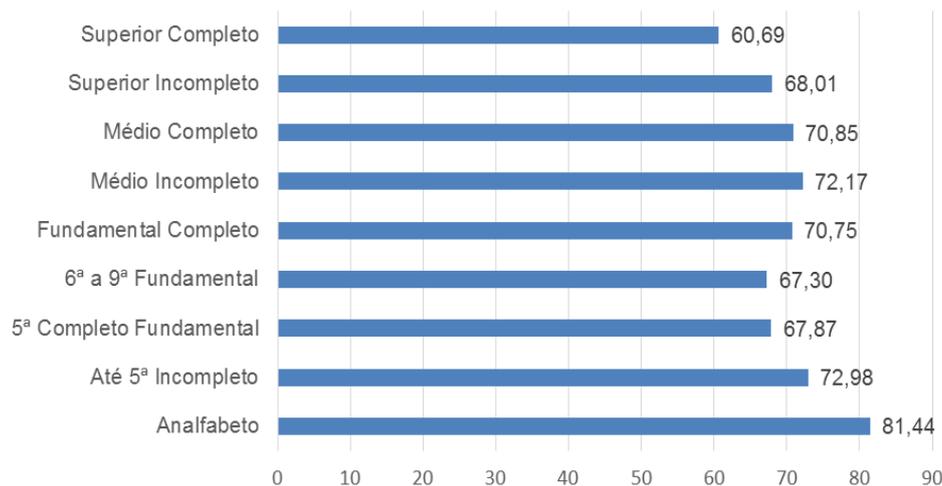


Gráfico 1 - Proporção do salário das mulheres em relação ao dos homens – Brasil - Rais 2013

Fonte: MTE (RAIS – Estabelecimentos 2013)

Nota: Tabela elaborada a partir dos vínculos ativos em 31/12

Diante desses dados observa-se a relevante e decisiva importância da Justiça do Trabalho em questões que versem sobre a equiparação salarial, mormente na questão de gênero, pois a previsão contida no artigo 461 da CLT não está cumprindo com o escopo e ainda permite a ocorrência de distorções no mercado de trabalho.

No quadro abaixo (Tabela 1) é possível observar que as mulheres, que ocupam cargo de gestão, percebem salários em valores monetários inferiores aos dos homens.

| CBO 2002 - Família | Sexo Trabalhador | | % Salário Fêmino |
|--|---------------------|---------------------|------------------|
| | Masculino | Feminino | |
| GERENTES DE PROD. E OPERACOES EM EMPRESA AGROPECUARIA, PESQUEIRA, AQUICOLAS E FLORESTAL | R\$ 3.526,44 | R\$ 2.611,59 | 74,06 |
| GERENTES DE PROD. E OPER. EM EMPRESA DA IND. EXTRATIVA, DE TRANSF. E DE SERV. DE UTIL. PUBLICA | R\$ 6.499,63 | R\$ 3.685,05 | 56,70 |
| GERENTES DE PRODUCAO E OPERACOES DA CONSTRUCAO CIVIL E OBRAS PUBLICAS | R\$ 7.587,21 | R\$ 5.726,50 | 75,48 |
| GERENTES DE OPERACOES COMERCIAIS E DE REPARACAO | R\$ 2.487,82 | R\$ 1.821,89 | 73,23 |
| GERENTES DE OPERACOES DE TURISMO, ALOJAMENTO E ALIMENTACAO | R\$ 2.135,80 | R\$ 2.020,77 | 94,61 |
| GERENTES DE OPERACOES DE SERVICOS EM EMPRESA DE TRANSPORTE, DE COMUM. E DE LOGISTICA | R\$ 4.757,59 | R\$ 4.260,32 | 89,55 |
| GERENTES DE OPERACOES DE SERVICOS EM INSTITUICAO DE INTERMEDIACAO FINANCEIRA | R\$ 8.336,84 | R\$ 6.647,89 | 79,74 |
| GERENTES ADMINISTRATIVOS, FINANCEIROS E DE RISCOS | R\$ 5.160,83 | R\$ 3.456,31 | 66,97 |
| GERENTES DE RH E RELACOES DO TRABALHO | R\$ 5.629,30 | R\$ 4.683,24 | 83,19 |
| GERENTES DE MARKETING, COMERCIALIZACAO E VENDAS | R\$ 5.806,38 | R\$ 3.970,04 | 68,37 |
| GERENTES DE SUPRIMENTOS E AFINS | R\$ 5.631,11 | R\$ 4.900,12 | 87,02 |
| GERENTES DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO | R\$ 8.804,53 | R\$ 8.104,49 | 92,05 |
| GERENTES DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO | R\$ 12.277,77 | R\$ 9.275,26 | 75,55 |
| GERENTES DE MANUTENCAO | R\$ 7.234,18 | R\$ 4.697,95 | 64,94 |
| Total | R\$ 5.248,12 | R\$ 3.504,79 | 66,78 |

Tabela 1 - Percentual dos salários de gerência feminina em relação às gerências masculinas – Brasil

2013 Fonte: MTE (RAIS – Estabelecimentos 2013) Nota: Tabela elaborada a partir dos vínculos ativos em 31/12

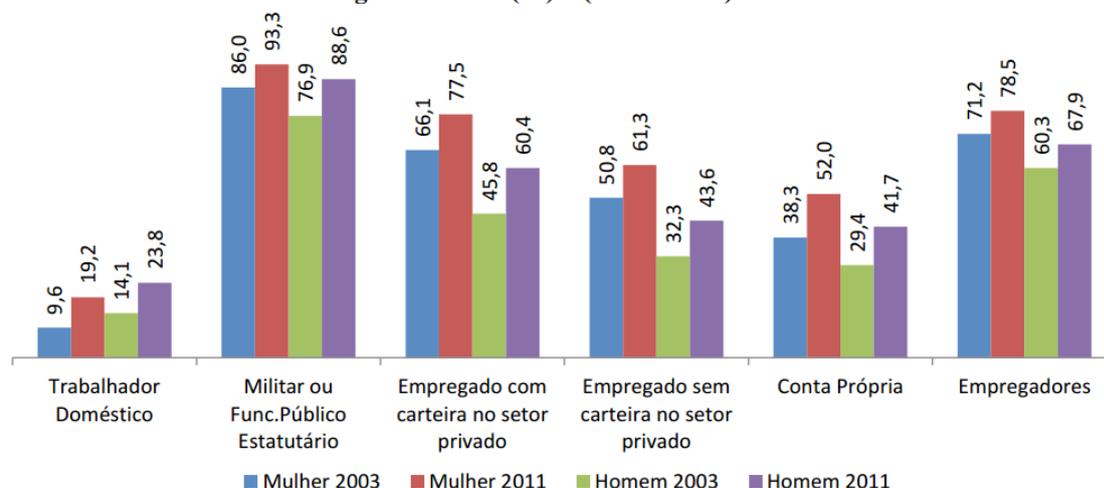
Confirmando a informação constante no Gráfico 1, constata-se que nas relações de trabalho, as empresas assalariavam as mulheres com cargos de gerência com salários sempre inferiores aos dos homens. Essa discriminação é evidenciada na Tabela 1 em que, as diferenças salariais entre os homens são as que possuem maiores percentuais, ou seja, nesta atividade as mulheres são as que menos recebem em relação aos salários que são pagos homens.

Considerando que nas empresas normalmente não existem dois empregados exercendo a mesma gerência ou chefia em determinada área, a equiparação baseada no artigo 461 da CLT resta prejudicada, porém nesse caso, quando inexistem paradigmas nas condições previstas na CLT, é mister que o intérprete utilize o fundamento constitucional previsto no artigo 5º da CR de 1988 para deferir as diferenças salariais. Ou seja, se há na empresa um organograma no qual estão previstas as diversas gerências, dentro do mesmo nível hierárquico, deve-se comparar os salários pagos aos demais gerentes para aferir eventual discriminação ocorrida.

Mesmo que não haja um organograma oficial na empresa, ainda assim é possível verificar as hierarquias dos cargos de gerência, para se constatar a existência ou não de discriminação salarial.

Outro aspecto a ser observado a favor da isonomia salarial entre homens e mulheres encontra-se no fato de que vem se consolidando que as mulheres estudam mais tempo que os homens, conforme observa-se na figura a seguir²⁰:

Participação da população ocupada com 11 anos ou mais de estudo, por posição na ocupação, segundo o sexo (%) – (2003 e 2011)*



FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2011.
*Média das estimativas mensais.

Diante dos fatos e dados apresentados verifica-se que ainda ocorrem significativas distorções salariais em razão do sexo, não obstante as mulheres possuam mais tempo de estudo

20 BRASIL. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa mensal de emprego – PME: mulheres no mercado de Trabalho: perguntas e respostas**. Disponível em: < http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf>. Acesso em: 02 jan. 2015.

comparativamente aos homens, o que enseja uma interpretação sociológica²¹ por parte dos operadores do direito para solucionar este tipo de discriminação.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os parâmetros constantes no artigo 461 da CLT servirão como balizadores nos casos comparativos onde haja paradigmas, sendo que os casos em que inexistem paradigmas, o princípio da isonomia deverá ser verificado à luz do artigo 5º da CR de 1988, mormente nos casos em que envolvam mulheres prestadoras de serviço e qualificadas para tanto.

Para que a discriminação seja reduzida e até sua completa extinção, como ocorre nos países desenvolvidos e o Brasil saia da vergonhosa posição de 69º, numa lista de 142 países²², onde existem diferenças salariais

.....
21 O intérprete, como foi ressaltado, deve primar pelo fim da Lei, assentando que este e a razão da mesma são indicadas pelas exigências sociais, conduzindo à compreensão de que o fim prático da norma jurídica coincide com o fim apontado pelas exigências sociais (fim social), tendo-se em vista o bem comum. Disso resulta que a interpretação tem que se basear no sentido da Lei e das mudanças sociais que constituem no fundo a razão de ser de toda a evolução jurídica. Dessa forma, o método sociológico baseia-se na adaptação do sentido da Lei às realidades e necessidades sociais.

[...]

Nessa acepção, o método sociológico é aquele pelo qual o intérprete deve adaptar a norma jurídica prescrita às novas condições ou efeitos sociais inexistentes ao tempo de sua formação. (CANFÃO, 2013, p. 12)

22 G1. Economia. **Só na Dinamarca as mulheres ganham mais que os homens; veja ranking: estimativas são do fórum econômico mundial: Brasil é 69º em ranking de igualdade entre gêneros.** Disponível em: <Portal G1, <http://g1.globo.com/economia/noticia/2014/11/so-na-dinamarca-mulheres-ganham-mais-que-homens-veja-ranking.html> 13/11/2014 13h42 - Atualizado em

significativas entre homens e mulheres, é importante que a Justiça do Trabalho leve em considerações as informações e a realidade que as pesquisas apontadas revelam e passe a considerar a nossa CR como instrumento maior de justiça nas questões de gênero.²³

Assim sendo, como as relações de trabalho são bastante dinâmicas, se faz necessário que os limites impostos pelo artigo 461 da CLT sejam superados e a aplicação do fundamento do artigo 5º da CR de 1988 passe a reger as decisões que visem reparar a discriminação salarial, mormente por questão de sexo.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília de 1988. Brasília, 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 nov. 2014.

BRASIL. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa mensal de emprego – PME: mulheres no mercado de Trabalho: perguntas e respostas.** Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_

.....
13/11/2014 13h42>. Acesso em: 22 jan. 2015.

23 As diferenças salariais variam muito também entre os 18 países pesquisados. O Brasil apresenta um dos maiores níveis de disparidade salarial. No país, os homens ganham aproximadamente 30% a mais que as mulheres de mesma idade e nível de instrução, quase o dobro da média da região (17,2%), enquanto na Bolívia a diferença é muito pequena. O resultado é o mesmo no que diz respeito à disparidade por raça e etnia, que chega também a 30%. (Observatório Brasil da igualdade de gênero, 2009)

Resp_2012.pdf>. Acesso em: 02 jan. 2015.

BRASIL. Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 01 maio 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 19 dez. 2014

BRASIL. Lei 6.019 de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 04 janeiro 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em: 29 dez. 2014.

BRASIL. Ministério de Trabalho e Emprego. **RAIS Estabelecimentos**. Disponível em: <<http://bi.mte.gov.br/bgcaged/rais.php>>. Acesso em: 03 jan. 2015.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 6**. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-6> Acesso em: 22 dez. 2014.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 127**. QUADRO DE CARREIRA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-127> Acesso em: 20 jan. 2015.

CANFÃO, Olívio Albino. Métodos de interpretação jurídica à luz do horizonte hermenêutico. **Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual**. Feira de Santana, n. 158, ano 2013. Disponível em: <[\[revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2715/1967\]\(http://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2715/1967\)>. Acesso em: 20 jan. 2015.](http://www.</p>
</div>
<div data-bbox=)

FERNANDES, Talita. Cresce diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil. **Revista Veja**. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/noticia/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-se-amplia-mostra-pnad>>. Acesso em 22 dez. 2014.

G1. Economia. **Só na Dinamarca as mulheres ganham mais que os homens; veja ranking: estimativasão do fórum econômico mundial: Brasil é 69º em ranking de igualdade entre gêneros**. Disponível em: <Portal G1, <http://g1.globo.com/economia/noticia/2014/11/so-na-dinamarca-mulheres-ganham-mais-que-homens-veja-ranking.html> 13/11/2014 13h42 - Atualizado em 13/11/2014 13h42>. Acesso em: 22 jan. 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 316.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Discriminação em matéria de emprego e ocupação**. Genebra: 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, 1958. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/472>>. Acesso em: 20 dez. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor**. Genebra: 34ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, 1951. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/445>>. Acesso em: 20 dez. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Objetivo e normas básicas da política social**. Genebra: 46ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, 1962. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/520>>. Acesso em: 20 dez. 2014.

PORTAL BRASIL. OBSERVATÓRIO BRASIL DA IGUALDADE DE GÊNERO. **Homens recebem salários 30% maiores que as mulheres no Brasil**. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/noticias/homens-recebem-salarios-30-maiores-que-as-mulheres-no-brasil/>>. Acesso em : 22 jan. 2015.

SANTOS, José Aparecidos dos. **Curso de cálculos de liquidação trabalhista**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2012, p. 171.

SANTOS, José Aparecidos dos. **Curso de cálculos de liquidação trabalhista**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2012, p. 171.

SOARES FILHO, José. A proteção da relação de emprego numa economia globalizada. **Revista Jus et fides**. ano 1, n. 1, dez. 2001. Disponível em: <<http://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/2725/2725.PDF>> Acesso em: 10 dez. 2014.