

RENATO SABINO CARVALHO FILHO

Bases para uma teoria da estipulação de salário

Tese de Doutorado

Orientador: Prof. Dr. Homero Batista Mateus Da Silva

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

SÃO PAULO – SP

2017

RENATO SABINO CARVALHO FILHO

Bases para uma teoria da estipulação de salário

Tese apresentado à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Doutor em Direito, na área de concentração Direito do Trabalho, sob a orientação do Prof. Dr. Homero Batista Mateus da Silva

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

SÃO PAULO – SP

2017

Nome: CARVALHO FILHO, Renato Sabino

Título: Bases para uma teoria da estipulação de salário

Tese apresentada à Faculdade de
Direito da Universidade de São Paulo
como exigência parcial para obtenção
do título de Doutor em Direito.

Aprovado em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____
Instituição: _____
Julgamento: _____
Assinatura: _____

Prof. Dr. _____
Instituição: _____
Julgamento: _____
Assinatura: _____

Prof. Dr. _____
Instituição: _____
Julgamento: _____
Assinatura: _____

Prof. Dr. _____
Instituição: _____
Julgamento: _____
Assinatura: _____

Prof. Dr. _____
Instituição: _____
Julgamento: _____
Assinatura: _____

*Dedico este trabalho à minha
família, base de tudo.*

AGRADECIMENTOS

A Deus, por todas as dádivas, força e proteção.

À minha família, em especial minha mãe, Beatriz, e minha irmã, Maria, pelo apoio incondicional e pela compreensão nos momentos mais difíceis ao longo de todo o programa de Doutorado.

Ao meu orientador, Prof. Homero Batista Mateus da Silva, que me guiou no amadurecimento intelectual e descoberta do mundo da eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho e me fez repensar e amadurecer o direito.

A Júlio César Bebber, Thereza Christina Nahas, Maurício Pereira Simões, Guilherme de Luca, Thiago Mendonça de Castro e Denise Alcântara, pelo auxílio durante a realização dos créditos, pesquisa e elaboração da presente tese.

A Silvia Regina Ponde Galvão Devonald e a todos os servidores com quem trabalhei no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, pelo apoio incessante para que o presente trabalho fosse concluído.

Aos meus amigos, que estavam sempre presentes e souberam compreender os momentos de isolamento que a pesquisa demandou.

**“Melhor é colocar sua confiança no Senhor
teu Deus que confiar nos homens.”
(Salmo 118:8)**

CARVALHO FILHO, Renato Sabino. **Bases para uma teoria da estipulação de salário**. 2017. Tese (Doutorado em Direito Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

RESUMO

O presente estudo objetiva contribuir com a ciência jurídica na criação de bases para uma teoria de estipulação de salários. Existem algumas situações em que o pagamento apenas do salário base se mostra injusto e desigual, podendo mascarar grandes fraudes na busca pela redução de custos. Entretanto, o salário é o meio de sustento do empregado, pelo qual ele mantém a sua dignidade e de sua família. Dessa forma, a legislação deve impedir o desrespeito à garantia de isonomia salarial. A problemática que impulsionou este trabalho foi a necessidade de se avaliar a lacuna jurídica existente quanto a critérios gerais e mais objetivos para a estipulação de salário. Para isso, são analisados aspectos doutrinários do salário, como morfologia, características e meios de estipulação. Após, o princípio da isonomia e da isonomia salarial são estudados, tanto na legislação internacional quanto na brasileira. Por fim, é desenvolvida a tese, com a constatação de vazios normativos e forma de sua solução, notadamente nas situações de acúmulo de funções e terceirização.

Palavras-chave: Salário. Isonomia. Estipulação.

CARVALHO FILHO, Renato Sabino. **Bases para uma teoria da estipulação de salário**. 2017. Tese (Doutorado em Direito Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

ABSTRACT

The present study aims to contribute to the legal science in the creation of basis for a theory of salary stipulation. There are some situations in which the payment of basic salary is unfair and uneven, and may mask large fraud in pursuit of lower costs. However, the salary is the means of livelihood of the employee, by which he maintains his dignity and his family's. Thus, the legislation should prevent the disrespect to guarantee wage equality. The problems that propelled this work were the need to evaluate the existence of a possible legal loophole as general and objective criteria for the stipulation of salary. For this, doctrinal aspects are analyzed, such as morphology, characteristics and means of provision. After, the principles of equality and of salary equality are studied, both in international and Brazilian laws. Finally, the thesis is developed to identify normative lack and try to solve them notably in cases of accumulation of functions and outsourcing.

Keywords: Wage equality. Stipulation.

RÉSUMÉ

La présente étude vise à contribuer à la science juridique à la création des bases d'une théorie de la stipulation des salaires. Il y a des situations où le paiement du salaire de base se montre injuste et inégal et peut masquer une fraude importante dans la poursuite de réduire les coûts. Toutefois, le salaire est le moyen de subsistance de l'employé, par laquelle il maintient sa dignité et sa famille. Ainsi, la législation devrait empêcher l'irrespect pour garantir l'égalité salariale. Les problèmes qui propulsent ce travail étaient qu'il fallait évaluer le vide juridique existant comme critères généraux et plus de buts pour la stipulation du salaire. Pour ce faire, aspects doctrinaux sont analysés, tels que la morphologie, les caractéristiques et les moyens de disposition. Après, le principe de l'égalité et de l'égalité de rémunération sont étudiés, tant en droit international et en brésilien. Enfin, la thèse est développée, avec la forme normative de vos solutions, notamment en cas d'accumulation de fonctions et d'externalisation.

Mots-clés : Salaire l'égalité. La stipulation.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	14
1 SALÁRIO.....	17
1.1 O TRABALHO NA HISTÓRIA COMO FATOR GERADOR DO SALÁRIO.....	17
1.1.1 Noções de contrato de trabalho e a busca da dignidade humana por meio do salário	22
1.2 O SALÁRIO NA HISTÓRIA E A SUA PREVISÃO COMO DIREITO FUNDAMENTAL	28
1.3 O SALÁRIO JUSTO.....	35
1.4 CONCEITO LEGAL DE SALÁRIO, REMUNERAÇÃO E RETRIBUIÇÃO	46
1.5 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO SALÁRIO	51
1.5.1 A forfetariedade	52
1.2.3 A comutatividade	53
1.5.2 A proporcionalidade com a natureza da prestação	55
1.2.5 A habitualidade	56
1.5.3 A periodicidade	57
1.5.4 A suficiência.....	58
1.5.5 A irredutibilidade	59
1.5.6 A indisponibilidade.....	62
1.5.7 A pós retributividade	62
1.5.8 A natureza composta.....	63
1.5.9 A tendencial determinação heterônoma.....	63
1.6 FORMAS DE FIXAÇÃO DO SALÁRIO	64
1.6.1 O salário por unidade de tempo	64
1.6.2 O salário por unidade de obra	65
1.6.3 O salário por tarefa	66
1.7 ASPECTOS DA MORFOLOGIA DO SALÁRIO	68
1.7.1 O salário mínimo.....	68
1.7.2 O salário profissional	72
1.7.3 O piso salarial	75
1.7.4 O salário-base	76
1.7.5 As gratificações	76

1.7.6 Os adicionais	80
2 A IGUALDADE SALARIAL	82
2. 1 O PRINCÍPIO DA IGUALDADE.....	82
2.2 A IGUALDADE SALARIAL NO DIREITO INTERNACIONAL.....	89
2.3 A IGUALDADE SALARIAL NO DIREITO BRASILEIRO	92
2.3.1 A equiparação salarial	95
<i>1.3.1.1 Requisitos</i>	<i>96</i>
<i>2.3.1.2 Causas de exclusão</i>	<i>101</i>
2.3.2 O art. 358 da CLT	103
3 BASES PARA UMA TEORIA DA ESTIPULAÇÃO DO SALÁRIO	106
3.1 A ESTIPULAÇÃO DO SALÁRIO QUANDO NÃO EXISTIR OU NÃO HOUVER PROVA DA IMPORTÂNCIA AJUSTADA	108
3.1.1 O artigo 460 da CLT e as críticas quanto à aplicação e conteúdo	108
3.1.2 Proposta de critérios para a fixação de salário supletivo	115
3.2 A ESTIPULAÇÃO DO SALÁRIO NA HIPÓTESE DE ACÚMULO DE FUNÇÕES.....	121
3.2.1 A legislação e jurisprudência atual quanto ao acúmulo de funções e a estipulação de salário	122
3.2.2 Proposta de critérios para a fixação de novo salário quando houver quebra de comutatividade por acúmulo de funções	127
<i>3.2.2.1 Da necessidade de alteração legislativa quanto à mobilidade funcional</i>	<i>128</i>
<i>3.2.2.2 Da necessidade de alteração legislativa quanto à estipulação de salário na mobilidade funcional</i>	<i>138</i>
3.3 A ESTIPULAÇÃO DO SALÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO	146
3.3.1 A legislação e jurisprudência atual quanto ao estabelecimento de piso salarial por meio de dissídio coletivo	146
3.3.2 Proposta de critérios para a fixação de novo salário normativo em dissídio coletivo	154
3.4 A ESTIPULAÇÃO DO SALÁRIO EM CASOS DE SUBSTITUIÇÃO DE EMPREGADOS	159
3.4.1 A legislação e jurisprudência atual quanto à estipulação de salários em caso de substituição de empregados	159

3.4.2 Proposta de critérios para a fixação de novo salário em caso de substituição de empregados	162
3.5 A ESTIPULAÇÃO DO SALÁRIO EM CASOS DE TERCEIRIZAÇÃO	164
3.5.1 A legislação e jurisprudência atual quanto à estipulação de salários em caso de terceirização.....	165
3.5.2 Proposta de critérios para a fixação de salário isonômico em caso de terceirização.....	173
CONCLUSÃO.....	181
REFERÊNCIAS	184

INTRODUÇÃO

O salário constitui o mais importante direito trabalhista, pois é ele que garante o sustento do trabalhador e de sua família, permitindo-lhe atingir o patamar de dignidade necessário para a vida em sociedade.

A normatização internacional acerca da matéria prevê a necessidade de se respeitar um valor mínimo a ser pago ao empregado, que pode ser fixado por lei, por norma coletiva ou, em alguns ordenamentos jurídicos, pelo Poder Judiciário. Entretanto, é comum que as partes pactuem um salário básico em valor superior, a ele sendo aplicados os devidos reajustes, sempre respeitada a regra de que é devido salário igual para trabalho igual.

A experiência forense, contudo, mostra que atualmente existe uma série de alterações contratuais que demandam uma análise sobre a necessidade de se revisar o valor do salário, ou, ao menos, de se conferir direito a um acréscimo salarial. Como exemplo, temos hipóteses de acúmulo de função, substituição de empregados e terceirização.

Alheio a isso, existem algumas situações em que o Poder Judiciário deve fixar o montante do salário, seja em ação individual, seja em dissídio coletivo.

Ponto em comum em todas as situações acima descritas é o vazio legislativo completo, sem qualquer previsão normativa acerca da forma de se estipular o valor nominal do salário ou do acréscimo salarial, ou o vazio ontológico, nos casos em que a norma atualmente existente não mais corresponde a sua essência.

E esta é exatamente a problemática que impulsionou o presente trabalho, no intuito de se buscar respostas a essas lacunas normativas e conseguir resolver problemas do dia-a-dia das relações do trabalho ou, até mesmo, os casos específicos que a cada dia são levados à Justiça do Trabalho.

Para tanto, usou-se a pesquisa doutrinária nacional e internacional, bem como a análise dos precedentes da Subseção de Dissídios Individuais I do TST ou das Subseções de Dissídios Coletivos dos Tribunais.

A tese está dividida em três partes.

No primeiro capítulo, é feita a análise do salário enquanto contraprestação pelo labor prestado pelo empregado. Em síntese, busca-se explorar o salário na história e conceituar o que se enquadra na ideia de salário justo. Ainda, é feita a verificação dos requisitos para o reconhecimento de uma verba como salário, o que é fundamental para analisar a natureza jurídica dos pagamentos que são feitos aos empregados. Por fim, debruça-se sobre a morfologia do salário, com a análise doutrinária das principais tipologias, até mesmo para se identificar a natureza jurídica específica de verbas citadas no último capítulo.

Já o segundo capítulo é dedicado ao estudo da isonomia salarial e a necessidade de sua efetivação no mundo do trabalho. Para tanto, conceitua-se o princípio da igualdade, em suas vertentes formal e material. Após, destaca-se especificamente a isonomia salarial, tanto no ordenamento jurídico internacional quanto no pátrio. Ao final, é feita a análise dos artigos 461 e 358 da CLT, que são dois dos principais dispositivos que cancelam a obrigatoriedade do respeito à isonomia salarial na lei brasileira. Este capítulo é importante porque a isonomia salarial é o fundamento maior que embasa toda a tese defendida neste estudo.

O último capítulo traz cinco teses a respeito da estipulação de salário.

A primeira delas objetiva analisar se o art. 460 da CLT apresenta critérios suficientes na atual conjuntura do mundo do trabalho para que o julgador arbitre o valor do salário em uma relação de emprego.

A segunda diz respeito aos casos de acúmulo de funções, com possível quebra da comutatividade inicialmente ajustada pelas partes, momento em que se analisa se tal alteração objetiva qualitativa ao contrato deve ensejar o pagamento de acréscimo salarial e, em caso de conclusão positiva, quais seriam os melhores critérios para que seja feita a justa remuneração do empregado.

A terceira trata da fixação de salários pelos tribunais quando do julgamento de dissídios coletivos, notadamente para se verificar se o critério da equidade (o único previsto no art. 766 da CLT) é suficiente para alicerçar as sentenças normativas prolatadas e, em caso negativo, quais critérios se mostrariam mais condizentes.

O quarto ponto é o vazio legislativo atual quanto à estipulação de salário em casos de substituição de empregados, tendo em vista que a matéria é regulada por súmula de jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, que supostamente não acompanhou a realidade das empresas, ante a pulverização de tarefas praticadas quando do afastamento do empregado ocupante do cargo ou da função.

Por fim, a tese se preocupa em analisar se é cabível a estipulação de acréscimo salarial nas relações de trabalho terceirizadas, bem como em propor critérios para que haja a isonomia salarial.

Busca-se, dessa forma, trazer contribuição inédita ao ordenamento jurídico, para que sejam fixados critérios gerais, ou atualizados os já existentes, acerca da estipulação de salário nas hipóteses acima mencionadas.

CONCLUSÃO

Após a pesquisa doutrinária e jurisprudencial apresentada, conclui-se que, de fato, existe vazio legislativo nas questões propostas, o que deve ser sanado pelo Poder Legislativo, com o objetivo de dar efetividade máxima à garantia constitucional da igualdade, prevista no art. 5º, “caput”, e 7º, XXX, da Constituição.

Quanto ao art. 460 da CLT, conclui-se que ele deve ser aplicado pelo juiz quando as partes não tiverem pactuado especificamente o valor do salário, ou quando não houver prova específica do montante acordado. Na primeira hipótese, devem ser inseridos os casos em que o Poder Judiciário reconhece a existência de uma relação de emprego a partir de uma relação de trabalho já existente.

Contudo, os critérios estabelecidos na atual legislação para nortear o juiz na estipulação do salário não se mostram atuais, tendo em vista que não levam em consideração a hierarquia e a isonomia interna do empregador, e, nem mesmo, o setor a que ele pertence e o porte da empresa.

Para tanto, propõe-se os seguintes critérios de aplicação subsidiária: a) aplicação da norma coletiva; b) patamar salarial pago por funções equivalentes no empregador, ou, ainda, por funções que exijam o conhecimento técnico equivalente (respeitados os limites dos salários de quem exerce posição imediatamente inferior e superior na hierarquia); d) patamar salarial pago por funções equivalentes em outras empresas do mesmo porte e da mesma categoria (ou, se ausente, de outras categorias), no mesmo município ou região metropolitana.

No que tange ao acúmulo de funções, conclui-se que a legislação deve prever a necessidade de pagamento de acréscimo salarial por acúmulo de funções quando o empregador assinalar atividades diferentes das contratadas, que culminem com a quebra da comutatividade inicialmente pactuada. Em tal norte, o art. 456, parágrafo único, da CLT seria norma a respeito de mobilidade

funcional, mas que não impossibilita o pagamento de acréscimo, enquanto perdurar o acúmulo.

Assim como ocorre com os vendedores ou radialistas, o pagamento deve ser feito por meio de adicional, pois esta é a verba que remunera o labor em condição prejudicial. Na mesma linha da legislação existente, o adicional deveria ser de 10% sobre o salário base, nas empresas de micro e pequeno portes. Já nas empresas maiores, em que o acúmulo de funções normalmente trará mais desgaste físico e psicológico ao empregado, o adicional deve ser de 20%, aplicando-se, assim, escalonamento semelhante ao que ocorre com os radialistas em emissoras de maior porte.

Conclui-se também que nenhum acréscimo é devido se o empregado já tem o seu contrato regido, inclusive quanto à remuneração, pela regra mais favorável. Assim, nenhum adicional deve ser pago se o acúmulo se dá em funções de menor complexidade do que a contratada.

Por fim, a partir do momento em que o acúmulo perdura por determinado período de tempo, ele deve ser incorporado ao salário base, não podendo mais ser excluído ou reduzido.

Com relação à fixação de salário em dissídio coletivo, constatou-se que a legislação celetista não é suficiente, pois traz apenas o critério de equidade, que, aliás, já norteia todo e qualquer julgamento. Com isso, ao julgar os dissídios coletivos de natureza econômica, os tribunais decidem cláusulas de fixação de piso ou de reajuste sem nenhum critério específico previsto em lei, o que gera múltiplos julgamentos distintos.

A conclusão a que se chega é que a lei deve prever critérios claros, dentre os quais, subsidiariamente: a) adoção de índices já negociados pela categoria para alguma classe de empregados; b) aplicação aproximada de índices de reajuste adotados pelos sindicatos envolvidos em outras normas coletivas em outros municípios de sua base territorial; c) aplicação aproximada de índices aplicados em normas coletivas ou sentenças normativas de regiões geo-econômicas semelhantes e próximas; d) a aplicação do índice INPC, acrescido da taxa de crescimento do PIB do setor ou da média nacional, o que for maior.

Sobre a substituição de empregados, verifica-se que o art. 450 da CLT não trata especificamente da questão salarial decorrente, pelo que o conteúdo da Súmula 159 do TST deve ser positivado. Ainda, conclui-se que a norma deve considerar também as situações em que o empregador burla a necessidade de pagar salário-substituição por meio de pulverização das funções entre os empregados remanescentes.

Assim, propõe-se que seja positivada a obrigatoriedade de pagamento de salário substituição quando houver substituição temporária de empregado, assim considerada aquela que é previsível e prolongada. Na hipótese de pulverização, a lei deve prever a necessidade de pagamento proporcional, na medida da substituição, ou ainda, se impossível aferi-la, que seja garantido ao empregado adicional por acúmulo de função.

Por fim, conclui-se que a legislação brasileira precisa de dispositivo legal que garanta a isonomia salarial entre empregado de empresa prestadora de serviço terceirizado e empresa tomadora. Uma vez permitida pela lei, devem ser buscados meios de se evitar a precarização da força de trabalho.

Nessa linha, propõe-se o pagamento de parcela de equivalência, pela qual o patamar salarial do empregado terceirizado passa a equivaler ao patamar do empregado da empresa contratante. Com isso, permite-se o cálculo na proporcionalidade de dias trabalhados ao tomador e pode-se aumentar ou diminuir o valor da parcela, a depender do porte do tomador.

Em suma, espera-se que a presente tese contribua para que as omissões legislativas aqui abordadas sejam supridas, com o objetivo de cancelar a garantia fundamental da isonomia no que tange ao salário.

REFERÊNCIAS

ALLEN, Robert C. **The Great Divergence in European Wages and Prices from the Middle Ages to the First World War**. Explorations in Economic History 38, 411–447, 2001.

ALMEIDA, Renato Rua de. Eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. **Revista LTr**. São Paulo. a. 76, t. I., n. 6, p. 647-650, jun. 2012.

AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho à luz do novo código do trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, 2009.

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. **Eficácia dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2007.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Trad. Pietro Nasseti. São Paulo: Martin Claret, 2004.

_____. **Política**. Livro I. Brasília: Editora da UNB, 1985.

BARACAT, Eduardo Milléo; GUNTHER, Luiz Eduardo. Isonomia salarial: análise do critério da identidade de função sob as perspectivas do fordismo e do toyotismo. **Revista Jurídica Cesumar – Mestrado**, v. 12, n 1, p. 77-91, jan./jun. 2012.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BATTAGLIA, Felice. **Filosofia do Trabalho**. Tradução de Miguel Reale. São Paulo: Saraiva, 1958.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 19. ed. São Paulo : Editora Malheiros, 2006.

_____. **Do estado liberal ao estado social**. São Paulo: Malheiros, 1980.

BORGES, Rosângela Mara Sartori. **Princípio da Dignidade da Pessoa Humana: Instrumento da Não-Discriminação**. In: FACHIN, Zulmar (Coord.). Direitos Humanos e Cidadania. São Paulo: Método, 2008.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 6. ed. Coimbra: Edições Almedina, 2002.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 11.^a ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

CASTILHO, José Luciano de Castilho. Dissídio Coletivo. *In* CHAVES, Luciano Athayde (org.). **Curso de processo do trabalho** (org.). 2. Ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 858-877.

CASTRO, Thiago Mendonça de. **A responsabilidade trabalhista da Administração Pública**: Propostas de parametrização do inciso V da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho. 2015. 293f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo (Faculdade de Direito), 2015.

CATHARINO, José Martins. **Tratado jurídico do salário**. Edição fac-similada. São Paulo: LTR, 1994.

CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. **A flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil**: Desregulação ou Regulação Anética do Mercado?. São Paulo: LTr, 2008.

CÉSAR, João Batista Martins. **Tutela coletiva dos direitos fundamentais dos trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. v. 3. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

_____. **Curso de direito civil brasileiro**. Teria das Obrigações Contratuais e Extracontratuais. 24° ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

ERMIDA URIARTE, Oscar. Metodos de fijacion de salarios actualmente vigentes en el Uruguay. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, a. 8, n. 46, p. 26-35, nov./dez. 1983.

FAVARIM, Flávia Negri. **Remuneração e salário**: uma abordagem jurídico/administrativa. Revista de Ciências Gerenciais. Vol. 15, nº 21, 2011.

FERNANDES, Antônio Monteiro. **Direito do trabalho**. 13. ed. Coimbra: Almedina, 2006.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil, Contratos**: Teoria Geral. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Trabalho escravo, forçado e degradante: trabalho análogo à condição de escravo e expropriação da propriedade**. RDT (Brasília), v. 18, 06, p. 04-08, 2012.

GIGLIO, Wagner D.; CORRÊA, Claudia Giglio Veltri. **Direito processual do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

GOMES, Júlio Manuel Vieira. **Direito do trabalho**. v. 1. Coimbra: Coimbra Editora, 2007.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 18 ed. Rio de Janeiro: Forense. 2007.

GOTTSCHALK, Elson. **O jus variandi no contrato de trabalho**. Salvador: Benedictina, 1956.

HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. **Filosofia do Direito**: Linhas Fundamentais da Filosofia do Direito ou Direito Natural e Ciência do Estado em Compêndio. Trad. Paulo Meneses et al. São Leopoldo, RS, Ed. Unisinos/Unicap/Loyola, 2010.

HOBBS, Thomas. **Leviatã ou Matéria, forma e poder de um Estado eclesiástico e civil**. Trad. João Paulo Monteiro e Maria Beatriz Nizza da Silva. 3 ed. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

JOÃO PAULO II, Papa. **Carta encíclica Laborem Exercens**. Roma, 14 set. 1981. Disponível em: <http://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/pt/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html>. Acesso em: 20 abr. 2017.

LARENZ, Karl. **Base del negocio jurídico e cumplimiento de los contratos** (tradução de Carlos Fernández Rodríguez). Madri: Editorial Revista de Derecho Privado, 2002.

LEÃO XIII, Papa. **Carta encíclica Rerum Novarum**: sobre a condição dos operários. Roma, 15 mai. 1891. Disponível em: <http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html>. Acesso: 19 abr. 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2013.

LOCKE, John. **Segundo tratado sobre o governo**. Trad. Anoar Aiex e Jacy Monteiro. 3 ed. São Paulo: Abril Cultura, 1983.

LORENZETTI, Ari Pedro. Isonomia salarial no tempo e no espaço. **Revista do TRT da 18ª Região**. Goiânia, ano 11, 2008/2009, p. 11-21.

LUCASSEN, Jan. **Outlines of a History of Labour**. IISH-Research Paper, ISSN 0927-4618, 2013.

MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. v. 2. São Paulo: Editora LTr, 1.981.

_____. **Manual de direito do trabalho**. v. 2. 3. ed. São Paulo: Editora LTr, 1.992.

MALLET, Estêvão. **Igualdade, discriminação e direito do trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 76, p. 17-51, 2010.

MALTA, Christóvão Piragibe Tostes; ARAGÃO, Luiz Fernando Basto. **Comentários à CLT**. 7. ed. São Paulo: LTr, 1995.

MANGLANO, Carlos Molero; VALDÉS, José Manuel Sánchez-Cervera; DÍAZ-CANEJA, Ana Matorras. **Manual de derecho del trabajo**. 8. Ed. Pamplona: Editorial Thomson Civitas, 2008.

MARMELSTEIN, George. **Curso de direitos fundamentais**. São Paulo: Atlas, 2008.

MARQUES, Fabíola. **Equiparação salarial**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do trabalho**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2006.

MARTINS-COSTA, Judith. Contratos. Conceito e evolução. **Teoria geral dos contratos** (coord. LOTUFO, Renan; NANNI, Giovanni Ettore). São Paulo: Atlas, 2011, p. 23-66.

_____. **A boa-fé no direito privado: sistema e tópica no processo obrigacional**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

_____. O adimplemento e o inadimplemento das obrigações no novo código civil e o seu sentido ético e solidarista. **O novo código civil**. 2. ed. São Paulo: LTr, p. 351-79.

MARX, Karl. **O Capital: Crítica da Economia Política**, Livro Primeiro Tomo 1. Trad. Regis Barbosa & Flávio R. Kothe, São Paulo, Nova Cultural, 1996.

_____. **O Processo de produção do capital**. In: O Capital: crítica da economia política. 22.ed. radução: Reginaldo Sant'na.: Rio de Janeiro: Civilização, 2008. Livro Primeiro, Vol. II

_____. **Salário, preço e lucro**. 4. ed. São Paulo: Centauro, 2002.

MAZURKEVIC, Arion. A boa-fé objetiva: uma proposta para reaproximação do direito do trabalho ao direito civil. DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz Eduardo (coord.). **O impacto do novo código civil no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. p. 349-75.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1984.

MELO, Diogo Leonardo Machado de. Princípios do direito contratual: autonomia provada, relatividade, força obrigatória, consensualismo. **Teoria geral dos contratos** (coord. LOTUFO, Renan; NANNI, Giovanni Ettore). São Paulo: Atlas, 2011, p. 67-96.

MELO, Raimundo Simão de. **Dissídio coletivo de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional**. 3. ed. Rio de Janeiro: Coimbra Editora, 2000.

MONTEIRO, Renata Alves de Paula. **A transição para a vida adulta no contemporâneo: Um estudo com jovens cariocas e quebequenses**. 2011. 224 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Centro de Filosofia e Ciências Humanas (Instituto de Psicologia), 2011.

MONTORO, André Franco. **Introdução à Ciência do Direito**. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2009.

_____. Princípios do direito contratual: função social, boa-fé objetiva, equilíbrio, justiça contratual, igualdade. **Teoria geral dos contratos** (coord. LOTUFO, Renan; NANNI, Giovanni Ettore). São Paulo: Atlas, 2011, p. 97-143.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Equiparação salarial e o inciso VI da Súmula 6 do C. TST. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. n. 31, jul./dez. 2007, p. 45-57.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____. **Teoria jurídica do salário**. São Paulo: LTr, 1997.

NEGREIROS, Teresa. **Teoria do contrato: novos paradigmas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2006.

_____. **Fundamentos para uma interpretação constitucional do princípio da boa-fé**. Rio de Janeiro: Renovar, 1.998.

NETO, Abílio. **Novo código do trabalho e legislação complementar anotados**. Coimbra: Coimbra Editora, 2009.

OLIVEIRA, Flávia de Paiva Medeiros de; NEWTON, Paulla Christianne da Costa. **Desenvolvimento humano e tutela laboral das mulheres no ordenamento jurídico brasileiro: Nuances e perspectivas no cerne da Constituição Brasileira de 1988**. In: *Direito do Trabalho*. Conpedi. Unicuitiba, v. 9. 1. ed. Clássica Editora, 2014.

PAÉZ, Francisco Alemán. **Curso de derecho del trabajo I: la relación individual de trabajo**. Madrid: Editorial Tecnos, 2011.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **O princípio da dignidade da pessoa humana na perspectiva do direito como integridade**. São Paulo: LTr, 2009.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Contratos**. v. 3. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **El salario en el Uruguay**. Montevideo: Facultad de Derecho, 1956.

QUINTAS, Paula; QUINTAS, Helder. **Manual de direito do trabalho e de processo do trabalho**. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2012.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do trabalho, II.** 4. ed. Coimbra: Editora Almedina, 2012.

RIZZARDO, Arnaldo. **Contratos.** 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

ROCHA, Andréa Presas. **Igualdade salarial e regras de proteção ao salário.** Revista Ltr, vol 72, n.04, abr 2008.

RODRIGUES, Silvio. **Dos Contratos e das declarações unilaterais de vontade.** 30. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

_____. **Direito civil.** v. 3. 30. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

ROPPO, Enzo. **O contrato.** Coimbra: Almedina. 2009.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho.** São Paulo. LTr, 2005.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das leis do trabalho:** comentada. 44. ed atual., ver. e ampl. SAAD, José Eduardo Duarte; CASTELLO BRANCO, Ana Maria Saad. São Paulo: LTr, 2011.

SANSEVERINO, Riva. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: Editora LTr, 1976.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais.** 10. ed. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2009.

SIDGWICK, Henry. **The Wages Fund Theory.** The Fortnightly Review, volume 25, July-December 1879.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado:** livro da remuneração. v. 5. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

_____. **Curso de direito do trabalho aplicado.** v. 9. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

_____. **CLT comentada.** 14. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016.

SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho.** Ed. LTr. São Paulo. 2004.

SUSSEKÜND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho.** v. 1. 22. Ed. São Paulo: Editora LTr, 2005.

TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia. A discriminação de gênero e a proteção à mulher. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.** v. 47. n. 77, jan-jun 2008.

VALVERDE, Antonio Martín; GUTIÉRREZ, Fermín Rodríguez-Sañudo; MURCIA, Joaquín García. **Derecho del trabajo.** 17. ed. Madrid: Editora Tecnos, 2008.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Os prejudgados, as súmulas e o TST. **R. Inf Legisl.** Brasília. a. 14, n. 55, jul-set. 1977. p. 83-100.

VILLALÓN, Jesús Cruz. **Compendio de derecho del trabajo**. 3. ed. Madrid: Editorial Tecnos, 2010.

VIOLA, Ricardo Rocha. Efetividade dos direitos fundamentais e densidade normativa? Um falso problema. **Revista Ideia**, Uberlândia, v. 1, p. 1-17, 2009.