

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v7n2.p312-334>

TERCEIRIZAÇÃO GERAL E O DIREITO À EQUIPARAÇÃO SALARIAL

GENERAL OUTSOURCING AND THE RIGHT TO EQUAL PAY

RVD

Recebido em
15.09.2020
Aprovado em
20.10.2020

Luane Antunes Borges dos Santos¹²

Ana Patrícia Rodrigues Pimentel³⁴

RESUMO

A presente pesquisa analisou o direito à equiparação salarial entre os empregados terceirizados e os empregados regidos pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), após a inclusão do artigo 4º-C, §1º na Lei nº 6.019/1974, que recebeu impactos da Lei nº 13.429/2017 e da Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista), na utilização deste modelo contratual na atividade-fim. Trata-se de um estudo sobre o direito à equiparação salarial do trabalhador terceirizado como elemento substancial à sua manutenção e preservação na esfera socioeconômica do trabalho em consonância com disposições principiológicas, legislativas e jurisprudenciais quanto à isonomia salarial. A partir da dedução de uma certeza já estabelecida, qual seja, o alcance do princípio da isonomia salarial a todos os trabalhadores, terceirizados ou não, tendo em vista a proibição constitucional acerca da diferenciação de trabalho técnico e intelectual, entende-se que a equiparação salarial tem como pressuposto lógico o alcance deste princípio em um contexto laboral onde há empregados terceirizados e não terceirizados.

PALAVRAS-CHAVE: Empregado; Equiparação salarial; Terceirização.

ABSTRACT

This research aims to analyze the right to equal pay between outsourced employees and employees governed by CLT (Consolidation of Labor Laws), after the inclusion of Article 4-C, § 1 in Law 6.019/1974, which received impacts from Law 13.429/2017 and Law 13.467/2017 (Labor Reform), in the use of this contractual model in the core activity. This is a study on the right to equal pay for outsourced workers as a substantial element for their maintenance and preservation in the socioeconomic sphere of work in line with principiological, legislative and

¹ Acadêmica do Curso de Direito da Universidade Federal do Tocantins, Campus Palmas Email: luaneantunes1@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5023-4740>

² Quadra 804 Sul, Alameda 13, Lote 14, Residencial Loddigesia, Casa 01, CEP: 77.023-042, Palmas/TO.

³ Mestrado Profissional Interdisciplinar em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos. Pós-graduação, lato sensu, em Direito e Processo do Trabalho, em Direito e Processo civil e Direito Tributário. Graduada em Direito pela Universidade Regional de Gurupi/TO. Professora efetiva da Universidade Federal do Tocantins desde 2008, defendendo as cadeiras de Direito do Trabalho, Legislação Previdenciária e Direito Processual do Trabalho. Email: ana.pr@mail.uft.edu.br ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7922-5725>

⁴ Quadra 208 Sul, Alameda 01, HM 07, Residencial das Artes, Apartamento 303-B, CEP: 77.020-558, Palmas/TO.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v7n2.p312-334>

jurisprudential provisions regarding wage equality. From the deduction of a certainty already established, that is, the scope of the principle of wage equality to all workers, outsourced or not, in view of the constitutional prohibition on the differentiation of technical and intellectual work, it is understood that the equalization salary is based on the logical assumption of reaching this principle in a work context where there are outsourced and non-outsourced employees.

KEYWORDS: Employee; Wage parity; Outsourcing.

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho desenvolveu uma abordagem sobre o instituto trabalhista da terceirização geral na atividade-fim no que tange à equiparação salarial do empregado terceirizado com o empregado da tomadora de serviço, após aprovação da Lei n. 13.429/2017 e Lei n.º 13.467/2017, amplamente conhecida como Reforma Trabalhista, que concederam uma ampliação à Lei n.º 6.019/1974 (regula trabalho temporário urbano) ao incorporar a regulamentação legal da terceirização.

Antes da Reforma Trabalhista, a utilização da terceirização era regulamentada com base na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a qual expressamente trazia os limites da aplicação do referido instituto juslaborista, de maneira que garantia a preservação dos empregos na atividade empresarial principal, além de evitar fraudes.

Com a Reforma Trabalhista a visão acerca do instituto foi ampliada com a possibilidade de terceirizar a atividade-fim, ou seja, o objeto social da empresa em todas as suas etapas de execução. Muito se questionou acerca da licitude, que posteriormente foi confirmada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e do Recurso Extraordinário nº 958252, com repercussão geral.

Diante do interesse econômico frente à flexibilização dos direitos trabalhistas, este artigo tem relevância no debate para refletir a plenitude do princípio da proteção dentro da terceirização permanente. Tem como escopo principal contribuir de modo direto na relação dos temas terceirização na atividade-fim e isonomia salarial entre os empregados terceirizados e os empregados da tomadora de serviços, tendo em vista a diversidade de relações jurídicas estabelecidas que ao final impacta na qualidade de vida do trabalhador.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v7n2.p312-334>

A análise parte da essência do direito à equiparação salarial a fim de apreciar os contornos legais que o contrato de terceirização permite para o alcance deste direito, após a inclusão do artigo 4º-C, §1º da Lei 6.019/74, que criou uma diferenciação entre empregados terceirizados e celetista, cuja única distinção de fato é como a relação jurídica entre as partes se formam neste modelo contratual, levando em consideração as garantias já dispostas no ordenamento jurídico e proporções de natureza econômica que a reforma trabalhista trouxe ao cenário brasileiro em contraponto à valorização social do trabalho digno.

Como na terceirização há uma multiplicidade de relações jurídicas envolvidas, mas que geram efeitos como a responsabilização subsidiária da empresa tomadora de serviços quanto ao descumprimento de obrigações trabalhistas e previdenciárias devidas pela empresa terceirizante, haveria que configurar uma equivalência de empregadores na situação de terceirização para alcançar a equiparação salarial estabelecida no artigo 461 da CLT.

Tendo em vista que o direito à equiparação salarial nesta seara contratual trata-se de mera facultatividade entre a empresa de prestação de serviços a terceiros e a empresa contratante, após a Reforma Trabalhista, pergunta-se: quais são os direitos que possibilitam o alcance da equiparação salarial entre os empregados terceirizados e os empregados da tomadora de serviços?

A investigação se alicerçou no método dedutivo, ou seja, parte da certeza estabelecida em uma premissa maior para premissas particulares, que no caso, estabeleceu que o princípio da isonomia salarial alcança a todos os trabalhadores, tendo em vista que há proibição constitucional acerca da diferenciação do trabalho técnico e intelectual e o direito à equiparação salarial tem como pressuposto lógico o alcance deste princípio em um contexto laboral onde há empregados terceirizados e não terceirizado.

Dentro deste contexto, este trabalho pretende fazer uma contribuição na seara trabalhista no estudo dos direitos dos empregados terceirizados inseridos na atividade-fim empresarial, com a delimitação ao direito à equiparação salarial destes empregados tendo como paradigma os empregados não terceirizado com funções iguais, uma vez que o salário equitativo não é obrigatório por força do art. 4º-C, § 1º da Lei nº 6.019/74.

2. O CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO NA ATIVIDADE-FIM: ASPECTOS SOCIAIS, ECONÔMICOS E JURÍDICOS

No aspecto contratual da matéria, a doutrina argumenta que há uma contratualização nas relações de trabalho. Historicamente, a figura do contrato estabeleceu o marco de dois grandes períodos para o direito do trabalho, quais sejam, o período da escravidão e o período da liberdade de trabalho. O contrato de trabalho é o meio para salvaguardar o princípio da igualdade em sua forma substancial frente à disparidade na relação e o poder natural que o empregador exerce. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014)

A Constituição Federal da República reserva uma função social à empresa que desenvolve atividade-fim que se configura em uma dupla proteção na relação de trabalho, sendo a máxima continuidade do vínculo de trabalho e a integração do trabalhador à empresa como atuante do desenvolvimento econômica. O princípio da dignidade humana serve como um vetor na esfera econômica e, sobretudo, trabalhista, de forma integrada.

A função social estabelecida na relação empregatícia deve se equilibrar com os ditames da justiça social, entre os valores sociais do trabalho digno e livre-iniciativa. As normas constitucionais devem ser lidas com vistas a garantir a continuidade do vínculo de trabalho, a integração do trabalhador à vida da empresa e desenvolvimento econômico. (DELGADO; AMORIM, 2014)

A terceirização faz parte de uma nova conjuntura econômica imposta por meio da flexibilização de direitos demandada por esta dinâmica neoliberal na esfera laboral. Nesse sentido, Sússeking (apud Delgado, 2004, p.143) explica que a flexibilização “[...] pressupõe a intervenção estatal, ainda que básica, como normas gerais abaixo das quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade.”

Segundo Filho e Dutra (2014, p. 191), as possibilidades de contratação estão amplamente previstas na legislação infraconstitucional e o direito do trabalho se torna um “instrumento de realização do objetivo constitucional maior de valorização do

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v7n2.p312-334>

trabalho” uma vez que o condutor maior para solução de conflitos, inclusive quanto às normas de proteção de trabalho, é o princípio da dignidade humana.

O não tratamento da terceirização geral na Constituição Federal não a inviabiliza, mas a legislação infraconstitucional cumpre esse papel ao tratar das normas de proteção ao trabalho de maneira ponderada ao considerar a “centralidades do cidadão trabalhador na ordem econômica e social”, através do instrumento de concretização da justiça social, como foi o caso da construção da Súmula nº 331 do TST para regular e limitar os usos da terceirização. (FILHO; DUTRA, 2014, p. 192)

Em contrapartida, Delgado e Amorim (2014) problematiza que a permissão da terceirização na atividade-fim reduz a importância constitucional da proteção do trabalho em consonância com a livre iniciativa, pelos moldes da justiça social, pois prevalece o interesse individual do empresário, totalmente destoante da função social da empresa, e coloca o lucro acima de tais valores sociais, que atua justamente como um fator de equilíbrio do sistema capitalista no Estado Democrático de Direito.

Como regra, no aspecto contratual, há uma relação dúplice entre as partes envolvidas, sendo que ambos preenchem requisitos estabelecidos na CLT, quais sejam, a personalidade, não-eventualidade, subordinação jurídica e onerosidade para o empregado e riscos da atividade, admissão, pagamento de salário e direção da prestação de serviço para o empregador (arts. 2º e 3º, CLT).

Tais requisitos produzem reflexos no aspecto processual, tendo em vista que a caracterização e formação do vínculo de emprego abrange as lides principais (DELGADO, 2017), ou seja, a configuração ou não desses requisitos no caso concreto. Na terceirização, têm-se uma exceção a essa natureza jurídica bilateral do contrato de emprego, pois trata-se de uma relação trilateral, conforme delineado a seguir por Cassar (2010, p. 481):

Terceirização é a relação trilateral formada entre trabalhador, intermediador de mão de obra (empregador aparente, formal ou dissimulado) e o tomador de serviços (empregador real ou natural), caracterizada pela não coincidência do empregador real com o formal.

Consoante a este entendimento, para Delgado (2017), há uma relação socioeconômica e jurídica ao mesmo tempo. O empregado fica sujeito ao contrato de

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v7n2.p312-334>

emprego individual e também a uma relação de trabalho lato sensu com a empresa tomadora de serviços ou cliente, que se forma por meio de um contrato cível, conforme figura abaixo:

Figura 1 - Diagrama da relação trilateral da terceirização



Fonte: Adaptado de Cassar (2018, p. 475)

A subordinação jurídica que as partes da relação empregatícia se submetem pauta o modelo de produção capitalista, sendo este um fenômeno que influencia diretamente na reformulação do trabalho e sua estrutura jurídica contratual, onde Delgado (2004) afirma que os mecanismos de subordinação duplicam seu poder por meio da relação jurídica trilateral e tal modelo contratual exerce influência aspecto socioeconômico da vida do trabalhador.

Conforme a súmula 331 do TST, a terceirização na atividade-fim só era possível na situação de trabalho temporário, caso contrário havia a formação de vínculo empregatício com o tomador de serviço e a responsabilização solidária das duas empresas (empresa de terceirizante e tomador dos serviços). Portanto, seria ilícita se não houvesse o amparo do enunciado. Já quanto à terceirização lícita ou regular, o item III da referida súmula somente autorizava na atividade-meio (vigilância, conservação e limpeza, serviços de apoio especializado) desde que inexistente a personalidade e subordinação.

<https://doi.org/10.20873/ufv.2359-0106.2020.v7n2.p312-334>

A inexistência da personalidade e subordinação é importante para caracterização da terceirização e sua relação triangular. Nesse sentido, Jorge Neto e Cavalcante (2019, [n.p.]) demonstra que:

A personalidade reflete que os serviços de vigilância, de conservação, de limpeza e os especializados podem ser executados por qualquer profissional indicado pela empresa interposta. Poderá haver rodízios, remanejamento de trabalhadores sempre que for necessário por parte da empresa interposta, em caso de férias, de faltas, licenças médicas etc. Diante da inexistência do requisito da personalidade, neutraliza-se a própria subordinação. A empresa tomadora não tem o poder para advertir, reclamar ou punir a prestação dos serviços dos trabalhadores da empresa interposta. A triangulação das relações jurídicas deve ser perfeita para que não se tenha a vinculação jurídica do tomador em relação ao trabalhador.

A personalidade reflete que os serviços de vigilância, de conservação, de limpeza e os especializados podem ser executados por qualquer profissional indicado pela empresa interposta. Poderá haver rodízios, remanejamento de trabalhadores sempre que for necessário por parte da empresa interposta, em caso de férias, de faltas, licenças médicas etc. Diante da inexistência do requisito da personalidade, neutraliza-se a própria subordinação. A empresa tomadora não tem o poder para advertir, reclamar ou punir a prestação dos serviços dos trabalhadores da empresa interposta. A triangulação das relações jurídicas deve ser perfeita para que não se tenha a vinculação jurídica do tomador em relação ao trabalhador.

A perfeição exigida nessa relação triangular na perspectiva do trabalhador, principal parte da relação trilateral, nem sempre apresenta esse primor e traz consequências que impactam a qualidade do trabalho, qual seja, a exclusão predominante na sua relação de trabalho lato sensu com o tomador de seus serviços. (FILHO; DUTRA, 2014)

De acordo com Carelli (2003), há um contexto de insegurança que gera exclusão em relação aos trabalhadores admitidos diretamente pelo tomador de seus serviços, ou seja, os celetistas, uma vez que há uma “tentativa de fuga da dependência, mesmo jurídica, do real empregador em relação ao trabalhador” em que o fator determinante é apenas a questão contratual e de lucro (apud Filho e Dutra, 2014, p. 199).

Verifica-se que o aspecto da função social da empresa estabelecida pelos valores sociais de trabalho digno e livre-iniciativa fica mascarada neste tipo contratual,

<https://doi.org/10.20873/ufv.2359-0106.2020.v7n2.p312-334>

porque não há uma integração do trabalhador à vida da empresa. Não há pertencimento ou mutualidade, sendo que “o trabalhador, exercendo às vezes as mesmas funções que empregado da tomadora de serviços, não tem o status de empregado reconhecido” (CARELLI apud FILHO e DUTRA, 2014, p. 199).

Há opiniões no sentido de que a terceirização não deve ser desvirtuada como instrumento de transformação do trabalho e alcance dos objetivos empresariais, portanto, basta a inexistência de fraude na sua utilização (Robortella apud Cortez, 2015, p. 65), pois trata-se de “instrumento de progresso econômico e de geração de empregos” (Castro, apud Cortez, 2015, p. 65).

Com as novas disposições na Lei nº 6.019/74, foi incluído o artigo 4º-C, §1º que estabelece que as partes do contrato cível de terceirização (empresa terceirizante e tomadora de serviços) “poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo”.

É uma questão contraditória que enseja latente diferenciação na esfera socioeconômica do empregado terceirizado, concomitante, principalmente, com sua força de trabalho utilizada no objeto-fim da empresa sem a merecida valorização salarial, uma vez que a modalidade contratual enseja essa segregação com amparo legal, resultando em total vulnerabilização onde as normas de proteção ao trabalho podem não alcançar sua plenitude.

3. DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL AO TRABALHO DE IGUAL VALOR

A equiparação salarial no direito do trabalho pressupõe combate à discriminação arbitrária. O princípio da igualdade promove o equilíbrio na ordem jurídica por ser um princípio informador de todo o sistema, como um mecanismo para prevenir insurgências do legislador ou entre particulares (BARROS, 2012, p. 655).

Tal princípio tem um papel inatacável nas relações de trabalho com seu desdobramento na esfera econômica, ou seja, no princípio de igual salário por igual trabalho (D'AFONSECA; FERNANDES, 2019). O evitamento de situações discriminatórias desarrazoadas no direito do trabalho revela-se importante missão na

<https://doi.org/10.20873/ufv.2359-0106.2020.v7n2.p312-334>

ordem jurídica, por conseguinte, consonante com o princípio da dignidade humana. O princípio antidiscriminatório contém uma força onipresente no direito laboral (DELGADO, 2019, p. 957).

Existe uma perspectiva para se pensar o princípio da igualdade e o princípio da não-discriminação, onde o princípio da não-discriminação pode ser visto como a “versão mais modesta ou simples” do princípio da igualdade ou isonomia. Para Delgado (2019, p. 956) a ideia de isonomia busca igualar o tratamento jurídico a pessoas ou situações que tenham relevante ponto de contato entre si.

Em contrapartida, a noção de isonomia não seria aplicada no direito do trabalho de forma geral, pois não seria capaz de alcançar sempre o máximo de proteção, mas sim o “nível mínimo de proteção”, tendo em vista que é impossível equiparar todos no nível mais alto, porque alguém o obteve, por isso a força onipresente do princípio antidiscriminatório (Plá Rodrigues apud Delgado, 2019, p. 957).

Considerando essa vertente, seria justificável a distinção entre trabalhadores terceirizados e não-terceirizados, quando plenamente justificável e não pautada em uma questão puramente discriminatória, ou seja, fundada em um preconceito puro, não subsidiada pelos contratos trabalhistas como um todo, pois o que gera a desigualdade é a própria relação jurídica trilateral, justificada em uma distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (art. 7º, inciso XXXII, da Constituição Federal).

Ocorre que os direitos trabalhistas são direitos sociais, que possuem hierarquia de direitos fundamentais, incluindo o princípio da igualdade neste enfoque, uma vez que o trabalho digno constitui um fundamento da República, como valor social, ao lado da dignidade da pessoa humana e a livre iniciativa (BRASIL, 2018, p. 173). São inúmeras as afirmações de isonomia na condução dos direitos trabalhistas dentro da Constituição Federal, desta forma, a autora Brasil (2018, p. 173) pontua:

(...) o art. 7º, inciso XXX, dispõe ser direito dos trabalhadores a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”, constando do inciso XXXI do mesmo artigo a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”. Importante citar, ainda, a garantia da “igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício

<https://doi.org/10.20873/ufv.2359-0106.2020.v7n2.p312-334>

permanente e o trabalhador avulso”, constante do inciso XXXIV daquele mesmo art. 7º, e também a “proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos” (art. 7º, XXXII), regras que nitidamente acolhem para as entranhas da relação empregatícia o império da igualdade.

Segundo Damasceno (apud Brasil, 2018, p. 177), o ordenamento jurídico brasileiro trata do assunto de forma minuciosa e casuística, pois em uma análise comparada, tendo em vista a Convenção nº 100 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) que consagrou o direito à igualdade de remuneração entre homens e mulheres, para um trabalho de igual valor, foram 171 países que ratificaram, incluindo o Brasil. A maioria dos países não aprofundam tanto na questão de isonomia salarial para o trabalho de igual valor, ou seja, de forma mais genérica, além da proteção específica à mulher e/ou outras formas decorrentes de discriminação (raça, idade, ideologia política, etc..).

Mesmo com o exaurimento da isonomia salarial na legislação vigente, além de considerar atos discriminatórios propriamente ditos, a Lei de Terceirização oportuniza aos empregadores, a equiparação salarial entre os terceirizados e os trabalhadores próprios de modo facultativo (art. 4º-C, § 1º da Lei 6.019/1974).

A nota técnica nº 175 de abril de 2017 do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) analisa que grande parte da regulamentação inserida na Lei nº 6.019/74 pela Lei nº 13.429/2017 é genérica e omissa em vários aspectos, incluindo a questão da equiparação salarial facultativa, por isso justifica-se a precarização dos trabalhadores terceirizados em razão da sua relação jurídica, pois existe uma situação de grande insegurança jurídica e enfraquecimento da proteção destes trabalhadores (2017, p. 10).

Segundo Garcia (2018, p. 542), “a equiparação salarial representa uma aplicação dos direitos humanos fundamentais no plano da regulação jurídica de emprego”. Para isto, incube ao Poder Judiciário a salvaguarda da proteção destes direitos, mas sem operar como entrave ao progresso que tal modalidade permite, contudo, a prioridade deverá ser a dignidade da pessoa que está submetida ao trabalho (Molinari e Sarlet apud Cortez, 2015, p. 64).

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v7n2.p312-334>

A garantia da isonomia salarial por meio de equiparação salarial entre empregados terceirizados e empregados não terceirizados, dentro do mesmo contexto laboral, apresenta grande controvérsia diante da legislação vigente, tendo em vista o alargamento do conceito de pessoalidade e subordinação presente no contrato de terceirização e a desconformidade com a vedação de diferenças salariais.

Na estrutura trilateral de contratação da terceirização, para alcançar a equiparação salarial como dispõe o artigo 461 da CLT, não há a presença do mesmo empregador, mas sim um empregador aparente (tomador de serviços) e um empregador oculto (fornecedor de serviços), ou seja, há uma dupla subordinação que impossibilita tal leitura.

Alice Monteiro de Barros (apud JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019) reforça que a terceirização na atividade-fim ofende o princípio da isonomia em razão da impossibilidade de acesso ao quadro de carreira da empresa tomadora de serviços, ocasionando a fragmentação da categoria profissional.

Na visão de Cassar (2018), não há que se falar em equiparação salarial entre os empregados terceirizados e os empregados celetistas da tomadora de serviços por não possuir o mesmo empregador, mesmo com o preenchimento dos demais requisitos do artigo 461 da CLT. Contudo, se ocorrer o reconhecimento do vínculo empregatício em caso de terceirização ilícita ou irregular, caberá os mesmos direitos estendidos aos empregados do tomador de serviços quando postulados.

Para entender quais impactos a reforma trabalhista quanto ao instituto da terceirização trará, será necessária a estabilização da jurisprudência na resolução dos litígios que virão. Em um estudo feito por meio de entrevistas de gestores do ramo empresarial de terceirização, foi observado que “os trabalhadores terceirizados raramente acionam judicialmente as empresas enquanto estão com seus contratos de trabalho vigentes, fazendo-o apenas quando têm seus contratos rescindidos” (DIAS e CAVALCANTE, 2019, p. 234-235).

Os autores do estudo acima mencionado, consideraram o tempo médio do “turnover” das duas empresas entrevistadas, qual seja, a rotatividade dos contratos, que situa-se entre 36 e 18 meses, respectivamente. É necessário considerar, ainda, o tempo para julgamento dos processos na justiça do trabalho, que, conforme os dados

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v7n2.p312-334>

do CNJ – Conselho Nacional de Justiça - (apud DIAS e CAVALCANTE, 2019, p.235) leva em média 11 meses no primeiro grau e 8 meses no segundo. Dessa forma, concluíram:

Assim, considerando o início da vigência da Lei da reforma trabalhista em julho de 2017, faz-se premente aguardar o surgimento das primeiras controvérsias, que normalmente surgem após o término do contrato laboral (turnover), e computar o prazo processual de primeiro e segundo grau. Destarte, tendo em vista o relatado nas entrevistas e o tempo médio estimado pelo CNJ, os impactos são esperados entre 37 e 55 meses, ou seja, entre 2020 e 2022. Dessa forma, embora ainda não tenha havido reduções de custos e de insegurança jurídica nos contratos analisados, os reflexos das inovações legislativas devem ser verificados após a consolidação dos entendimentos jurisprudenciais sobre a terceirização (possivelmente a partir de 2020). (DIAS e CAVALCANTE, 2019, p.235)

Dentre os principais temas mais discutidos na Justiça do Trabalho por empregados terceirizados, encontra-se a equiparação salarial, motivada por desvio de função praticados pela contratante (tomadora de serviços) ou por auxiliares que buscam igualdade de salário com o do profissional responsável (DIAS e CAVALCANTE, 2019, p.236).

Os fundamentos constitucionais e justralhistas são latentes e a leitura sistemática do princípio da isonomia (art. 5º, caput e inciso I, CRFB) com os princípios determinadores da proteção do salário e discriminação quanto a isso, torna imperiosa a garantia do salário equitativo aos empregados terceirizados e empregados da tomadora de serviços (DELGADO, 2017).

Existe disposições acerca da isonomia salarial dentro da própria Lei n.º 6019/74, mas referente ao trabalho temporário (art. 12, “a”), o que poderia ser facilmente estendido aos demais tipos de terceirização, uma vez que até no trabalho temporário de curto prazo o direito à equiparação salarial é indispensável à sua execução, sendo que é **muito** incompreensível tal disposição não se estender aos terceirizados permanentes, uma vez constatada disparidade das condições (DELGADO, 2017).

Há posicionamentos minoritários na jurisprudência trabalhista que já acompanharam o pensamento de Maurício Godinho Delgado:

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v7n2.p312-334>

TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA - ISONOMIA SALARIAL - TOMADOR DE SERVIÇOS - APLICAÇÃO ANALÓGICA DA LEI Nº 6.019/74. Comprovada a identidade de atividades do funcionário da tomadora de serviços e do trabalhador da empresa cedente de mão de obra, perfeitamente possível analogia com a Lei nº 6.019/74, no sentido de aplicar-se aos empregados “terceirizados” o art. 12, “a”, daquele diploma legal. Isto porque há a lacuna específica no ordenamento jurídico (1º requisito - fato não legislado), há ponto de contato entre as situações análogas (tanto o empregado temporário, quanto o “terceirizado” prestam serviços a empresa diversa de que lhes emprega) e este contato é elemento central a autorizar o procedimento analógico (3º requisito - ambas as hipóteses traduzem o constitucional princípio isonômico). TRT/MG-RO-01154.2003.038.03.00.6 - Rel. Designado: Juiz Paulo Maurício Ribeiro Pires. DJ/MG 02/10/2004. (CASSAR, 2018, p. 502)

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. TERCEIRIZAÇÃO. Restando comprovada a identidade de funções no cargo correspondente, aos empregados da empresa prestadora de serviços é assegurada remuneração equivalente aos da tomadora de serviços. O entendimento tem suporte no art. 12, “a”, da Lei nº 6.019/74. TRT/SC-RO-2991/98 - Rel. Designado: Juiz Idemar Antônio Martini. DJ/SC 20/11/1998. (CASSAR, 2018, p. 502)

Atualmente, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) segue o entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324 e do Recurso Extraordinário nº 958252, com repercussão geral, reputando-se a inconstitucionalidade da Súmula 331 do TST por “violação aos princípios da livre iniciativa (artigos 1º, IV, e 170 da CRFB) e da liberdade contratual (art. 5º, II, da CRFB)”. A tese fixada com efeito vinculante para todo o Poder Judiciário foi a seguinte:

1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993. (STF, ADPF 324/DF, 2018).

A referida tese fixada e os fundamentos utilizados divergem da doutrina majoritária na medida que afirma que “a terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade humana e direitos previdenciários” (ADPF 324, STF, 2018, p. 2). Para sustentar tal afirmação, o relator Ministro Luís

<https://doi.org/10.20873/ufv.2359-0106.2020.v7n2.p312-334>

Roberto Barroso (BARROSO, 2018, p. 9), enquanto relator, enfatizou que “a empresa tomadora do serviço permanece com responsabilidade subsidiária no caso de descumprimento das normas trabalhistas e previdenciárias por parte da empresa prestadora de serviço”, considerando as obrigações da contratante de verificar a capacidade econômica e idoneidade da empresa de prestação de serviços.

Segundo Barros (2016), a teoria da responsabilidade civil encaixa-se na questão da terceirização porque trata-se de uma responsabilização indireta, traduzida na ideia de culpa presumida, ou seja, em relação a não fiscalização da capacidade econômica e idoneidade do fornecedor da mão de obra, bem como no risco da má escolha feita pelo tomador (art. 927, parágrafo único, do Código Civil), tendo em vista que a inadimplência da empresa terceirizante decorreu de uma atividade em proveito do tomador de serviços.

O trabalhador terceirizado inserido da atividade permanente da empresa que se sentir preterido quanto ao seu trabalho executado e o salário percebido em comparação com trabalhadores diretos da empresa, nada poderá fazer se não for facultado entre as partes do contrato (tomadora de serviços e empresa de prestação de serviços), pois sua possibilidade equiparatória fica afastada por se tratar de uma relação jurídica contratual diversa.

Delgado (2017) defende um controle civilizatório para ajustar o fenômeno da terceirização com as finalidades do direito do trabalho, a fim de garantir isonomia salarial entre empregados terceirizados e os contratados diretamente pela tomadora de serviços e, no caso, a equiparação salarial é um pressuposto para alcançar essa possibilidade.

Sendo o princípio da isonomia imperioso nas relações trabalhistas, bem como, a proteção à parte mais vulnerável desta relação, não é compatível submeter um trabalhador terceirizado ao objeto-fim da empresa sem seu devido reconhecimento. Tornar o salário equitativo algo sujeito às arbitrariedades de seus empregadores, ou seja, o direto e o indireto, torna a legislação incoerente com seus princípios norteadores, mesmo que outros direitos advindos da relação trabalhista possam ser reconhecidos de forma equitativa ao trabalhador direto da tomadora de serviços, caso

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v7n2.p312-334>

seja constatada a ilicitude da terceirização, tal disposição não contempla o sentido protetivo de hierarquia fundamental na Constituição.

4. A ISONOMIA SALARIAL E SUAS IMPLICAÇÕES NO CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO

Entre a seara normativa e a realidade trabalhista, a labuta diária, há uma grande diferença. Falar de direito do trabalho em seu aspecto meramente contratual é bastante dificultoso diante da impossibilidade de afastar o direito da realidade. Nos Tribunais, não é diferente e a jurisprudência repercute tal dificuldade. Nesse sentido, Oliveira (2018, p. 121) analisou que as oscilações da jurisprudência do TST, com baixa exposição dos fundamentos, revelam que os elementos utilizados para interpretação não consideram outros aspectos para além dos textos das normas.

No caso dos precedentes de terceirização na atividade-fim, para a concretização e efetividade do princípio dos valores sociais, seria necessário ordenar a realidade a partir da estrutura que vincula os fatos ao programa da norma. Oliveira expõe que (2018, p. 129), não bastaria a superveniência de leis, como a Lei n. 13.467/17, que incluiu dispositivos como os arts. 4º-A e seguintes na Lei n. 6.019/74, para afastar a inconstitucionalidade da norma, ou seja, sem a vinculação material com o conteúdo do programa da norma. Deste modo, conclui:

Ao analisar a constitucionalidade material dessa lei à luz do caso concreto, o que deve ser realizado de forma difusa por todos os órgãos do Poder Judiciário, devem ser levadas em consideração todas as nuances de sua conformação, inclusive a ratio decidendi dos precedentes que julgaram a inconstitucionalidade da terceirização indiscriminada. A resposta à questão sobre a constitucionalidade da terceirização não pode ser distinta daquela dada no quadro da fundamentação da decisão anterior, em caso semelhante, já que a lei não tem o condão de constitucionalizar conduta materialmente inconstitucional. (OLIVEIRA, 2018, p. 129)

A crítica principal é que a performance do judiciário é fundamental para desempenhar e construir a aplicação do programa estabelecido na norma, subsistindo ao final, a validade do direito e o princípio dos valores sociais do trabalho, como integrante da base do direito do trabalho, nos processos de decisões precisam produzir

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v7n2.p312-334>

resultados empíricos, ou seja, garantir a efetividade em um caso concreto, ultrapassando de uma aplicação que se trata uma mera formulação textual (OLIVEIRA, 2018, p. 129).

A eficácia da isonomia salarial no contrato de terceirização, parte também de um desdobramento da aplicação do princípio dos valores sociais do trabalho, em que enquanto a regulamentação do tema não for capaz de atender a exigências de isonomia entre os trabalhadores terceirizados e não terceirizados, continuará havendo um grupo de trabalhadores de segunda classe (MOSSI, 2019).

Para atribuir um sentido de justiça na questão, é necessário evocar a paridade participativa, princípio cujo qual todo indivíduo tem a possibilidade de contribuir em condição de igualdade para a construção da vida social por meio de uma ordenação lógica para tal participação igualitária. Mossi (2019, p. 245) exemplifica:

(...) ao aportar uma concepção ampliada de isonomia (salário, direitos e tratamento), o corpus de análise permite afirmar que, frente às injustiças produzidas pela terceirização, a igualdade entre os trabalhadores é demandada tanto em termos estatutários (Fraser, 2015) quanto em termos de igual valor moral dos trabalhadores terceirizados. Essas duas demandas estão fortemente articuladas, na medida em que o trabalho identifica que a terceirização produz uma ameaça de cisão da classe trabalhadora entre trabalhadores diretos e terceirizados. Enquanto aqueles teriam seus direitos, sua representação e sua remuneração equitativamente garantidos por meio, por exemplo, de convenções coletivas de trabalho, estes, alocados em categorias distintas apesar de desempenharem funções correlatas, não teriam nem mesmo sua dignidade respeitada. Tem-se, portanto, duas facetas da luta por igualdade entre os trabalhadores: uma faceta operacional, posta em prática por meio da reivindicação de isonomia em três dimensões; e uma faceta normativa, que é acionada pelas demandas de respeito à dignidade do trabalhador terceirizado.

O trabalho enquanto ferramenta universal para cumprimento da paridade participativa, na medida em que a regulamentação não atende as condições de isonomia, aproxima a luta dos trabalhadores à luta de grupos minoritários uma vez que existe uma subclasse de trabalhadores dentro de um mesmo contexto laboral, o qual não abrange o contexto de isonomia em sua totalidade frente às novas facetas de subordinação contratual trabalhistas.

É necessário verificar, diante da incorporação deste modelo de contratação nas relações de empregos, se os interesses envolvidos (classe empresarial e trabalhadores)

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v7n2.p312-334>

convergem entre desenvolvimento econômico e aperfeiçoamento das relações trabalhistas para estabelecer um projeto que propicie um panorama que inverta a discriminação contratual que atinge diretamente o direito à uma remuneração igualitária (BAUMGÄRTNER, 2017, n.p.).

A equiparação salarial como pressuposto da isonomia salarial entre trabalhadores terceirização e trabalhadores contratados diretamente pela empresa contratante, deve fornecer os desdobramentos necessários para sua aplicação neste tipo contratual, independente da dupla subordinação que o empregado terceirizado está submetido (empregador direto e empregador aparente).

A adequação de institutos já existentes, que contém todo um mecanismo a seguir a lógica da isonomia salarial nas relações empregatícias, como é o caso da equiparação salarial, é essencial para garantir segurança jurídica e não deixar tal comando a cargo exclusivo de uma cláusula facultativo entre empresa terceirizante e tomador de serviços ou até mesmo da jurisprudência, mas sim, garantir de forma expressa na legislação. Trata-se de uma diretriz equitativa a ser seguida, como foi apresentado na Colômbia através do art. 79 da Lei 50/1990 (BAUMGÄRTNER, 2017, n.p.)

Artículo 79. Los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo, en materia de transporte, alimentación y recreación.⁵

Apesar da legislação vigente sobre terceirização ter avançado sobre a garantia das mesmas condições aos trabalhadores terceirizados dentro das dependências da tomadora de serviços, no que diz respeito à alimentação, utilização dos mesmo serviços de transportes, atendimento médico ou ambulatorial, tratamento adequado e medidas sanitárias de proteção à saúde e de segurança no trabalho, falha exatamente na

⁵ Artigo 79. Os trabalhadores terceirizados têm o direito a um salário equivalente à dos trabalhadores da empresa tomadora e que desempenhem a mesma atividade, aplicando para efeito as escalas de antiguidade vigentes na empresa. Igualmente, têm o direito de gozar dos benefícios que a tomadora tenha estabelecido para seus trabalhadores no local de trabalho, em relação ao transporte, alimentação e recreação.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v7n2.p312-334>

criação de um parâmetro de garantia de isonomia salarial, como feito no ordenamento da Colômbia.

Os críticos deste modelo contratual sustentam a tese da precarização do trabalho, já os defensores, o desenvolvimento econômico. A questão de estender o direito à equiparação salarial a estes trabalhadores tem como objetivo trazer, sobretudo, coerência ao ordenamento jurídico, ainda mais em um cenário que o direito do trabalho contemporâneo vem incorporando diversos modelos contratuais para atender às novas exigências do mercado do trabalho. O direito do trabalho em sua autonomia, deve coincidir seus princípios e fundamentos juntamente à realidade do mercado laboral.

Os dados referentes às diferenças salariais entre trabalhadores terceirizados e trabalhadores próprios da tomadora de serviços são determinantes para aqueles que advogam a tese da precarização das relações trabalhistas ou necessidade de flexibilização para atingir desenvolvimento econômico.

Para o objeto em questão, destaca-se dois estudos, sendo que o primeiro traz um dado que demonstra uma diferença salarial de 24,7% entre terceirizados e contratados diretos da tomadora de serviços, tendo como base a Relação Anual de Informações Sociais do ano de 2013 e afirma que tais dados estão subestimados em razão de grande parte dos trabalhadores alocados na informalidade (CUT, 2014, p. 13).

Figura 2 – Condições de trabalho e terceirização, 2013

Condições de trabalho	Setores tipicamente contratantes	Setores tipicamente terceirizados	Diferença Terceirizados/ Contratante
Remuneração média (R\$)	2361,15	1776,78	-24,7
Jornada semanal contratada (horas)	40	43	7,5
Tempo de emprego (anos)	5,8	2,7	-53,5

Fonte: CUT (2014, p. 14)

O segundo estudo sobre diferenças salariais, refuta os dados acima demonstrados, na medida em que afirma que seria necessário observar o mesmo trabalhador sendo contratado diretamente pela tomadora de serviços e ao mesmo

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v7n2.p312-334>

tempo na condição de terceirizado e afirma que a comparação do estudo feito pela Central Única dos Trabalhadores (CUT) apresenta uma simples comparação entre os salários médios (STEIN; ZYLBERSTAJN, 2017).

[...] essa abordagem desconsidera as diferenças nas características tanto dos trabalhadores quanto das firmas que os contratam. Por exemplo, é possível que no início de carreira seja mais comum que um vigia seja contratado por uma empresa que presta serviços de vigilância e que, depois de adquirir certa experiência, esse vigia seja contratado diretamente. Também é possível que as empresas que terceirizam sejam intrinsecamente diferentes das empresas que contratam diretamente, necessitando de trabalhadores mais ou menos qualificados. Por exemplo, um prédio que contrata diretamente uma faxineira pode demandar características (observáveis ou não observáveis) diferentes das demandadas por prédios que terceirizam esse trabalho.

Na produção dos dados, os autores utilizaram como fonte a RAIS de 2012 e consideraram para análise os serviços de montagem e manutenção de equipamentos, Segurança/Vigilância, TI (tecnologia da informação), Limpeza e conservação, P&D (Pesquisa e Desenvolvimento) e Telemarketing. Advertem que os resultados podem indicar características que não foram observadas e que ao final se tornariam relevantes para a medir a remuneração dos terceirizados.

Indicam que além do diferencial médio apontado nos dados, há que considerar se tal diferencial é heterogêneo em três dimensões: ocupacional, temporal e a transição entre a condição de contratação. Por fim, demonstram que há diferença salarial de 17% menor do que no caso de contratação direta, podendo chegar até 18%.

A elaboração deste estudo se deu em meio a um importante debate na sociedade sobre a terceirização e seus efeitos. O principal argumento daqueles que se opõem à terceirização é o da precarização do trabalho. As evidências apresentadas neste trabalho não permitem corroborar essa hipótese (de precarização), ao menos em relação à remuneração mensal dos empregados. Porém, os resultados baseiam-se no salário em carteira informado através da RAIS (MTE) e, portanto, não levam em conta outros benefícios (pecuniários ou não). Também não são medidas diferenças entre as condições de trabalho nas duas formas de contratação (acesso a vestiário, banheiros, alimentação em restaurante etc.). De toda forma, os resultados são robustos e permitem avaliarmos algumas opções de políticas. Vale comentar também que os resultados são medidos nos salários e não há nenhum teste no número de empregos (i.e. efeito quantidade). É possível que nos serviços nos quais os salários dos terceirizados são menores, o nível do emprego seja maior exatamente porque o "preço" (salário) é menor. (STEIN; ZYLBERSTAJN, 2017)

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v7n2.p312-334>

Para tanto, percebe-se que as inúmeras variáveis podem influenciar no resultado da diferença salarial, mas a dificuldade de obter um panorama geral destes empregados impossibilita uma análise mais completa da situação.

A intenção de mostrar tais estudos é, justamente, apontar que mesmo havendo uma diferença relativamente controlada, o empregado terceirizado encontra-se em uma situação de vulnerabilidade a partir do momento que o próprio ordenamento estabelece uma relação jurídica de exceção (trilateral), pois ao mesmo tempo que se reconhece a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, este não pode ser equiparado à empregador para a obtenção de equiparação salarial e para além disso, tal instituto que traduz em um pressuposto do princípio da não discriminação, se torna objeto de mera faculdade entre as partes.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os direitos sociais expressos na Constituição Federal vigente têm hierarquia de direito fundamental, na medida que os valores sociais do trabalho são destacados como fundamento da República Federativa ao lado da livre iniciativa, na qual entende-se que tais valores devem convergir de forma harmônica.

O direito à equiparação salarial entre trabalhadores terceirizados e não terceirizados não pode ser resumido à mera disposição contratual entre as partes (tomador de serviços e empresa terceirizante), conforme está determinado no art. 4º-C, § 1º da Lei nº 6.019/74.

A aplicação da equiparação salarial como disposta no art. 461 da CLT é imperiosa para trazer harmonia e equilíbrio na relação trabalhista, principalmente quando o sujeito terceirizado participa da atividade-fim empresarial.

Trabalhadores terceirizados estão em desvantagem no mercado de trabalho e quando o próprio ordenamento jurídico reflete isso em normas que deveriam incidir o máximo de proteção é necessário observar que as vedações constitucionais em relação à discriminação do trabalho e dos trabalhadores em si não podem ser vistas de modo taxativo, uma vez que o objetivo maior é atender os princípios da isonomia e os

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v7n2.p312-334>

princípios determinantes à proteção salarial, principalmente quanto à proibição de discriminação na esfera salarial.

Concluí-se que a aplicação da equiparação salarial como pressuposto da isonomia salarial traz segurança jurídica às relações trabalhistas juntamente com todo acarbouço principiológico na Constituição Federal. No campo da terceirização, é imprescindível para garantir coerência no ordenamento jurídico sem criar diferenciações que fragilizam as estruturas do mercado de trabalho com afetação direta na condição socioeconômica dos trabalhadores, além de evitar litígios em excesso.

Ademais, o estudo abre espaço para pesquisas futuras, como o tratamento do trabalhador terceirizado na jurisprudência brasileira, em razão do *overruling* que acometeu a Súmula nº 331 do TST ou até mesmo a diferenciação desses trabalhadores em outras esferas que também podem influenciar diretamente no âmbito salarial, como é o caso da situação destes trabalhadores em negociações coletivas de trabalho.

Tais estudos são de suma importância para a melhoria da aplicação da legislação trabalhista aos casos concretos envolvendo terceirizados, pois o ordenamento jurídico deve, sobretudo, garantir o equilíbrio da relação trabalhista.

REFERÊNCIAS

BAUMGÄRTNER, Felipe Vieira. Parâmetro remuneratório na terceirização = Remuneration parameter in outsourcing. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, SP, v. 43, n. 181, p. 133-149, set. 2017.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro/GB, 1943. Disponível em: <<http://bit.do/cLt>>. Acesso em 31 out. 2019.

_____. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1974]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm. Acesso em 23 de agosto de 2020.

_____. **Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília/DF, 2017. Disponível em: <http://bit.do/lei13429>. Acesso em 20 de agosto de 2020.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v7n2.p312-334>

_____. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília/DF, 2017. Disponível em: <http://bit.do/lei13467>. Acesso em 20 de abril 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 15ª ed. rev., atual. e ampl. 2. Reimpr. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

CORTEZ, Juliano Chavez. **Terceirização trabalhista**. São Paulo: LTr, 2015.

D'AFONSECA, Thaís Cláudia; FERNANDES, Maria Antonieta. Reforma trabalhista: a equiparação salarial à luz dos princípios da igualdade e da não discriminação. **Revista TST**, São Paulo, vol. 85, nº 4, p. 153-167, out./dez., 2019.

DELGADO, Gabriela Neves. O mundo do trabalho na transição entre os séculos XX e XXI. In: PIMENTA, José Roberto Freire [et al.]. **Direito do trabalho: evolução, crise, perspectivas**. São Paulo: LTr, 2004.

_____, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. A inconstitucionalidade da terceirização na atividade-fim: o valor social da livre iniciativa e a função social da empresa. In: TEIXEIRA, Marilane Oliveira (et. al). **Precarização e terceirização: faces da mesma realidade**. São Paulo: Sindicato dos Químicos-SP, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl.. São Paulo: LTr, 2017. E-book. ISBN 978-85-361-9148-5.

_____, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. rev. e ampl.. São Paulo: LTr, 2019. E-book

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Impactos da Lei 13.429/2019 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores: contrato de trabalho temporário e terceirização**. São Paulo: DIEESE, 2017.

DIAS, Glauco Braga; CAVALCANTE, Luiz Ricardo Mattos Teixeira. Custos, insegurança jurídica e terceirização: percepção das empresas. **Direito e Desenvolvimento**, João Pessoa, v. 10, n. 2, p. 222-240, jul./dez. 2019.

FILHO, Luiz Philippe Vieira de Mello; DUTRA, Renata Queiroz. A terceirização de atividade-fim: caminhos e descaminhos para a cidadania no trabalho. **Revista TST**, Brasília, vol. 80, no 3, p. 187-214, jul/set 2014.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v7n2.p312-334>

JORGE NETO, F. F; CAVALCANTE, J. Q. P. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. E-book. ISBN 978-85-97-01896-7.

MOSSI, Thays Wolfarth. Lutas trabalhistas como lutas minoritárias: a questão da dignidade do trabalhador terceirizado. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 21, n. 50, p. 236-259, Apr. 2019. Available from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222019000100236&lng=en&nrm=iso. Acesso em 08 de Junho de 2020. <https://doi.org/10.1590/15174522-02105013>.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 29.ed. São Paulo: Saraiva, 2014. Livro digital.

MENDONÇA OLIVEIRA, Deizimar. A concretização dos valores sociais do trabalho baseada na jurisprudência do TST: o discurso jurídico e sua relação com a prática social. Orientadora: Daniela Muradas Antunes Co-orientador: Marcelo Andrade Cattoni de Oliveira Dissertação de Mestrado – **Programa de Pós-graduação em Direito – Universidade Federal de Minas Gerais**, 2018. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/BUOS-BAMGAP>. Acesso em 12 de junho de 2020.

SILVA, Fernanda Barata Silva. A reforma trabalhista brasileira e o princípio constitucional da igualdade: uma abordagem crítica ao art. 461, §3º, da CLT. **Revista do Tribunal Regional da 12ª Região**, vol. 21, nº 30, p. 159-189, 2018.

STEIN, Guilherme; ZYLBERSTAJN, Eduardo; ZYLBERSTAJN, Hélio. Diferencial de salários da mão de obra terceirizada no Brasil. **Estud. Econ.**, São Paulo, v. 47, n. 3, p. 587-612, jul. 2017. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-41612017000300587&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 11 junho 2020.