

Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos
(Organizador)

A Natureza e o Conceito do Direito 2



Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos

(Organizador)

A Natureza e o Conceito do Direito

2

Atena Editora
2019

2019 by Atena Editora
Copyright © Atena Editora
Copyright do Texto © 2019 Os Autores
Copyright da Edição © 2019 Atena Editora
Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira
Diagramação: Geraldo Alves
Edição de Arte: Lorena Prestes
Revisão: Os Autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição Creative Commons. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Faria – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista
Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)	
N285	A natureza e o conceito do direito 2 [recurso eletrônico] / Organizador Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos. – Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2019. – (A Natureza e o Conceito do Direito; v. 2) Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader. Modo de acesso: World Wide Web. Inclui bibliografia ISBN 978-85-7247-677-5 DOI 10.22533/at.ed.775190810 1. Direito – Filosofia. 2. Direito do trabalho. I. Vasconcelos, Adaylson Wagner Sousa de. CDD 340
Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422	

Atena Editora
Ponta Grossa – Paraná - Brasil
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

A natureza e o conceito do Direito – Vol. II, coletânea de vinte e oito capítulos de pesquisadores de diversas instituições, indica obra que aborda conteúdos voltados para os estudos jurídicos atuais.

Abordando conteúdos atuais sobre a ciência do direito, são trazidas contribuições que geram impactos significativos do cidadão comum. Primeiramente, o direito do idoso é pautado a partir dos indicativos internacionais. A principiologia da eficácia e a relação com os tribunais pátrios é explanada. O estado de coisas inconstitucional também é tema recorrente nas colaborações realizadas. As relações de trabalho, a terceirização, a pejetização são conteúdos que impactam o sujeito, a precarização das relações, a economia, a previdência e o desenvolvimento social.

Além desses eixos norteadores, temos contribuições que pairam sobre direito aduaneiro, compliance, usucapião, posse, prescrição, direito registral, estatuto da metrópole, política urbana, intervenção estatal na economia, parceria público-privada, direito eleitoral, direito a morte digna, direito penal e transgênicos.

Diante da pluralidade de assuntos aqui incluídos, conclamamos o público leitor a interagir com os textos que seguem:

- **O PROCESSO DE DINAMOGENESIS DOS DIREITOS DOS IDOSOS NO ÂMBITO DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS**, de Mariana Teixeira Thomé e Ynes da Silva Félix;
- **O PRINCÍPIO DA EFICÁCIA E OS TRIBUNAIS BRASILEIROS**, de Bruno Thiago Krieger e Felipe Oswaldo Guerreiro Moreira;
- **JUSTIÇA RESTAURATIVA – O EMPODERAMENTO DA VÍTIMA NO TRATAMENTO DOS CONFLITOS COMO FORMA EFETIVA DE REALIZAÇÃO DA JUSTIÇA**, de Jaime Roberto Amaral dos Santos;
- **O SISTEMA CARCERÁRIO BRASILEIRO FRENTE AO ESTADO DE COISAS INCONSTITUCIONAL EM RELAÇÃO AS PRESAS GESTANTES**, de Andressa Dias Aro;
- **O ESTADO DE COISAS INCONSTITUCIONAL E O PRINCÍPIO DA SEPARAÇÃO DOS PODERES**, de Maria Elizângela da Silva Lima, Reginaldo César Lima Álvares e Isabella Pinto Figueiredo;
- **O CONCEITO JURÍDICO DE DANO RESSARCÍVEL**, de Daniel Deggau Bastos;
- **CONCENTRAÇÃO DE RENDA E DEMOCRACIA**, de Lafaiete Luiz do Nascimento;
- **O CONCEITO ULTRAPASSADO DE MESMA LOCALIDADE QUE A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 TROUXE PARA A EQUIPARAÇÃO SALARIAL**, de Rebecca Falcão Viana Alves;

- **O CONTRATO DO EMPREGADO MARÍTIMO E O CONFLITO DE COMPETÊNCIA TRABALHISTA NO ESPAÇO**, de Gustavo Barone Martins;
- **NOVA LEI DA TERCEIRIZAÇÃO: VANTAGENS E DESVANTAGENS**, de Valeska Denise Sousa Garcês, David Sousa Garcês, Diego Matos Araújo Barros, Erika Almeida Chaves, José Airton Almeida Uchôa e Sara Regina Santos Oliveira;
- **PEJOTIZAÇÃO: O TRABALHADOR COMO PESSOA JURÍDICA**, de Valeska Denise Sousa Garcês, David Sousa Garcês, Diego Matos Araújo Barros, Erika Almeida Chaves, José Airton Almeida Uchôa e Sara Regina Santos Oliveira;
- **DIREITO ADUANEIRO: AUTONOMIA, NATUREZA, CONCEITOS E OS NOVOS RUMOS**, de Alexandro Alves Ferreira e David Alves Ferreira Junior
- **O COMPLIANCE COMO MECANISMO DE INTEGRIDADE NA ADMINISTRAÇÃO NAS PESSOAS JURÍDICAS DE DIREITO PÚBLICO**, de Cláudia Maria Cândida da Costa Lugli;
- **A USUCAPIÃO ADMINISTRATIVA E SUA VIABILIDADE PRÁTICA**, de Ana Lúcia Maso Borba Navolar;
- **A POSSE COMO INSTRUMENTO DE REGULARIZAÇÃO FUNDIÁRIA: UMA ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO DAS TERRAS DEVOLUTAS MINEIRAS**, de Virginia Junqueira Rugani Brandão
- **PRESCRIÇÃO EM MATÉRIA DISCIPLINAR**, de Ronaldo David Viana Barbosa e Reinaldo Denis Viana Barbosa;
- **O DIREITO REGISTRAL: ESTRUTURA DO REGISTRO DE IMÓVEL EM PROL DO MEIO AMBIENTE**, de Thiago de Miranda Carneiro;
- **O ESTATUTO DA METRÓPOLE COMO SISTEMA ABSTRATO MODERNO**, de Wagner Barboza Rufino e Tatiana Cotta Gonçalves Pereira;
- **PARTICIPAÇÃO E COOPTAÇÃO NOS CONSELHOS DE POLÍTICA URBANA DO MUNICÍPIO DE CAMPOS DOS GOYTACAZES – RJ**, de Rodrigo Anido Lira, Ludmila Gonçalves da Matta e Marusa Bocafoli da Silva;
- **O PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA E A NECESSÁRIA OBSERVÂNCIA DE SEUS PRECEITOS PARA SE DAR EFETIVIDADE AO PRINCÍPIO DA INTERVENÇÃO MÍNIMA NA AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA**, de Marcela Abreu Dias e Ângela Barbosa Franco;
- **PARCERIA PÚBLICO-PRIVADA. INTERESSE DIFUSO. PRESTAÇÃO DE GARANTIAS POR ORGANISMOS INTERNACIONAIS DE FINANCIAMENTO**, de Jean Colbert Dias;
- **O QUE DESEJA “O CÓDIGO”? NOTAS SOBRE A COMPLEXIDADE DE**

REALIZAÇÃO DO IMAGINÁRIO DE SUJEITOS DO CAMPO DO DIREITO NA TRANSIÇÃO DE PARADIGMAS NORMATIVOS IMPLEMENTADOS PELO ESTADO, de Leonardo Barros Souza;

- **A UTILIDADE DE ARGUMENTOS PRAGMÁTICOS NO PROCESSO DE TOMADA DE DECISÕES JUDICIAIS JUSTAS – UM VIÉS ELEITORALISTA**, de Leonardo Tricot Saldanha e Sarah Francieli Mello Weimer;
- **MORTE E VIDA SEVERINA, A ONIPRESENÇA DA MORTE FRENTE AO ANSEIO POR UMA VIDA DIGNA**, por Hellen Karoline dos Santos Farias, Caroline Rodrigues Ferreira, Natália Pereira da Silva e Rosália Maria Carvalho Mourão;
- **O DIREITO SISTÊMICO COMO UM GRANDE ALIADO DA DEFENSORIA PÚBLICA**, de Jamile Gonçalves Serra Azul;
- **REINCIDÊNCIA CRIMINAL SOB A ÓTICA DAS TEORIAS DAS PENAS**, de Lisandra Moreira Martins e Isael José Santana;
- **DA (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ART. 156 DO CÓDIGO DE PROCESSO PENAL E A AMBIÇÃO DA VERDADE**, de Vitoria Andressa Loiola dos Santos e Juliano de Oliveira Leonel
- **RESTRIÇÕES À AUDIÊNCIA PÚBLICA NA LIBERAÇÃO DE TRANSGÊNICOS E DIREITO INTERNACIONAL**, de Fábio Carvalho Verzola.

Tenham ótimas leituras!

Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
O PROCESSO DE DINAMOGENESIS DOS DIREITOS DOS IDOSOS NO ÂMBITO DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS	
Mariana Teixeira Thomé Ynes da Silva Félix	
DOI 10.22533/at.ed.7751908101	
CAPÍTULO 2	13
O PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA E OS TRIBUNAIS BRASILEIROS	
Bruno Thiago Krieger Felipe Oswaldo Guerreiro Moreira	
DOI 10.22533/at.ed.7751908102	
CAPÍTULO 3	31
JUSTIÇA RESTAURATIVA – O EMPODERAMENTO DA VÍTIMA NO TRATAMENTO DOS CONFLITOS COMO FORMA EFETIVA DE REALIZAÇÃO DA JUSTIÇA	
Jaime Roberto Amaral dos Santos	
DOI 10.22533/at.ed.7751908103	
CAPÍTULO 4	42
O SISTEMA CARCERÁRIO BRASILEIRO FRENTE AO ESTADO DE COISAS INCONSTITUCIONAL EM RELAÇÃO AS PRESAS GESTANTES	
Andressa Dias Aro	
DOI 10.22533/at.ed.7751908104	
CAPÍTULO 5	56
O ESTADO DE COISAS INCONSTITUCIONAL E O PRINCÍPIO DA SEPARAÇÃO DE PODERES	
Maria Elizângela Da Silva Lima Reginaldo César Lima Álvares Isabella Pinto Figueiredo	
DOI 10.22533/at.ed.7751908105	
CAPÍTULO 6	84
O CONCEITO JURÍDICO DE DANO RESSARCÍVEL	
Daniel Deggau Bastos	
DOI 10.22533/at.ed.7751908106	
CAPÍTULO 7	96
CONCENTRAÇÃO DE RENDA E DEMOCRACIA	
Lafaiete Luiz do Nascimento	
DOI 10.22533/at.ed.7751908107	
CAPÍTULO 8	105
O CONCEITO ULTRAPASSADO DE MESMA LOCALIDADE QUE A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 TROUXE PARA A EQUIPARAÇÃO SALARIAL	
Rebecca Falcão Viana Alves	
DOI 10.22533/at.ed.7751908108	

CAPÍTULO 9	117
O CONTRATO DO EMPREGADO MARÍTIMO E O CONFLITO DE COMPETÊNCIA TRABALHISTA NO ESPAÇO	
Gustavo Barone Martins	
DOI 10.22533/at.ed.7751908109	
CAPÍTULO 10	129
NOVA LEI DA TERCEIRIZAÇÃO: VANTAGENS E DESVANTAGENS	
Valeska Denise Sousa Garcês	
David Sousa Garcês	
Diego Matos Araújo Barros	
Erika Almeida Chaves	
José Airton Almeida Uchôa	
Sara Regina Santos Oliveira	
DOI 10.22533/at.ed.77519081010	
CAPÍTULO 11	143
PEJOTIZAÇÃO: O TRABALHADOR COMO PESSOA JURÍDICA	
Valeska Denise Sousa Garcês	
David Sousa Garcês	
Diego Matos Araújo Barros	
Erika Almeida Chaves	
José Airton Almeida Uchôa	
Sara Regina Santos Oliveira	
DOI 10.22533/at.ed.77519081011	
CAPÍTULO 12	156
DIREITO ADUANEIRO: AUTONOMIA, NATUREZA, CONCEITO E OS NOVOS RUMOS	
Alexandro Alves Ferreira	
David Alves Ferreira Junior	
DOI 10.22533/at.ed.77519081012	
CAPÍTULO 13	169
O COMPLIANCE COMO MECANISMO DE INTEGRIDADE NA ADMINISTRAÇÃO DAS PESSOAS JURÍDICAS DE DIREITO PÚBLICO	
Cláudia Maria Cândida da Costa Lugli	
DOI 10.22533/at.ed.77519081013	
CAPÍTULO 14	185
A USUCAPIÃO ADMINISTRATIVA E SUA VIABILIDADE PRÁTICA	
Ana Lúcia Maso Borba Navolar	
DOI 10.22533/at.ed.77519081014	
CAPÍTULO 15	197
A POSSE COMO INSTRUMENTO DE REGULARIZAÇÃO FUNDIÁRIA: UMA ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO DAS TERRAS DEVOLUTAS MINEIRAS	
Virginia Junqueira Rugani Brandão	
DOI 10.22533/at.ed.77519081015	

CAPÍTULO 16	211
PRESCRIÇÃO EM MATÉRIA DISCIPLINAR	
Ronaldo David Viana Barbosa	
Reinaldo Denis Viana Barbosa	
DOI 10.22533/at.ed.77519081016	
CAPÍTULO 17	222
O DIREITO REGISTRAL: ESTRUTURA DO REGISTRO DE IMÓVEL EM PROL DO MEIO AMBIENTE	
Thiago de Miranda Carneiro	
DOI 10.22533/at.ed.77519081017	
CAPÍTULO 18	233
O ESTATUTO DA METRÓPOLE COMO SISTEMA ABSTRATO MODERNO	
Wagner Barboza Rufino	
Tatiana Cotta Gonçalves Pereira	
DOI 10.22533/at.ed.77519081018	
CAPÍTULO 19	246
PARTICIPAÇÃO E COOPTAÇÃO NOS CONSELHOS DE POLÍTICA URBANA DO MUNICÍPIO DE CAMPOS DOS GOYTACAZES - RJ	
Rodrigo Anido Lira	
Ludmila Gonçalves da Matta	
Marusa Bocafoli da Silva	
DOI 10.22533/at.ed.77519081019	
CAPÍTULO 20	259
O PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA E A NECESSÁRIA OBSERVÂNCIA DE SEUS PRECEITOS PARA SE DAR EFETIVIDADE AO PRINCÍPIO DA INTERVENÇÃO MÍNIMA NA AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA	
Marcela Abreu Dias	
Ângela Barbosa Franco	
DOI 10.22533/at.ed.77519081020	
CAPÍTULO 21	265
PARCERIA PÚBLICO-PRIVADA. INTERESSE DIFUSO. PRESTAÇÃO DE GARANTIAS POR ORGANISMOS INTERNACIONAIS DE FINANCIAMENTO	
Jean Colbert Dias	
DOI 10.22533/at.ed.77519081021	
CAPÍTULO 22	277
O QUE DESEJA “O CÓDIGO”? NOTAS SOBRE A COMPLEXIDADE DE REALIZAÇÃO DO IMAGINÁRIO DE SUJEITOS DO CAMPO DO DIREITO NA TRANSIÇÃO DE PARADIGMAS NORMATIVOS IMPLEMENTADOS PELO ESTADO	
Leonardo Barros Souza	
DOI 10.22533/at.ed.77519081022	

CAPÍTULO 23	285
A UTILIDADE DE ARGUMENTOS PRAGMÁTICOS NO PROCESSO DE TOMADA DE DECISÕES JUDICIAIS JUSTAS – UM VIÉS ELEITORALISTA	
Leonardo Tricot Saldanha Sarah F. Mello Weimer	
DOI 10.22533/at.ed.77519081023	
CAPÍTULO 24	298
MORTE E VIDA SEVERINA, A ONIPRESENÇA DA MORTE FRENTE AO ANSEIO POR UMA VIDA DIGNA	
Hellen Karoline dos Santos Farias Caroline Rodrigues Ferreira Natália Pereira da Silva Rosália Maria Carvalho Mourão	
DOI 10.22533/at.ed.77519081024	
CAPÍTULO 25	309
O DIREITO SISTÊMICO COMO UM GRANDE ALIADO DA DEFENSORIA PÚBLICA	
Jamile Gonçalves Serra Azul	
DOI 10.22533/at.ed.77519081025	
CAPÍTULO 26	321
REINCIDÊNCIA CRIMINAL SOB A ÓTICA DAS TEORIAS DAS PENAS	
Lisandra Moreira Martins Isael José Santana	
DOI 10.22533/at.ed.77519081026	
CAPÍTULO 27	334
DA (IN) CONSTITUCIONALIDADE DO ART. 156 DO CÓDIGO DE PROCESSO PENAL E A AMBIÇÃO DA VERDADE	
Vitoria Andressa Loiola dos Santos Juliano de Oliveira Leonel	
DOI 10.22533/at.ed.77519081027	
CAPÍTULO 28	341
RESTRICÇÕES À AUDIÊNCIA PÚBLICA NA LIBERAÇÃO DE TRANSGÊNICOS E DIREITO INTERNACIONAL	
Fabio Carvalho Verzola	
DOI 10.22533/at.ed.77519081028	
SOBRE O ORGANIZADOR	348
ÍNDICE REMISSIVO	349

O CONCEITO ULTRAPASSADO DE MESMA LOCALIDADE QUE A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 TROUXE PARA A EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Rebecca Falcão Viana Alves

Universidade Federal de Sergipe - UFS
Aracaju-Sergipe

RESUMO: O presente artigo visa compreender se a mudança conceitual que o requisito de mesma localidade sofreu com a reforma trabalhista de 2017 trará benefícios ou dificuldades na demonstração desse requisito no pleito de equiparação salarial. Para compreender tal ponderação será necessário avaliar alguns aspectos teóricos dessa instituição e da reforma trabalhista. Este artigo divide-se em três tópicos: o primeiro realizou uma breve análise do conceito de mesma localidade até a Lei n. 13.467/17. O segundo trata sobre as alterações que a equiparação salarial sofreu por conta da reforma trabalhista. Por fim, o terceiro busca entender quais as consequências da mudança do conceito de mesma localidade. Objetiva-se descobrir se, de fato, o conceito retrógrado de mesma localidade que a reforma trabalhista determinou dificultará a caracterização da equiparação salarial. Para realizar o artigo proposto foi utilizada a metodologia de pesquisa bibliográfica a fim de analisar a legislação trabalhista anterior e posterior à Lei n. 13.467/17, além de súmulas do TST e doutrina especializada em direito do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Mesma Localidade; Equiparação Salarial; Reforma Trabalhista.

THE RETROGRESSIVE CONCEPT OF THE “SAME LOCALITY” THAT THE LABOR LAW REFORM BILL ESTABLISHED FOR WAGE PARITY

ABSTRACT: The present article aims to understand if the conceptual change that the requirement of “same locality” suffered from the labor law reform bill from 2017 will bring benefits or difficulties in the demonstration of this requirement in the wage parity suit. In order to understand this effect, it is necessary to evaluate some theoretical aspects of both this institution and the labor reform. This work is divided into three topics: the first one carried out a brief analysis of the concept of same locality until Law no. 13,467/17; the second discuss the changes in wage parity, due to the labor reform; and finally, the third seeks to understand the consequences of changing the concept of the same locality. The goal is to find out if the outdated concept of same locality the labor reform has determined will make it difficult to characterize wage parity. For this proposed article, a bibliographical research methodology was used to analyze the labor legislation before and after Law n.13,467/17, in addition to TST overviews and specialized doctrine in labor law.

KEYWORDS: Same Locality; Wage Parity;

1 | INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista de 2017 trouxe diversas mudanças para a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, as quais, em sua maioria, não foram benéficas para os trabalhadores. O forte viés neoliberal da reforma trabalhista deixou clara sua intenção de flexibilizar e de desregular a legislação obreira. Por tal razão é que ocorreram alterações como a ampliação da terceirização, a declaração de que o negociado prevalece sobre o julgado, a tentativa de restringir os direitos trabalhistas indisponíveis a um rol taxativo, dentre outras mudanças que buscavam fragilizar o sistema jurídico trabalhista e o próprio direito obreiro.

Das alterações *in pejus* que ocorreram com a referida reforma, a que aconteceu com a equiparação salarial, por aparentar uma franca intenção por parte do legislador de dificultar ou restringir sua comprovação, foi escolhida para ser estudada no presente artigo. Especialmente, porque um dos seus requisitos foi alterado para um entendimento retrógrado que já havia sido superado pela doutrina e pela jurisprudência: o requisito de mesma localidade. Por essa razão, o presente estudo foca nesse requisito, já que a mudança de “mesma localidade” para “mesmo estabelecimento comercial” é um regresso a um entendimento superado na década de noventa. Além disso, apesar de ser recente a superação do entendimento mais restritivo da mesma localidade, as discussões sobre seu conceito eram quase sempre para ampliá-la e não restringi-la.

Diante da situação exposta, o presente artigo objetiva compreender se a mudança conceitual que o requisito de mesma localidade sofreu irá beneficiar ou dificultar a demonstração deste no pleito de equiparação salarial, afetando a própria comprovação da situação de discriminação que a equiparação salarial combate. Para tanto, o estudo será guiado por perguntas chaves que serão respondidas ao longo dos tópicos de seus respectivos temas: Qual o conceito de mesma localidade? Qual a mudança na abrangência de localidade trazida pela reforma trabalhista? O que mudou na equiparação salarial com a Lei n. 13.467/2017? Qual impacto que a reforma trabalhista pode gerar na comprovação e demonstração da situação de desigualdade que a equiparação salarial combate? Desta forma, o estudo se divide em três tópicos que tratam de responder as perguntas guias. O primeiro tópico foi reservado para o conceito e a mudança conceitual de “mesma localidade”, fazendo uma breve análise da sua evolução de restritivo para abrangente e voltando a ser restritivo. O segundo trata das alterações que a equiparação salarial sofreu com a reforma trabalhista. Por fim, no terceiro tópico, foi feita uma análise de quais foram as consequências que essas mudanças ocorridas na equiparação salarial trouxeram para o trabalhador e se estas são benéficas ou prejudiciais.

A metodologia utilizada na presente pesquisa teve o fim exploratório para

compreender qual seria a consequência para a demonstração do requisito de mesma localidade ao tentar se caracterizar a equiparação salarial após as mudanças advindas da reforma trabalhista. A abordagem foi dedutiva, ao utilizar-se de um panorama geral para entender o tema abordado. O método de abordagem quanto aos objetivos será qualitativo, pois se busca um conhecimento valorativo que não será expresso em números e nem de forma exata. Por fim, houve o levantamento bibliográfico acerca do conceito de equiparação salarial e de mesma localidade, bem como acerca das alterações que a reforma trabalhista gerou no instituto da equiparação salarial. Na pesquisa documental foram utilizadas fontes primárias como normas jurídicas brasileiras, especialmente, a Lei nº 13.467/17, a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho e das súmulas e OJs do TST sobre o tema, bem como livros e artigos de revistas voltados para o assunto de direito do trabalho, equiparação salarial, mesma localidade e dos reflexos da reforma trabalhista no direito do trabalho.

2 | BREVE ANÁLISE DO CONCEITO DE MESMA LOCALIDADE

O primeiro ponto do presente trabalho é entender o conceito de mesma localidade. Desde a promulgação da CLT em 1943, o texto do artigo 461 da CLT (BRASIL, 1943) trazia os requisitos exigidos para que houvesse o reconhecimento da equiparação salarial, sendo o último deles a mesma localidade. Todavia, em 2017, com a reforma trabalhista, após décadas de discussões sobre o significado da expressão “mesma localidade”, o legislador decidiu modificá-la nominalmente substituindo-a por “mesmo estabelecimento empresarial”.

A priori, pode não parecer uma troca tão alarmante, visto que para os leigos as expressões parecem ser sinônimas. Todavia para quem conhece a evolução histórica do conceito de mesma localidade e a ampliação que ele conquistou ao longo dos anos de vigência da CLT, bem como as intenções escusas que a reforma trabalhista tinha de dificultar o acesso aos direitos trabalhistas, compreende-se que a mudança feita não foi realizada por outro motivo, senão o de restringir o instituto da equiparação salarial. Isto porque, mesmo estabelecimento empresarial é um conceito delimitado, restrito e fechado. Ou seja, na interpretação literal da lei, só teriam direito à equiparação salarial os empregados que trabalhassem no mesmo prédio.

Ressalta-se que ainda que a expressão “estabelecimento empresarial”, que é um conceito do direito empresarial, não significa apenas a loja física em que a empresa funciona e sim, como pode se observar nas lições de Teixeira (2018) e Ramos (2016), todo o conjunto de bens materiais e imateriais que o empresário possui e que utiliza para realizar a empresa. O presente artigo irá trabalhar com a compreensão do homem-médio e do dicionário, por crer que esta tenha sido a intenção do legislador ao usar a expressão “estabelecimento empresarial”. Portanto, o significado de estabelecimento no dicionário Dicio é local utilizado para o comércio ou para a indústria, loja. Como se pode notar o significado de estabelecimento para

a língua vernácula – não jurídica – reside na ideia de um prédio onde funciona uma determinada atividade empresarial.

Infelizmente, parte da doutrina obreira já está se adequando a esta ideia de estabelecimento empresarial como loja/edifício e sua restrição para a equiparação salarial. Cassar (2018) expressa que após a reforma trabalhista a equiparação só seria possível entre empregados que trabalhem na mesma unidade técnica, em outras palavras, no mesmo estabelecimento. Além disso, Romar (2018) explica que não mais prevalece o conceito de mesma localidade da Súmula 6º, X do TST, pois este foi restringido pela Lei n. 13.467/2017, a qual limitou o direito à equiparação salarial para os empregados que trabalham no mesmo estabelecimento empresarial. Ao observar a fala das duas autoras, resta claro que o conceito restritivo de mesma localidade que a reforma trabalhista trouxe, de fato, pretende dificultar a equiparação salarial, pois diminui sua ocorrência aos empregados que estejam prestando serviço no mesmo prédio comercial.

Atualmente, esse entendimento não pode ser mais aceito, pois como se observa nos ensinamentos de Martins (2015), a ideia da mesma localidade está ligada a uma área geográfica de iguais condições socioeconômicas. Segundo o autor, as diferenças no salário só são justificadas em razão dos desiguais índices de custo de vida, ou seja, em regiões diferentes se têm custos de vida distintos e, por tal razão, é permitido que haja uma disparidade salarial entre os empregados. Esse entendimento, para Martins (2015), deve estar embutido na interpretação da palavra localidade de modo que seu significado básico acaba correspondendo ao de município, pois dentro de um município não haveria distinções que justificassem a diferença salarial.

Entende-se que, no início da vigência da CLT, em 1943, de fato, a expressão “mesma localidade” não poderia ter uma compreensão tão ampla quanto na atualidade. Isto porque na década de quarenta não era comum que uma empresa tivesse mais de uma loja estabelecida na mesma cidade, de modo que o significado de mesma localidade acabava sendo, logicamente, o de mesmo estabelecimento comercial. Com a modernização e a expansão econômica, os negociantes arriscaram abrir outras lojas dentro da mesma cidade em busca de maiores lucros e visando atender a demanda populacional, causando essa mudança de paradigma.

Naturalmente, o direito evolui junto com a mudança social, de modo que a doutrina, os advogados e os juízes começaram a questionar, ponderar e modificar o conceito de mesma localidade. Como se observa, na década de noventa, o conceito de mesma localidade já havia sido consolidado como mesma cidade/município. Ou seja, já havia ocorrido uma evolução durante as cinco décadas de sua existência, como se constata na jurisprudência usada no acórdão 0002200-08.1995.5.04.0005 de recurso ordinário da 2º turma do TRT da 4º região para negar o recurso:

A expressão “mesma localidade” há de interpretar-se restritivamente, **levando-se em conta os locais, as cidades, em que o serviço foi prestado**. Nesse sentido vem-se consolidando a jurisprudência: Localidade da prestação de serviço. O

conceito de mesma localidade **restringe-se ao local em que o empregado presta serviços, na mesma cidade, ponto geográfico definido**, sendo inviável **ampliar o conceito** de modo a equiparar empregados que trabalham em cidades diversas, ainda que **façam parte da mesma região geo-econômica** (TST, RR 5.303/90.8, Ursulino Santos, Ac. 1ª T. 256/91) (grifo nosso) (BRASIL, 1997, on-line).

O acórdão acima citado e outros julgados dessa época quase sempre traziam a mesma citação ao recurso de revista do TST de 1991, que entende mesma localidade como mesma cidade. Todavia, já no final da década de noventa começam a aparecer as primeiras decisões que abrangiam ainda mais o conceito de mesma localidade. Como no caso do acórdão n. 7318200-85.1996.5.04.0511 de recurso ordinário da 6º Turma do TRT da 4º região:

No tocante ao argumento da reclamada, que reclamante e paradigma desenvolviam suas atividades em localidades diferentes, a mesma não prospera. **Entende-se por mesma localidade, como sendo a mesma região geo-econômica.** Inclusive com base nos depoimentos das testemunhas, presume-se que ambos trabalhavam juntos, ou senão, muitas vezes no mesmo local. (grifo nosso) (BRASIL, 1998, on-line)

Já nos anos 2000, o conceito mais amplo de mesma localidade é consolidado com a orientação jurisprudência (OJ) n. 252 da SDI-1 do TST de 2002 e também com a inclusão da referida OJ dentro da súmula do TST que tratava sobre equiparação salarial, a Súmula 6 em seu inciso X. Em outras palavras, pode-se notar que durante toda a vigência da CLT até a Lei n. 13.467/2017 a tendência das discussões era de ampliar o conceito de mesma localidade, pois foi se percebendo que não era justificável que empregados que trabalhavam para a mesma empresa dentro de uma área geográfica de iguais condições socioeconômicas – seja um município ou uma região metropolitana/geo-econômica – ganhassem salários distintos ao realizar a mesma função, para o mesmo empregador com a mesma perícia técnica.

Pode-se concluir que o que a lei queria ao descrever a mesma localidade, então, era garantir que empregados que realizassem o mesmo trabalho e estivesse dentro de uma região geográfica de igual custo de vida, pudessem receber salários iguais caso não houvesse situação impeditiva para tanto. É o que se extrai das palavras de Delgado (2017, p. 929) “O que a lei pretende é apenas e tão somente evitar discriminação — e não criar mecanismo artificial de extensão geográfica dos mesmos critérios empresariais de gestão trabalhista”. O autor deixa claro que a ideia do mecanismo de equiparação salarial é não permitir a discriminação salarial em situações que não justifiquem sua existência, como, no caso da mesma localidade, dentro do mesmo município, já que o custo e condições de vida são iguais, seja para os trabalhadores do Shopping ou para os da loja no centro.

O entendimento de Delgado (2017) e Martins (2015) se harmonizam na ideia de que não se pode limitar o significado de localidade a apenas uma loja, nem se pode ampliar a ponto de abarcar áreas que não tenham as mesmas condições e

custo de vida. Ambos entendem que a legislação traz uma ideia de respeito ao limite geográfico básico, dentro do qual uma das principais características é a igualdade socioeconômica e a proximidade, de forma que não possa justificar um tratamento salarial diferenciado para aquela determinada região ou espaço urbano.

Infelizmente, na contramão de toda essa evolução benéfica ao empregado e ao princípio da não-discriminação, veio, em 2017, a reforma trabalhista que trouxe o conceito de 1943 de volta à legislação. Um conceito ultrapassado a mais de três décadas e, efetivamente, um retrocesso de 74 anos, retornando a uma ideia que era comum na época da promulgação da CLT. Essa mudança de mesma localidade para mesmo estabelecimento empresarial não se sustenta no tempo globalizado e urbanizado que o Brasil vive, no qual não é justificável que um empregado ganhe menos que outro por trabalhar numa loja distinta dentro da mesma cidade. Essa é uma situação clara de desigualdade e discriminação sem motivo justificável, ou seja, apenas uma forma dos empregadores diminuírem salários de seus empregados sem precisarem se preocupar com punição legal. Por tal razão, não pode haver outra explicação para essa mudança senão a de que restringir direitos dos empregados, especificamente, o direito a salário igual para trabalhos.

Por fim, resta saber que ainda que haja essa tentativa de restrição de direitos ainda há aqueles que lutam para impedi-la. Por exemplo, Cassar (2018) traz a comparação com o direito coletivo, uma vez que para a autora se a própria Constituição diz que a menor base territorial para um sindicato deve ser um município e ainda afirma que a entidade sindical pode estabelecer pisos salariais para a categoria, o entendimento da jurisprudência está correto, já que a diferença salarial teria origem na norma coletiva e, conseqüentemente, sua localidade é a de um município. Por outro lado Delgado e Delgado (2017) são um pouco mais rígidos no que diz respeito a essa interpretação do novo artigo 461 da CLT. Os autores entendem que na literalidade, o estabelecimento empresarial é uma expressão mais restritiva do que a localidade. Contudo, ficando evidenciada a efetiva similitude de condições entre os estabelecimentos situados no mesmo âmbito municipal, seria possível manter o sentido antidiscriminatório mais amplo do conceito de localidade anteriormente pacificado. Eles entendem que essa possibilidade se vislumbra no fato de que a equiparação salarial existe para atender ao princípio da não-discriminação que está expressamente imposto na Constituição Federal e, conseqüentemente, a interpretação dos seus requisitos deve ser aquela que melhor atende o espírito constitucional.

3 | EQUIPARAÇÃO SALARIAL PÓS-REFORMA TRABALHISTA

A equiparação salarial está na CLT desde sua vigência, em 1943, estabelecida no artigo 461, porém, em 1988, a Constituição Federal elevou o instituto à matéria constitucional ao inseri-lo no rol de direitos dos trabalhadores presentes em seu no

artigo 7º, XXX (BRASIL, 1988). Segundo Delgado (2017), a equiparação salarial é um dos mecanismos que o princípio antidiscriminatório tem para evitar o tratamento salarial diferenciado àqueles trabalhadores que cumprem trabalho igual para o idêntico empregador. Com este conceito nota-se que a equiparação salarial busca impedir que o pagamento pelo trabalho realizado possa ter alguma razão escusa ou torpe velada para justificar a diferenciação salarial, naturalmente, combatendo preconceitos e racismo dentro do ambiente da empresa. Por tal razão parece ser óbvia a ligação que Delgado faz entre a equiparação salarial e o princípio da não-discriminação.

Como se extraí, ainda, do conceito de Delgado (2017) e do *caput* do artigo 461 da CLT (BRASIL, 1943) a equiparação salarial tem requisitos para que seja comprovada a discriminação e decretada à igualdade salarial. Nos parágrafos do referido artigo, ainda há situações em que a disparidade salarial é justificada – como é o caso de quadro de carreiras, reaproveitamento, dentre outros. Antes da reforma os requisitos eram: idêntica função, trabalho de igual valor, mesmo empregador, mesma localidade e simultaneidade, consoante Delgado (2017) era um requisito que não estava expresso, mas que foi acolhido pela doutrina e jurisprudência. Após a reforma trabalhista, os requisitos se mantiveram quase iguais, com exceção da mesma localidade que virou mesmo estabelecimento empresarial e o fato de que houve o crescimento de um novo requisito que é o tempo de serviço no emprego. Logo os requisitos a partir da Lei n. 13.467/2017 são: idêntica função; trabalho de igual valor; mesmo empregador; mesmo estabelecimento empresarial; simultaneidade e tempo de serviço no emprego.

Como se pode notar pela observação do texto antigo e do novo texto do artigo 461, a maioria dos requisitos se manteve igual, com algumas exceções: o requisito da simultaneidade agora incluída expressamente no §5º do artigo 461 da CLT. Contudo, ao mesmo tempo em que agora a contemporaneidade é elemento expresso na CLT, esse parágrafo também exclui a possibilidade de indicação de paradigmas remotos, ou seja, além de não possibilitar a equiparação em cadeia e aqueles que já não trabalham para a empresa. E o novo requisito que é exigido é o tempo de serviço no emprego, ou seja, agora, além do limite de dois anos que já era exigido no requisito de trabalho de igual valor também se exige que os equiparandos não tenham uma diferença maior de quatro anos de serviços prestados para o empregador. Com isto, cria-se mais uma forma impeditiva para a caracterização da equiparação salarial. Ainda que se alegue que tal medida está premiando o empregado por antiguidade na empresa, é bom lembrar que uma dos fatores que já impedia a equiparação era o quadro ou planos de cargos e salários que deveriam alternar entre antiguidade e merecimento.

Além das mudanças nos requisitos tiveram outras alterações em pontos que a doutrina entendeu serem prejudiciais e outras que foram consideradas neutras, como a inclusão de etnia no *caput* do artigo 461, já que é óbvio que nenhuma discriminação

deve ser aceita para justificar a diferenciação salarial. Delgado e Delgado (2017) entendem que o rol de sexo, etnia, sexo é apenas um rol exemplificativo, naturalmente, pois eles defendem claramente que o princípio antidiscriminatório, que vem do princípio da igualdade, não pode se restringir por nenhuma característica que gere preconceito ou estigma social. Dessa forma o que aparenta é que o legislador quis apenas dar ênfase a este grupo específico pelo racismo marcado na sociedade brasileira ou quis distrair os leitores das alterações prejudiciais que foram feitas.

Outra modificação que foi prejudicial para o trabalhador é a que trata sobre o tema dos §§ 2º e 3º do artigo 461 da CLT, pois correspondia ao assunto que impedia a caracterização da equiparação salarial: quadro de carreiras com previsão de promoções alternadas por antiguidade e merecimento. A Lei n. 13.467/2017 retirou a necessidade do quadro de carreiras ser homologado ou registrado em órgão público, incluindo o Ministério do Trabalho – atual Secretária do Trabalho –, retirando do controle público a existência e a publicidade dos quadros de carreiras da empresa. Ademais, o texto legal diz que o quadro de carreira ou os planos de cargos e salários devem ser adotados por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva. No tocando ao § 3º, que normalmente é lido em conjunto com o § 2º, o texto altera as promoções para por merecimento e por antiguidade ou por apenas um destes critérios, não sendo mais necessária a alternância entre antiguidade e merecimento.

Delgado e Delgado (2017, p. 173) tratam dessa alteração com maus-olhos, ao expressarem que o conjunto acentuado de desregulamentações e flexibilizações nesse campo temático “(...) pode comprometer o objetivo da regra jurídica, isto é, a aptidão para erigir real fato impeditivo do pleito antidiscriminatório (...)”. Isto porque, segundo os autores, caso o quadro de carreira ou o plano de cargos e salários não evidenciem vantagens e garantias efetivas para os empregados que sejam suficientes para justificar a não incidência do princípio antidiscriminatório, esses planos e quadros deverão perder a força como fato impeditivo do direito do autor. Caso contrário, os quadros de carreira e os planos de cargo e salários estarão apenas formatando meros simulacros impeditivos à equiparação salarial. Observa que mesmo sem o controle do Ministério do Trabalho e de outro órgão público, *a priori*, o controle poderá ser feito judicialmente, como observam Lima e Lima (2017, p. 72) “(...) é de ponderar-se que não escapará do controle judiciário a razoabilidade do plano, (...)”.

A última mudança que a reforma trabalhista trouxe foi o §6º estabelece uma multa de 50% do valor máximo do benefício da Previdência em caso de comprovada discriminação em virtude de sexo ou etnia. Para Cassar e Borges (2017) o legislador cometeu um erro ao limitar a multa para os casos de discriminação em virtude de sexo ou etnia, pois por se tratar de uma punição poderão alegar que as hipóteses da multa são taxativas. Ou seja, ficariam sem a multa outras espécies de discriminação como religiosa, de idade, dentre outras. Em outras palavras, pelo que se entende da fala dos autores o texto adequado seria “deverá pagar uma multa o empregador que utilizar qualquer tipo de discriminação para motivar a diferença salarial”.

4 | CONSEQUÊNCIAS DA MUDANÇA DO CONCEITO DE MESMA LOCALIDADE

Após observar a mudança conceitual de mesma localidade e as demais alterações que ocorreram na equiparação salarial, resta analisar as consequências dessas alterações para o trabalhador.

Como foi observada no tópico da mudança conceitual da mesma localidade, a expressão “mesmo estabelecimento empresarial” é demasiadamente restritiva. Esta alteração por si só já impediria diversas equiparações de ocorrerem, pois delimita uma área muito pequena para a justificativa da discrepância salarial. Ressalta-se que com o conceito limitante de mesmo estabelecimento empresarial, pode ocorrer a situação em que uma empresa, que tenha duas ou mais lojas em determinada cidade pague salários diferentes para trabalhadores que estejam locados em lojas distintas dentro dessa cidade. Numa situação mais esdrúxula, os estabelecimentos de determinada empresa podem estar localizados a uma quadra de distância do outro, ou até na mesma rua, mas por serem dois prédios diferentes, não serão considerados parte do mesmo estabelecimento empresarial, justificando desta forma a distinção salarial entre seus empregados.

É óbvio o prejuízo para o empregado nessa situação, pois ainda que todos os requisitos, incluindo o novo de tempo no serviço, da equiparação estejam comprovados, o juiz que entender pela interpretação literal e direta da lei poderá não decretar a equiparação. Cassar (2017) num artigo sobre o projeto de lei da reforma trabalhista escreveu que as medidas de criar novo requisito que dificultasse a equiparação e de alterar o conceito de mesma localidade para o de mesmo estabelecimento empresarial deveriam ser suprimidas por importarem em retrocesso e limitações dos direitos obreiros.

Ressalta-se a importância de observar que várias das alterações que a reforma trabalhista trouxe, não somente a da equiparação salarial, ofendem a princípios constitucionais e trabalhistas. Os princípios afetados diretamente foram, dentre outros: o da proibição ao retrocesso, que seria a vedação do retrocesso social e do núcleo essencial dos direitos sociais já realizados e efetivados legislativamente (SILVA, 2018); o da igualdade, o qual estabelece que todos devem ser iguais perante a lei sem distinção de gênero, etnia, religião dentre outros, segundo artigo 5º, *caput* da Constituição Federal; o da não-discriminação, também estabelecido na Constituição Federal em seu artigo 7º, XXX, o qual proíbe o pagamento de salários diferentes para o exercício da mesma função por motivos de sexo, raça, etc. É com este último que se estabelece a máxima de salários iguais para trabalhos iguais e o da proteção, brocardo basilar do direito do trabalho, segundo Delgado (2017), é o que estrutura a teia de proteção ao hipossuficiente na relação empregatícia, visando atenuar, no plano jurídico, o desequilíbrio inerente do plano fático do contrato de trabalho. Ou seja, o princípio da proteção é o que justifica a existência do direito do trabalho.

Importa ressaltar que, como observa Silva (2018), a Lei n. 13.457/2017 ignorou

não só o patamar jurídico assegurado pela Constituição Federal, como também a opinião dos doutrinadores e juristas da área do direito do trabalho e decidiu por ressuscitar um ideal jurídico baseado na predominância do poder econômico no âmbito da relação de emprego. Ao analisar que a reforma trabalhista estabeleceu, contra a vontade popular, normas que dificultassem ou impedissem a aplicação de direitos que haviam sido conquistados para os trabalhadores, entende-se que suas alterações tiveram um viés contrário ao propósito do direito obreiro que é o de equilibrar a relação entre empregado e empregador.

Após observar as ponderações sobre as alterações da reforma trabalhista violarem direitos e princípios trabalhista e constitucionais como no caso dos princípios da vedação ao retrocesso social e da não-discriminação, compreende-se que a Lei n. 13.467/2017, sob o falso pretexto de aumentar a empregabilidade no País, veio apenas para consolidar a desigualdade na relação de emprego, precarizando e flexibilizando direitos e garantias trabalhistas. Por tal razão, não é de se estranhar a mudança da expressão “mesma localidade”, que estava garantindo uma abrangência maior no alcance da equiparação salarial, para a expressão “mesmo estabelecimento empresarial”, que tenta restringir e dificultar o alcance da garantia de salários iguais para trabalhos iguais, por ser uma delimitação que só foi lógica e, por isso, aceitável na época da promulgação da CLT. Porém mesmo com a tentativa de restrição da reforma trabalhista, não se justifica a diferenciação salarial numa base territorial de iguais condições e custo de vida.

5 | CONCLUSÃO

Após observar as mudanças que a Lei n. 13.467/17 trouxe para a equiparação salarial como um todo e, especificamente, a mudança conceitual do requisito de mesma localidade, conclui-se que a lei da reforma trabalhista prejudicou os empregados que buscam a equiparação salarial. Ao analisar que caso não se faça uma interpretação ampliativa ligada aos princípios constitucionais de não-discriminação e da igualdade, o trabalhador poderá receber salário menor que seu colega que trabalhe em estabelecimento distinto ao dele ainda que estejam dentro da mesma cidade. Além de retirar a indicação de paradigma remoto e de acrescentar um limite temporal de que os empregados não podem ter diferença de mais de quatro anos dentro da empresa – algo que já era coberto pelo quadro de carreiras. Desta forma, não resta dúvidas de que a mudança do conceito de mesma localidade e as demais alterações na equiparação salarial vieram para restringir sua caracterização, possibilitando que haja situações de discrepância salarial sem motivos justos que sejam a razão para impedir a igualdade salarial.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 07 jun. 2019.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 07 jun. 2019

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 6º. Equiparação salarial. Art. 461 da CLT. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho [2005]. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-6. Acesso em: 10 jun. 2010.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (2. Turma). Recurso Ordinário 0002200-08.1995.5.04.0005/RS. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. Não há que se falar em diferenças decorrentes de isonomia salarial, quando o reclamante e o paradigma trabalharam em localidades diversas. Inteligência do art. 461 da CLT. Recurso desprovido. Recorrente: Mário Arthur Mendes. Recorrido: Companhia Estadual de Energia Elétrica - CEEE. Relatora: Dulce Olena Baumgarten Padilha, 23 de setembro de 1997. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus1/pqkALQ4L0AoACcssa9dtNg?&tp=mesma+regi%C3%A3o+geo-econ%C3%B4mica>. Acesso em: 11 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (6. Turma). Recurso Ordinário 7318200-85.1996.5.04.0511/RS. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. Caracterizado o exercício de atividade em condições de risco acentuado, devida se torna a concessão do adicional de periculosidade incidente sobre o salário contratual, independente do fato de o empregado não permanecer em área de risco durante toda a jornada de trabalho. Nega-se provimento no tópico. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. Comprovada a identidade funcional com o paradigma apontado, são devidas a diferenças salariais postuladas. Nega-se provimento ao recurso no tópico. HORAS EXTRAS - CONTAGEM MINUTO A MINUTO. É entendimento deste Juiz Relator, que todos os minutos devem ser contados para a apuração da jornada de trabalho, não havendo nem na legislação, nem na doutrina, argumentação que leve à conclusão de que seria ao menos razoável o “desconto” de períodos de trabalho ou de tempo à disposição do empregador. Mantém-se a sentença. Recorrente: Indústrias Alimentícias Maguary S/A. Recorrido: Aldo Bortoncello. Relatora: Otacílio Silveira Goulart Filho, 30 de abril de 1998. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus1/jSfR5voe2lr-aq9DLNokoQ?&tp=mesma+regi%C3%A3o+geo-econ%C3%B4mica>. Acesso em: 11 jun. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. rev., atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. Reforma Trabalhista: Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16. **Revista eletrônica da OAB/RJ**. Rio de Janeiro, v. 30, 2017. Disponível em: <http://revistaeletronica.oabrj.org.br/wp-content/uploads/2017/05/V%C3%B3lia-Bomfim-Cassar.pdf>Acesso em: 14 jun. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil** – com os comentários à lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

ESTABELECIMENTO. In: DICIO, dicionário online de português. Porto: 7Graus, 2018. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/estabelecimento/>. Acesso em: 10 jun 2019.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Pércles Rodrigues Marques de. Reforma

trabalhista: entenda ponto por ponto. São Paulo: LTr, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 31º ed. São Paulo: Atlas, 2015.

RAMOS, **André Luiz Santa Cruz**. **Direito empresarial esquematizado**. 6. ed. rev., atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SILVA, Felipe Miguel Gonçalves. **A precarização da relação de trabalho com a Reforma Trabalhista**: a prevalência do acordado sobre o legislado com o advento do art. 611- A, CLT. 2018. 54 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2018. Disponível em: <http://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/22637/1/PrecarizacaoRelacaoTrabalho.pdf>. Acesso em: 14 jun. 2019.

TEIXEIRA, Tarcisio. **Direito empresarial sistematizado**: doutrina, jurisprudência e prática. 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SOBRE O ORGANIZADOR

Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos - Doutor em Letras, área de concentração Literatura, Teoria e Crítica, pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB, 2019). Mestre em Letras, área de concentração Literatura e Cultura, pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB, 2015). Especialista em Prática Judicante pela Universidade Estadual da Paraíba (UEPB, 2017), em Ciências da Linguagem com Ênfase no Ensino de Língua Portuguesa pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB, 2016), em Direito Civil-Constitucional pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB, 2016) e em Direitos Humanos pela Universidade Federal de Campina Grande (UFCG, 2015). Aperfeiçoamento no Curso de Preparação à Magistratura pela Escola Superior da Magistratura da Paraíba (ESMAPB, 2016). Licenciado em Letras - Habilitação Português pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB, 2013). Bacharel em Direito pelo Centro Universitário de João Pessoa (UNJPÊ, 2012). Foi Professor Substituto na Universidade Federal da Paraíba, Campus IV – Mamanguape (2016-2017). Atuou no ensino a distância na Universidade Federal da Paraíba (2013-2015), na Universidade Federal do Rio Grande do Norte (2017) e na Universidade Virtual do Estado de São Paulo (2018-2019). Advogado inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional Paraíba (OAB/PB). Desenvolve suas pesquisas acadêmicas nas áreas de Direito (direito canônico, direito constitucional, direito civil, direitos humanos e políticas públicas, direito e cultura), Literatura (religião, cultura, direito e literatura, literatura e direitos humanos, literatura e minorias, meio ambiente, ecocrítica, ecofeminismo, identidade nacional, escritura feminina, leitura feminista, literaturas de língua portuguesa, ensino de literatura), Linguística (gêneros textuais e ensino de língua portuguesa) e Educação (formação de professores). Parecerista *ad hoc* de revistas científicas nas áreas de Direito e Letras. Organizador de obras coletivas pela Atena Editora. Vinculado a grupos de pesquisa devidamente cadastrados no Diretório de Grupos de Pesquisa do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Orcid: orcid.org/0000-0002-5472-8879. E-mail: <awsvasconcelos@gmail.com>.

ÍNDICE REMISSIVO

C

Compliance 9, 165, 167, 169, 170, 171, 172, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 223

D

Dano 8, 35, 39, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 142, 230

Democracia 8, 11, 15, 16, 18, 29, 66, 75, 76, 77, 79, 80, 83, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 128, 173, 206, 247, 250, 251, 253, 256, 257, 258, 291, 293, 296, 305, 307, 335, 339

Direito 9, 10, 11, 1, 2, 3, 4, 6, 8, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 29, 30, 32, 33, 35, 40, 41, 42, 44, 45, 46, 48, 53, 54, 58, 59, 61, 64, 65, 66, 67, 68, 70, 71, 74, 77, 78, 82, 83, 85, 86, 87, 88, 89, 94, 95, 98, 99, 100, 104, 105, 106, 107, 108, 110, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 120, 121, 122, 126, 128, 129, 132, 136, 137, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 164, 165, 167, 168, 169, 171, 173, 174, 176, 179, 181, 182, 183, 185, 186, 188, 189, 190, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 228, 230, 231, 232, 233, 246, 251, 257, 259, 262, 263, 269, 271, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 289, 290, 291, 293, 294, 296, 298, 299, 303, 304, 305, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 316, 319, 320, 321, 323, 324, 325, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 345, 346, 347, 348

Direito aduaneiro 9, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 164, 167

Direito internacional 11, 122, 128, 341, 343, 347

Direito penal 215, 216, 219, 220, 325, 327, 328, 330, 331, 332, 333, 335, 336, 337, 339

Direito registral 10, 222

Direitos humanos 3, 6, 9, 10, 31, 36, 37, 38, 40, 44, 47, 53, 63, 65, 67, 124, 128, 152, 206, 298, 303, 308, 332, 336, 342, 343, 344, 345, 346, 348

E

Economia 6, 7, 9, 96, 100, 131, 132, 137, 164, 168, 175, 179, 180, 181, 183, 203, 239, 265, 269, 273, 274, 276

Eficácia 20, 30, 59, 67, 78, 98, 148, 180, 214, 229, 230, 251, 256, 259, 263, 338, 342, 343

Estado de coisas inconstitucional 8, 42, 47, 56, 67, 75

Estatuto da metrópole 10, 233, 239

I

Idoso 5, 6, 8, 11, 305

Intervenção estatal 18, 146, 170, 328

J

Justiça restaurativa 8, 31, 34, 35, 38, 40, 41

M

Morte 11, 50, 298, 299, 300, 301, 302, 305, 307, 308

Mulheres 4, 7, 9, 43, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55

P

Parceria público-privada 10, 156, 265, 267, 269, 273, 275

Pejotização 9, 137, 143, 144, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155

Poderes 8, 13, 14, 19, 20, 21, 28, 48, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 64, 66, 67, 68, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 161, 174, 205, 234, 250, 252, 253, 281, 286, 287, 291, 294, 337, 338

Política urbana 10, 198, 246, 252, 253

Posse 9, 186, 187, 189, 191, 192, 194, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 228, 229, 255

Prescrição 10, 191, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 221

Princípios 3, 5, 10, 18, 34, 35, 36, 38, 39, 40, 42, 43, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 64, 76, 102, 113, 114, 129, 136, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 152, 153, 154, 160, 161, 180, 231, 243, 244, 263, 278, 280, 285, 287, 289, 293, 295, 303, 307, 319, 332, 337, 339

R

Renda 8, 5, 22, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 305

S

Sistema carcerário 8, 42, 43, 47, 48, 49, 51, 53, 56, 57, 61, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 70, 71, 72, 73, 74, 79, 80, 81

Sociedade 6, 8, 10, 11, 17, 18, 19, 31, 33, 34, 38, 40, 43, 44, 45, 48, 50, 53, 56, 58, 62, 65, 66, 75, 77, 78, 80, 98, 100, 102, 103, 112, 120, 130, 131, 133, 142, 144, 145, 149, 153, 154, 161, 162, 163, 170, 171, 172, 179, 180, 181, 183, 201, 204, 207, 216, 223, 231, 233, 234, 235, 236, 241, 242, 243, 244, 246, 247, 248, 249, 250, 252, 253, 254, 255, 257, 262, 272, 278, 286, 290, 294, 299, 300, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 310, 314, 316, 321, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 342

T

Terceirização 9, 106, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 150, 275

Trabalho 1, 4, 5, 6, 7, 10, 13, 14, 42, 48, 51, 57, 59, 64, 65, 66, 71, 84, 86, 93, 94, 96, 97, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 109, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 131, 132, 133, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 157, 169, 171, 190, 197, 199, 200, 202, 203, 204, 214, 218, 219, 233, 234, 235, 239, 244, 246, 250, 259, 260, 261, 262, 263, 268, 298, 299, 301, 303, 304, 305, 307, 308, 311, 316

Transgênicos 11, 341, 344, 345, 346

Tribunais 8, 13, 14, 15, 16, 19, 21, 25, 26, 27, 29, 36, 46, 47, 48, 54, 74, 75, 94, 101, 118, 122, 124, 125, 127, 142, 151, 168, 184, 196, 284, 291, 309, 310, 321, 323, 330, 338

U

Usucapião 9, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 201, 205, 224

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-677-5



9 788572 476775