

**INSTITUTO ENSINAR BRASIL  
FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI**

**LUIZ ANDRÉ DE MEIRA SOUSA**

**EQUIDADE SALARIAL DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO**

**TEÓFILO OTONI**

**2018**

**LUIZ ANDRÉ DE MEIRA SOUSA**  
**FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI**

**EQUIDADE SALARIAL DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO**

**Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de Direito das  
Faculdades Unificadas de Teófilo  
Otoni, como requisito parcial à  
obtenção do título de Bacharel em  
Direito.**

**Área de Concentração: Direito do  
Trabalho.**

**Orientador: Prof. Hazel Ena**

**TEÓFILO OTONI**  
**2018**



## **FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI**

### **FOLHA DE APROVAÇÃO**

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: EQUIDADE SALARIAL DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO, elaborado pelo aluno LUIZ ANDRE DE MEIRA SOUSA foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de DIREITO das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como requisito parcial da obtenção do título de

### **BACHAREL EM DIREITO**

Teófilo Otoni, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2018\_\_\_\_\_

---

Prof. Orientador

---

Prof. Examinador 1

---

Prof. Examinador 2

## RESUMO

O Direito do Trabalho busca harmonizar as relações empregatícias, igualando as partes para que não ocorram abusos, atualmente a reforma trabalhista alterou leis referentes à terceirização, permitindo a terceirização da atividade fim. Após esta mudança, os trabalhadores terceirizados passaram a desempenhar a mesma função que os trabalhadores contratados de forma tradicional porém recebendo menos. Esta prática fere princípios básicos do Direito e do Direito do Trabalho. Desta forma, este trabalho busca analisar os diplomas legais vigentes, para que haja a preservação dos direitos com base em princípios e entendimentos jurisprudenciais.

**Palavras-chave:** Equidade. Terceirização. Princípios.

## **ABSTRACT**

The Labor Law seeks to harmonize the employment relationships, matching the parties so that there is no abuse, currently the labor reform has changed laws regarding outsourcing, allowing the outsourcing of the activity end. After this change, the outsourced workers started to perform the same function as the traditional contracted workers, but received less. This practice violates basic principles of Labor Law and Labor Law. In this way, this work seeks to analyze the current legal instruments, so that the preservation of rights based on principles and jurisprudential understandings.

**Keywords:** Equity. Outsourcing. Principles.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>6</b>
<b>2. EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO</b> .....	<b>8</b>
2.1 História do direito do trabalho no Brasil .....	9
2.2 Evolução histórica da terceirização trabalhista .....	11
<b>3. PRINCÍPIOS</b> .....	<b>13</b>
3.1 Princípio da dignidade da pessoa humana.....	14
3.2 Princípio da isonomia .....	14
3.3 Princípio da proteção do trabalho .....	15
3.4 Princípio da não discriminação .....	16
<b>4. TERCEIRIZAÇÃO</b> .....	<b>18</b>
4.1 Tipos de terceirização.....	19
4.1.1 Terceirização Permanente ou Temporária .....	19
4.1.2 Terceirização de atividade fim ou meio.....	19
4.1.3 terceirização lícita ou ilícita.....	20
4.2 Efeitos da súmula 331 do tribunal superior do trabalho.....	21
<b>5. EQUIDADE SALARIAL DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO</b> .....	<b>25</b>
5.1 Conceitos de salário e remuneração .....	25
5.2 Salário equitativo .....	26
5.3 Medidas retificadoras que visam extinguir ou atenuar as discriminações dos trabalhadores terceirizados. ....	29
5.3.1 efetividade dos princípios constitucionais da proteção do trabalho. ....	30
5.3.2 aplicação do princípio da agregação por categoria dos sindicatos. ....	31
<b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>33</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>35</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso de Direito das Faculdades Unificadas Doctum de Teófilo Otoni, se concentra na área do Direito do Trabalho, tendo como objetivo analisar os diplomas legais vigentes que possam proporcionar a “Equidade Salarial do Trabalhador Terceirizado”.

A terceirização acontece quando uma empresa prestadora de serviços é contratada para prestar serviços para outra empresa, assim os empregados da empresa prestadora desenvolvem atividades laborais junto aos trabalhadores da empresa tomadora, esta pratica se caracteriza pela forma de contrato trilateral. Esta pratica tem-se tornado frequente no Brasil.

A contratação de trabalhadores por empresa interposta tem aumentado a cada ano e com a reforma trabalhista alguns diplomas que versam sobre a terceirização foram modificados, assim desequilibrando a balança e tornando o trabalhador mais vulnerável as vontades do empregador.

Sendo assim, esta pesquisa irá se dividir em quatro capítulos. O primeiro capítulo versa sobre a evolução do Direito do Trabalho no mundo, sobre a história do Direito do Trabalho no Brasil e sobre a evolução da terceirização trabalhista.

O segundo capítulo ira versar sobre os princípios da Dignidade da Pessoa Humana, Isonomia, Proteção do Trabalho e Não Discriminação, princípios de suma importância que garantem a proteção do trabalhador.

O terceiro capítulo versa sobre a Terceirização, os tipos de terceirização e também sobre a Súmula 331 do TST que e de suma importância para o assunto tratado neste trabalho.

O quarto capítulo versa sobre a equidade salarial do trabalhador terceirizado, traz os conceitos de remuneração e salário, o conceito de salário equitativo, medidas retificadoras que visam atenuar as discriminações dos trabalhadores terceirizados, a efetividade dos princípios constitucionais da proteção ao trabalho e a aplicação do principio da agregação por categoria dos sindicatos.

Este trabalho esta baseado em pesquisas bibliográficas e legislativa que tem como objetivo buscar meios para proteger o trabalhador de eventuais discriminações principalmente a salarial. a finalidade é analisar os princípios, as Leis e as Súmulas referentes a terceirização, que de sofreram alterações com a reforma trabalhista, e após essa analise buscar meios para coibir, atenuar e erradicar a discriminação

sofrida por trabalhadores contratados de forma terceirizada.

Conclui-se que o desenvolvimento desta pesquisa trará um ganho significativo para os trabalhadores terceirizados, pois, com o melhor entendimento dos diplomas vigentes poderá resguardar seus direitos e diminuir a discriminação.



## 2. EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO

A palavra trabalho é derivada do latim *tripalium*, que antigamente era um objeto de tortura utilizado para castigar as pessoas, atualmente a palavra trabalho possui outro significado, e Vólia Bonfim Cassar (p.3, 2018), define trabalho como:

Atualmente significa toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com finalidade produtiva. Todavia nem toda atividade humana produtiva constitui objeto de Direito do Trabalho, pois somente feita em favor de terceiros interessa o nosso estudo e não a energia despendida para si próprio.

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, e a pessoa era tratada como mercadoria, um objeto, e a condição de escravo era passada dos pais para os filhos. A pessoa escrava não era reconhecida como sujeito de direito e seu trabalho tinha caráter forçado.

Entre os séculos I e XI, com as constantes guerras e disputas por terras, os pequenos produtores dependiam dos senhores feudais para garantirem a sua proteção, e em troca forneciam parte da sua produção. Os interesses em comum fizeram surgir uma nova modalidade de trabalho a servidão.

Com o surgimento de cidades em entre os séculos XII e XVI, o feudalismo começou a perder força devido às invasões e pestes. Muitas pessoas começaram a migrar para os centros urbanos, e começaram a surgir às corporações de artes e ofício, e esta modalidade possuía três categorias, o mestre, o companheiro e o aprendiz. Mais tarde devido conflitos entres estas categorias essas instituições perdem força, e o surgimento da maquina a vapor daria inicio a revolução industrial.

No ano de 1775 mais precisamente, surge a maquina a vapor, e com ela a criação de novos postos de trabalho, assim pondo fim ao trabalho humano braçal, gerando desemprego de muitos trabalhadores, mas na ótica capitalista era ótimo, pois se produzia mais em menos tempo e o trabalhador passa a operar maquinas a vapor e de tear.

Além disso, os donos de indústrias buscavam mão de obra barata, assim contratando mais mulheres e crianças, com jornadas de trabalho extremamente longas e exaustivas podendo chegar até 16 horas, em ambiente insalubre e impróprio para o desenvolvimento de atividades laborais, ocasionando vários acidentes, tanto por falta de equipamentos de segurança, tanto por falta de experiência em manuseio das maquinas, ocasionando em vários casos a mutilação de membros ou até mesmo o óbito do operário.

Em meio a este caos o direito civil não possuía dispositivos para tutelar, sobre tal tema, eis então que surge o Direito do Trabalho. Para amparar os trabalhadores, impondo limites aos abusos dos patrões e tornando o trabalho mais digno.

## 2.1 História do direito do trabalho no Brasil

E de saber de todos que o processo de povoamento no Brasil ocorreu através da colonização, é para ocupar a terra os donos recebiam grandes porções de terras para produzir.

A principal fonte de renda no Brasil na época colonial era a extração do Pau-Brasil e a produção de cana de açúcar onde se utilizava principalmente a mão de obra escrava, que foi a primeira a ser adotada no Brasil.

E em 1888 foi publicada a Lei Áurea que previa a abolição da escravidão no Brasil, assim dando início a evolução do Direito do Trabalho. Isso não quer dizer que anterior a Lei Áurea não existia outras leis no Brasil, porém Mauricio Godinho Delegado (2017, p.115) explica o impacto dessa lei no ramo do Direito Trabalhista:

Ressalte-se que não se trata de sustentar que inexistisse no Brasil, antes de 1888, qualquer experiência de relação de emprego, qualquer experiência de indústria ou qualquer traço de regras jurídicas que pudessem ter vínculo, ainda que tênue, com a matéria que, futuramente, seria objeto do Direito do Trabalho. Trata-se, apenas, de reconhecer que, nesse período anterior, marcado estruturalmente por uma economia do tipo rural e por relações de produção escravistas, não restava espaço significativo para o florescimento das condições viabilizadoras do ramo trabalhista.

Outro período importante do Direito do Trabalho foi de 1888 a 1930, período este que era mais voltado para produção cafeeira, onde a principal característica era o surgimento de movimentos operários, que não tinham força e organização para reivindicarem os seus direitos.

Portanto a próxima fase da evolução do Direito do Trabalho teve início em 1930 e durou até o surgimento da Constituição Federal de 1988. Período este marcado pela ditadura getulista e com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943.

Este período possui grandes evoluções, como a criação do ministério do trabalho, através do Decreto 19.443 de 1930. Outro marco importante foi a criação das Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento através do Decreto 21.396, de 21/03/1932, apesar de ser um grande avanço apenas os empregados que faziam parte do sindicalismo oficial poderiam demandar neste instituto, que mais tarde se

tornaria a Justiça do Trabalho.

Apesar de grandes avanços no período de 1930 a 1945, Mauricio Godinho Delgado (2017, p.121) explica que, este período da ditadura getulista atrapalhou o desenvolvimento do Direito do Trabalho impedindo sua evolução e maturação, vejamos:

A evolução política brasileira não permitiu, desse modo, que o Direito do Trabalho passasse por uma *fase de sistematização e consolidação*, em que se digladiassem (e se maturassem) propostas de gerenciamento e solução de conflitos no próprio âmbito da sociedade civil, democratizando a matriz essencial do novo ramo jurídico. Afirmando uma intensa e longa ação autoritária oficial (pós-1930) sobre um segmento sócio jurídico ainda sem uma estrutura e experiência largamente consolidadas (como o sistema anterior<sup>30</sup>), disso resultou um modelo fechado, centralizado e compacto, caracterizado ainda por incomparável capacidade de resistência e duração ao longo do tempo.

O Direito do Trabalho permaneceu quase sem nenhuma evolução até 1988, pois o Brasil passava pelo período de regime militar. Com a promulgação do novo texto constitucional de 1988, o Direito do Trabalho inicia uma nova fase evolutiva buscando adequar – se a nova constituição, tendo em vista que este diploma trouxe alguns avanços através de alguns princípios.

Em sua obra Mauricio Godinho Delgado (2017, p.123/124.) cita alguns avanços decorrentes da Constituição:

Os pontos de avanço democrático são claros na Constituição brasileira. De um lado, assegurou-se, pela primeira vez em 60 anos, liberdade associativa e sindical, com autonomia de organização e gestão para as entidades sindicais no País, especialmente *sem interferência administrativa do Estado* (art.8º, I, CF/88). De outro lado, fixaram-se reconhecimento e incentivos importantes para a negociação coletiva trabalhista na sociedade civil, com a intervenção das entidades sindicais de trabalhadores (art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI: art.8º, III e VI, todos da CF/88). Incrementou-se, ademais, a expansão da Justiça do Trabalho para todo o interior brasileiro, seja em primeira instância, seja no plano dos tribunais regionais (o art. 112, CF, em seu texto original de 1988, dispunha: “Haverá pelo menos um Tribunal Regional do Trabalho em cada Estado e no Distrito Federal...”). Nessa mesma linha de expansão institucional, o Texto Magna de 1988 conferiu novo perfil e novas estruturas, garantias e atribuições ao Ministério Público do Trabalho, tornando-o poderoso *órgão agente, judicial e extrajudicial*, além da clássica função de órgão interveniente nos processos (art. 127, *caput*, e art. 129, II, III e IX, CF/88). Em harmonia a tudo isso, o Texto Magna conferiu novo *status* ao Direito do Trabalho — inclusive o Direito Individual do Trabalho —, mediante princípios, regras e institutos jurídicos que acentuaram a força e a projeção desse campo normativo na sociedade e na economia brasileiras.

Durante o período de 70 anos de evolução, o Direito do Trabalho passou por

diversas transformações, e alguns institutos corporativistas ligados ao sistema justralhista tradicional, que não se adequava a nova dinâmica constitucional democrática foram revogados.

Para amenizar este impacto negativo, os legisladores implementaram a Emenda Constitucional nº 24 de 09 de dezembro de 1999 que, extinguiu as representações classistas em todos os órgãos da justiça do trabalho, e ampliou a competência desses institutos, a Emenda Constitucional nº45 modificou um pouco a competência da Justiça do Trabalho ao alargar a abrangência do inciso I do art. 114.

Vendo a importância destas Emendas Constitucionais, Mauricio Godinho Delegado (2017, p124.) conclui:

Desse modo, entre todas as contradições percebidas na redação original da CF/1988, restaram, em consequência, apenas aquelas relativas à *estrutura sindical brasileira*. Quer isso dizer que, por meio das Emendas Constitucionais n. 24/99 e 45/04, a transição democrática do sistema trabalhista brasileiro, inaugurada em 5 de outubro de 1988, avançou substancialmente.

Até os dias de hoje foram inúmeras evoluções no Direito do Trabalho, e ainda existem alguns pontos a serem melhorados.

## **2.2 Evolução histórica da terceirização trabalhista**

A Terceirização teve seu início mundial na revolução Industrial no século XVIII, já no Brasil a Terceirização ganhou força com a industrialização.

Por ser um fenômeno novo a Consolidação das Leis do Trabalho pouco versava sobre Terceirização, mas previa a subempregada em seu artigo 455:

Art. 455 - Nos contratos de subempregada responderá o subempregado pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empregador principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro. (Brasil. 2018).

E por algum tempo esta foi a única hipótese de Terceirização nas Leis brasileiras.

Com o intuito de aumentar a efetividade da máquina pública o Decreto Lei nº 200/67, seria mais um avanço para a Terceirização no Brasil, pois permitia descentralizar atividades da Administração Pública.

Embora seja um assunto recente a Terceirização começa a ser implantada no ordenamento jurídico brasileiro com a lei 6.019/74, que versa sobre o trabalho temporário de curta duração e a lei 7102/83, que versa sobre a terceirização da segurança bancária. Embora possibilitassem essa nova modalidade de contratação de mão de obra, as leis acima citadas eram muito restritas quanto a seus temas.

Em 1993 foi editada a súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho que, permitia a Terceirização de atividade-meio, bem como a lei 8.863 que em 1994 ampliou o alcance da lei 7102/83, permitindo a Terceirização na para vigilância patrimonial, pública ou privada e também para pessoa física.

Atualmente a lei nº 13.429, modificou a lei de trabalho temporário de curta duração (6.019/74), regulando parcialmente a Terceirização e alterando alguns dispositivos do trabalho temporário. E a lei 13.467/2017 que também modificou a lei 6.019/74, em seu artigo 4º e seguintes, que expressamente autoriza a Terceirização em atividades-fim e também regula direitos dos trabalhadores terceirizados.

### 3. PRINCÍPIOS

Todo ordenamento jurídico no mundo possui princípios, no Brasil não é diferente, pois, possuímos princípios gerais que são aqueles que são a base do sistema jurídico, e também possuímos os princípios específicos que são aqueles exercem função fundamental em cada ramo do Direito garantindo a sua autonomia, vejamos o conceito de principio para Sergio Martins Pinto (2012, p.61).

Principio vem do latim *principium, princippi*, com o significado de origem, começo, base. Num contexto vulgar, quer dizer o começo da vida ou primeiro instante. Na linguagem leiga, é o começo, o ponto de partida, a origem, a base. São normas elementares, requisitos primordiais, proposições básicas.

Pelo exposto acima nota-se a importância dos princípios, para Gustavo Filipe Barbosa Garcia, os princípios possuem três funções, que são a integração, interpretação e inspiradora. A primeira função possui base legal na Lei de Introdução as Normas do Direito Brasileiro, especificamente no artigo 4º “Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.” (Brasil. 2018).

No âmbito do Direito do Trabalho a primeira função e possui base legal no artigo 8º *caput* da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (Brasil. 2018).

A função de integração permite a utilização dos princípios na falta de norma reguladora de tema específico.

A segunda função dos princípios e a de interpretação, vejamos de acordo com o autor Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017, p.55):

“A segunda função dos princípios é a de interpretação, orientando o juiz, o aplicador ou interprete das normas jurídicas quanto ao seu real sentido e alcance destas. Como os princípios compõem a estrutura do sistema, as regras jurídicas devem ser aplicadas e interpretadas em conformidade com aqueles”.

Já a função inspiradora, como o nome já nos diz tudo, inspira o legislador na criação de normas.

### **3.1 Princípio da dignidade da pessoa humana**

Este princípio está positivado no artigo 1º, III, da Constituição Federal e é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, entende-se este princípio possui uma grande abrangência, atingindo também o do Direito do Trabalho, como cita Marlon Marcelo Murari (2008, p.36):

“Ora a dignidade pode ser considerada como um limite, evitando que os atos próprios ou de terceiros reduzam a pessoa à condição de objeto, gerando direitos defensivos contra condutas que possam ameaçá-la; ora como uma verdadeira prestação, no sentido de justificar, nos casos concretos, a tutela por meio de medidas e prestações, visando proteger a dignidade de todos.”

E de saber de todos que o direito do trabalho surgiu para amparar a parte mais frágil no contrato de trabalho, o empregado, dessa forma sabemos que todos precisam de trabalho para viver de forma digna, e em pleno século XXI ainda existem traços da época da escravidão, onde pessoas ainda trabalham em péssimas condições e não ganham o suficiente para ter uma vida digna.

O princípio citado acima aplicado ao direito do trabalho garante para os empregados, direitos mínimos para que se possa ter uma vida digna, por exemplo, salário mínimo, férias e etc.

### **3.2 Princípio da isonomia**

Este princípio tem a finalidade de igualar as partes, tornando todas iguais, mas às vezes igualdade não quer dizer justiça, no âmbito do direito do trabalho não é diferente.

É nítida a fragilidade de um trabalhador perante seu empregador, sabendo a necessidade do obreiro em garantir o seu sustento e o de toda sua família mediante a venda da sua mão de obra.

Este princípio é mais fácil de ser notado no famoso artigo 5º *caput* da Constituição Federal de 1988, embora também esteja em outros artigos e diplomas, por exemplo, artigo 7º da Constituição Federal, nos incisos, XXX, XXXI, XXXIV, e

artigo 5º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Deste princípio extrai – se a conclusão que, “os desiguais devem ser tratados de forma desigual e os iguais de forma igual”.

### 3.3 Princípio da proteção do trabalho

Este princípio é considerado um dos mais importantes na área trabalhista, pois surgiu para impedir a exploração capital sobre o trabalho humano, buscando melhorar a condição de vida do trabalhador.

Ao estudar mais a fundo este princípio notamos que, ele engloba três vertentes: o *indubio pro operário*, a aplicação da norma mais favorável e a condição mais benéfica.

A hermenêutica das normas brasileiras pode ser um pouco complexa, e um único artigo pode ter vários entendimentos, mas o *indubio pro operário*, garante que deve se interpretar a lei em favor do operário, vejamos esta vertente na ótica de Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2018. P.68):

“De acordo com o *indubio pro operário*, na interpretação de uma norma jurídica que possa ser entendida de diversos modos ( ou seja, havendo dúvida sobre seu efetivo alcance), deve-se interpreta-la a favor do empregado”.

É importante lembrar que o *indubio pro operário*, não possui caráter processual, uma vez que o Direito Processual do Trabalho Possui suas disposições específicas e próprias.

No ordenamento jurídico brasileiro é comum que, mais de uma norma versem sobre o mesmo assunto, e na seara do direito do trabalho não é diferente e para solucionar este problema admite a segunda vertente do princípio da proteção que é a aplicação da norma mais favorável. E de acordo com Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2018, p.69.):

Isso significa que, existindo mais de uma norma jurídica válida e vigente, aplicável a determinada situação, prevalece aquela mais favorável ao empregado, ainda que esta norma esteja em posição hierárquica formalmente inferior no sistema jurídico.

Esta vertente possui algumas teorias de como analisar a lei mais benéfica que



são: A Teoria da Cumulação, que devem ser comparadas individualmente, escolhendo a mais favorável, aceitando certas disposições, assim criando uma “colcha de retalhos”; A Teoria do Conglobamento, que diz que as normas devem ser analisadas em seu todo e assim escolhendo a mais benéfica; A Teoria do Conglobamento Mitigado defende que a norma mais favorável deve ser buscada, por meio da comparação de diversas normas. E teoria adotada pela jurisprudência e a Teoria do Conglobamento.

A terceira vertente do princípio da proteção, é a da condição mais benéfica, que garante ao empregado o seu direito adquirido, mesmo com a manutenção do contrato de trabalho.

### 3.4 Princípio da não discriminação

Ao analisar este princípio, pode se notar que ele está ligado ao princípio da igualdade, pois busca coibir o tratamento diferenciado das pessoas tendo em vista, o sexo, idade, cor, estado civil, entre outros, assim evitando a discriminação âmbito laboral.

Este princípio possui base legal nos incisos, XXX, XXXI, XXXII, do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, quando se refere a não discriminação no direito do trabalho, vejamos estes incisos:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; (Brasil. 2018)

O Brasil adotou a convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho de 1959, que versa sobre a discriminação no emprego e na profissão, no artigo 1º item 1 temos o conceito de discriminação:

ARTIGO:1º

1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:  
**A)** Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;  
**B)** Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego

ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados. (Brasil. 2018).

A convenção 111, nos deixa claro em seu artigo 1º item 2, que distinções, exclusões ou preferências, fundadas em qualificações exigidas para determinado emprego não são consideradas discriminação.

#### 4. TERCEIRIZAÇÃO

A Terceirização é um fenômeno presente no âmbito do Direito do Trabalho, que teve origem na revolução industrial, onde as empresas buscavam mão de obra mais barata para se tornarem mais competitivas, assim reduzindo gastos e aumentando os lucros, mas no Brasil este fenômeno é recente e surgiu por volta da década de 30, vejamos o conceito de Terceirização na ótica de Mauricio Godinho Delgado (2018, p.534):

Para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente.

Após analisarmos este conceito, percebemos que existem mais de 2 dois sujeitos nessa relação trabalhista, sendo a empresa prestadora de serviços e os seus empregados que prestam serviços em uma outra empresa que contrata esses serviços, assim surgindo uma relação trilateral, e é esta característica que a diferencia dos contratos de trabalho comuns, que possuem forma bilateral com apenas 2 sujeitos.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia, explica esta forma contratual (2018, p.400.):

A terceirização envolve uma relação triangular entre o empregado, a empresa prestadora de serviços (empregador) e a empresa tomadora (contratante dos serviços). Entre a empresa tomadora (contratante) e a prestadora de serviços é firmado um contrato de natureza civil ou empresarial (contrato de prestação de serviços). Diversamente, entre a empresa prestadora de serviços e o empregado é firmado o contrato de trabalho.

Esta forma triangular de contrato é criticada por alguns doutrinadores, como Mauricio Godinho Delgado (2018, p.534 e 535), pois esta forma contratual e contra alguns objetivos clássicos do Direito do Trabalho.

Essa dissociação entre relação econômica de trabalho (firmada com a empresa tomadora) e relação jurídica empregatícia (firmada com a empresa terceirizante) traz graves desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo de sua história. Por se chocar com a estrutura normativa original do Direito do Trabalho esse novo modelo sofre restrições da doutrina e da jurisprudência trabalhista, que nele tendem a enxergar uma modalidade excetiva de contratação de força de trabalho.

Embora algumas críticas feitas a este modelo de contrato de trabalho, por volta da década de 90, com o aumento da competitividade entre as empresas e a concorrência cada vez maior no mercado, a estratégia de muitas empresas foi a contratação de empregados terceirizados.

Com a modificação da lei 6.019/1974 pelas leis 13.429/2017 e 13.467/2017, a lei do trabalho temporário passou a regular também a Terceirização, que antes era objeto de orientação pela jurisprudência através da sumula 331 do TST. Vejamos a seguir os tipos de Terceirização.

#### **4.1 Tipos de terceirização**

Atualmente possuímos algumas modalidades de terceirização admitidas no ordenamento jurídico brasileiro vejamos:

##### **4.1.1 Terceirização Permanente ou Temporária**

A terceirização temporária é aquela em que um trabalhador por um contrato temporário, substitui um funcionário permanente da empresa ou durante os períodos onde há necessidade de contratar o funcionário, por exemplo, uma empresa que vende roupas, contrata um funcionário temporário para atender uma volumosa demanda de cliente em datas comemorativas. Vejamos a oque é trabalho temporário de acordo com a Lei 6.019 de 1974.:

Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. (Brasil. 2018).

A terceirização permanente ocorre quando o contrato possui caráter contínuo sem data especificando o seu término, por exemplo, os vigilantes bancários no caso da Lei 7102/1983.

##### **4.1.2 Terceirização de atividade fim ou meio**

Atividade-fim é a atividade principal desenvolvida pela da empresa, que algum

tempo atrás não pedia ser objeto de terceirização, mas após a promulgação da lei 13.467 de 2017, tornou-se possível. Conforme o doutrinador Mauricio Maurício Godinho Delgado (2018, p.556), atividade-fim é:

Funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços.

Atividade meio é aquela que serve como suporte para a atividade fim, de modo que ela possa ser desenvolvida. Mauricio Godinho Delgado (2018, p.556) define atividade meio como:

Aquelas funções e tarefas empresariais laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, nem compõe a essência dessa dinâmica ou contribuem para definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços.

Por exemplo, uma empresa de limpeza que é contratada para manter limpo um estabelecimento bancário.

#### 4.1.3 terceirização lícita ou ilícita

Terceirização lícita é aquela permitida pelos dispositivos legais vigentes no país, e com a publicação súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho e a revogação da súmula 256 do mesmo tribunal, abrangeu-se as possibilidades de terceirização lícita.

Antes eram apenas tidas como lícitas as terceirizações descritas na lei 6.019/1972 e 7.102/1983, após a publicação da súmula 331 TST, passou a ser lícita a terceirização para atividades de conservação e limpeza e também a terceirização da atividade meio. E após a publicação da lei 13.467/2017, passou a ser permitida a terceirização da atividade fim.

Terceirização ilícita é aquela que contraria os princípios, normas, leis que versam sobre o tema e que não se encaixem nas possibilidades acima descritas, vejamos o posicionamento de Mauricio Godinho Delgado (2018, p.558):

Não se consideram válidos contratos de terceirização mediante os quais uma pessoa física preste serviços não eventuais, onerosos, pessoais, e subordinados a outrem (arts. 2º, *caput*, e 3º, *caput*, (CLT), sem que esse tomador responda judicialmente, pela relação laboral estabelecida. Mesmo que se considere válida a terceirização de atividades-fim (um dos temas mais controversos da Lei da Reforma Trabalhista), torna-se inválida a terceirização se a direção da prestação de serviços for exercitada pela própria entidade tomadora (empresa contratante). É o que deflui do art. 4º-A, §1º da Lei n. 6.019/74, a par do item III da Súmula 331 do TST.

Também é necessário que a empresa prestadora possua capacidade econômica compatível com a sua execução, para ser considerada lícita a terceirização, conforme Lei 6.019/74, art. 4º-A).

#### **4.2 Efeitos da súmula 331 do tribunal superior do trabalho**

Antes de adentrar aos efeitos da súmula 331 do TST, faz-se necessário abordar brevemente sobre a súmula 256 do TST. Por volta da década de 1980, o TST publicou a súmula 256, que versava sobre a terceirização e considerava as contratações para atividade terceirizante fora dos padrões das leis 6.019/74 e 7.102/83, como ilícitas, vejamos o texto da súmula:

Súmula 256 - Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis 6.019, de 03/01/74 e 7.102, de 20/06/83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços. (Brasil. 2018)

A súmula 256 era bem restrita quanto às possibilidades de terceirização e era criticada por conter algumas exceções, conforme Mauricio Godinho Delgado (2018, p.548) explica em seguida:

Não obstante, a mencionada súmula pareceu fixar um leque exaustivo de exceções terceirizantes (Leis n. 6.019/74 e 7.102/83) o que comprometia sua absorção pela comunidade jurídica. Afinal, as expressas exceções contidas no art. 10, *caput* e §7º do DL n. 200/67 e na Lei n. 5.645/70 – exceções consubstanciadoras de um comando legal ao administrador público – não constavam do leque firmado pela súmula 256. A par disso, a posterior vedação expressa de admissão de trabalhadores por entes estatais sem concurso público, oriunda da Constituição de 1988 (art. 37, *caput*, II e §2º), não tinha guarida a compreensão exposta na súmula exposta na súmula do TST.

Mesmo sendo controversa a súmula 256 vigorou por alguns anos e em 1993

foi revogada após a publicação da súmula 331 do TST, que veio para acabar com algumas críticas feitas na súmula anterior e ajudar a regular a terceirização. O texto inicial da súmula 331 possui quatro itens vejamos:

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. (Brasil. 2018).

Com o passar dos anos e o crescimento da terceirização no território nacional, foi necessário modificar a súmula 331, vejamos a explicação de Mauricio Godinho Delgado (2018, p.548 e 549) sobre a modificação da Súmula:

Tempos depois, já no ano 2000, o inciso IV receberia nova redação, para esclarecer que a responsabilidade subsidiária abrangia também “órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista” (Resolução 96, de 11.9.2000 TST).

Com a decisão do STF na ADC 16, prolatada em 24.11.2010, afastando a responsabilidade objetiva do Estado em casos de terceirização (além da responsabilidade por culpa *in eligendo*, desde que observado o processo licitatório), o TST promoveu ajustes na súmula 331, direcionando seu item IV para o conjunto da economia e da sociedade, ao passo que o novo item V da súmula passou a apontar apenas para a peculiaridade das entidades estatais:

Conforme exposto as mudanças acima pela ADC 16 e a Resolução 96, vejamos como ficou o item V da súmula 331:

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. (Brasil. 2018).

Deste modo a súmula 331 passa a sanar as críticas feitas na súmula 256, e conforme explica Mauricio Godinho Delgado (2018, p.549) ela passa a ficar de acordo com alguns diplomas:

Assim, incorporou as hipóteses da terceirização aventada pelo Decreto-lei n.200/67 e Lei n.5.645/70 (conservação e limpeza e atividades-meio). Ao lado disso, acolheu a vedação constitucional de contratação de servidores (em sentido amplo) sem formalidade do concurso público (art.37, *caput*, II § 2º, CF).

A súmula 331 do TST teve muita importância para que possamos diferenciar a Terceirização lícita da ilícita, no momento em que ela distingue a atividade-meio e a atividade-fim. Vejamos o raciocínio de Mauricio Godinho Delgado (2018, p.549):

No corpo desses ajustes, um dos destaques foi a referência à distinção entre atividades-meio e atividades-fim do tomador de serviços – referência que, de certo modo, podia ser capturada dos dois antigos diplomas sobre reforma administrativa nos anos de 1960/70: art. 10, *caput* e § 7º, do DL n.200/67 e art. 3º, parágrafo único, da Lei n. 5.645/70 – e que, em certa medida, harmonizava-se com o conjunto normativo da nova Constituição de 1988. Essa distinção (atividade-meio e atividade-fim) marcava um dos critérios de aferição da licitude (ou não) da terceirização perpetrada. Outra marca fundamental da súmula 331 foi buscar esclarecer o fundamental contraponto entre terceirização lícita versus terceirização ilícita.

Em 2011 a súmula 331 passou por uma mudança, a (Res. 174/TST) modificou a súmula adicionando o item VI. Este item veio para esclarecer sobre as responsabilidades da empresa tomadora de serviços:

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. (Brasil. 2018)

Mauricio Godinho Delgado explica a importância da Súmula 331 quando se trata de terceirização (2018, P.550):

As limitações expostas à terceirização pela linha interpretativa da Súmula 331 do TST evidenciam a compreensão do plenário da Corte Superior do Trabalhista acerca da inviabilidade constitucional da terceirização sem peias, irrestrita, irrefreada, descontrolada, tudo em conformidade com a matriz humanística social que demarca a estrutura lógica e principiológica da Constituição da República.

As palavras do autor fazem todo sentido pois, se a terceirização não for



controlada, ela vai ferir os direitos dos trabalhadores, assim transformando a mão de obra em mercadoria, retirando a dignidade do trabalho, indo na contramão da evolução do Direito Trabalhista, assim opondo ao texto Constitucional e desrespeitando os princípios ali existentes.

## 5. EQUIDADE SALARIAL DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO

Atualmente a terceirização tem se tornado muito comum, e nessa nova forma contratual percebe-se que os trabalhadores terceirizados contratados pela empresa tomadora estão recebendo menos que os trabalhadores contratados pela forma tradicional, a da relação bilateral de contratação, conforme preceitua o inciso I do artigo 7º da Constituição Federal, pela mesma empresa, assim ferindo o princípio da igualdade, da dignidade da pessoa humana, da isonomia e da não discriminação.

Atualmente o único dispositivo que versa sobre isonomia salarial em um dos tipos de terceirização é a Lei 6.019/74 que em seu artigo 12, alínea “a”, assegura ao trabalhador temporário, salário equivalente.

As outras formas de terceirização previstas na súmula 331 do TST não são abrangidas pela lei 6.019/74, que deixa os trabalhadores terceirizados a mercê das empresas tomadoras e prestadoras de serviço conforme o artigo 4-C, § 1º, da mesma Lei 6.019/74, recentemente modificado pela reforma trabalhista Lei 13.467/2017. Para que possamos entender o assunto vejamos alguns conceitos nos tópicos adiante.

### 5.1 Conceitos de salário e remuneração

Após a realização do contrato de trabalho, as partes se obrigam a cumpri-lo, o empregado se compromete no desenvolvimento da atividade laborativa com a sua força, seu intelecto é o empregador se compromete com o pagamento do salário ou remuneração desse trabalhador.

Para o Mauricio Godinho Delgado (2018, p.837),

As expressões remuneração e salário corresponderiam, assim ao conjunto de parcelas contraprestativas recebidas pelo empregado, no contexto da relação de emprego, evidenciadoras do caráter oneroso do contrato de trabalho.

O salário e a remuneração possuem características bem diferentes uma da outra. O salário se diferencia por ser pago diretamente pelo empregador e continua sendo pago mesmo em dias de interrupção do contrato, conforme os artigos 76 e 457 da CLT vejamos:

Art. 76 - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga

diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte. (Brasil. 2018).

[...]

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. (Brasil. 2018).

No ponto de vista de Mauricio Godinho Delgado o significado de salário (2018. P.837): “Salário é o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho.”

As características da remuneração estão no art. 457 da CLT, citado anteriormente, e percebe-se que esta prestação é paga por terceiros e não pelo empregador. A súmula 354 do TST nos ajuda a compreender o entendimento da remuneração veja:

As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extra e repouso semanal remunerado. (Brasil. 2018).

Após a leitura da súmula entende-se que remuneração é toda prestação paga por terceiros que integram o salário do empregado, mas não servem de base de cálculo para outros benefícios do empregado. Vejamos o raciocínio de Mauricio Godinho Delgado (2018, p.838 e 839):

Nesta linha, considerava-se que a CLT pretendeu utilizar-se da palavra *remuneração* apenas como fórmula para incluir no salário contratual obreiro as gorjetas habitualmente pagas recebidas pelo empregado (gorjetas que são pagas repita-se, por terceiros, e não pelo empregador mesmo).

O autor quis dizer que a remuneração é parte integrante do salário, mas vale lembrar que o salário mínimo deve ser respeitado.

## 5.2 Salário equitativo

Derivado do princípio da Não Discriminação, o salário equitativo está positivado na Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, incisos XXX e XXXI:

“XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;” (Brasil. 2018).

E também sofre influência do princípio da igualdade, artigo 5º *caput*, que deve ser entendido de forma ampla e em aspecto material, tratando de forma igual os iguais e de forma desigual os desiguais.

Já na Consolidação das Leis do Trabalho, o salário equitativo está positivado no artigo 461, que recentemente sofreu algumas alterações pela Lei 13.467/17. O autor Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2018, p.552) entende que:

Por ser a “igualdade” um direito de ordem fundamental, integrando (em classificação de fins meramente didáticos) os direitos humanos de segunda dimensão ou geração, e por ser o direito à equiparação salarial uma concretização da igualdade na esfera dos direitos sociais (no caso, trabalhistas), pode-se estabelecer a seguinte conclusão, que merece destaque: a equiparação salarial representa uma aplicação dos direitos humanos fundamentais no plano da relação jurídica de emprego.

Sendo assim, o autor entende que o direito fundamental da igualdade, é aplicado no direito do trabalho através da equiparação salarial, garantindo a aplicação dos direitos humanos fundamentais na relação de emprego.

Existem diplomas que garantem a equidade salarial para alguns tipos de terceirização, por exemplo, a Lei 6.019/74 em seu artigo 12, alínea “a”, garante aos trabalhadores temporários o direito de receber salário igual ao trabalhador que se ausentou, vejamos:

Art. 12. Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:  
a) Remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional; (Brasil, 2018).

Mauricio Godinho Delgado (2018, p.559 e 560) explica o artigo acima citado vejamos:

A Lei do Trabalho Temporário, por sua vez, determina que, mesmo na hipótese da terceirização lícita originalmente por ela regulada (o trabalho temporário), fica garantida ao trabalhador terceirizado remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados a base horária... (art,12, “a”, Lei 6.019/74). Trata-se do denominado salário equitativo.

Existe também a orientação jurisprudencial 383 que nos permite entender que a isonomia salarial é possível.

OJ-SDI1-383 TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, "A", DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.1974 (mantida) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, "a", da Lei nº 6.019, de 03.01.1974. (Brasil. 2018).

Uma grande dúvida paira sobre esses dois diplomas anteriormente citados, pois se o trabalho temporário é uma modalidade de terceirização, e a contratação irregular perante a administração pública por empresa interposta não afasta o princípio da isonomia, porque nas demais formas terceirizantes a isonomia não é respeitada? Vejamos a explicação de Mauricio Godinho Delgado (2018. P.560):

A jurisprudência não se decidiu, pacificamente, nessa linha, reconheça-se. Mantém-se ainda dominante a interpretação de que, desde que seja considerada lícita a terceirização – e não se tratando de trabalho temporário -, não seria aplicável o salário equitativo. Ou seja, em casos de terceirização lícita o padrão remuneratório da empresa tomadora não se comunicaria com o padrão remuneratório dos trabalhadores terceirizados posto a serviço dessa mesma tomadora.

Ao analisar a explicação do autor percebe-se o descaso dos Tribunais Superiores em proferirem entendimentos mais amplos que possam beneficiar o trabalhador. E além dos diplomas acima citados Mauricio Godinho Delgado (2018, p.561), mostra que é possível solucionar o problema da isonomia salarial com preceitos constitucionais:

Há claros preceitos constitucionais e justralhistas brasileiros, que, lidos em conjugação sistemática entre si e com os aspectos acima apontados, indicam na direção da comunicação remuneratória entre o contrato do trabalhador terceirizado e o padrão prevalecente para Preceitos constitucionais e legais que, em síntese, favorecem à aplicação do salário equitativo mesmo em situações de terceirização lícita.

Trata-se de um lado, dos preceitos constitucionais concernentes à ideia básica de isonomia (art 5º *caput*, *ab initio*, e inciso I, CF/88); preceitos concernentes à ideia da prevalência na ordem jurídica dos direitos sociotrabalhistas (art. 1º, III e IV; art. 3º, I, *in fine* e III, *ab initio*, e IV, *ab*

*initio*; art. 4º, II; art. 6º, art. 7º, *caput, in fine*; art. 7º, VI, VII, X; art. 100, *ab initio*; art. 170, III); preceitos constitucionais determinadores da proteção ampla do salário (art. 7º, VI, VII e X, CF/88).

Além dos artigos acima citados Mauricio Godinho Delgado (2018, p.561) faz menção ao art. 7, XXXII, da CF/88 que é fundamental no combate a discriminação salarial e sociotrabalhista, vejamos:

Há se já não bastassem os dispositivos citados, o fundamental preceito lançado no art. 7, XXXII, da Constituição: “Proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre profissionais respectivos”. Ora, esta norma isoladamente já é frontal instrumento vedatório da discriminação sociotrabalhista produzida pela terceirização. Desse modo, associada aos demais dispositivos constitucionais citados, torna imperativa a retificação isonômica a ser realizada pelo mecanismo do salário equitativo.

Embora tenham sido citados tantos artigos, incisos, Legislação ordinária, orientação jurisprudencial, em 2017 foi publicada a Lei da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) que não acolhe a isonomia, conforme explica Mauricio Godinho Delgado (2018, p.562):

Registre-se, entretanto, que a Lei da Reforma Trabalhista, ao enfrentar o mencionado dilema, fez a escolha pelo não acolhimento da isonomia. Assim, fixou a regra de que a conduta isonômica reside no âmbito da vontade particular das empresas pactuantes, as quais poderão, se desejarem, estabelecer cláusula na direção equitativa. Nesta linha, o disposto no novo §1º do art. 4º-C da Lei 6.019/74.

Desta forma, percebe-se a inobservância da constituição Federal, bem como os princípios nela inseridos, princípios fundamentais como o da Dignidade da Pessoa Humana, princípio da não discriminação, princípio da isonomia, isso e o reflexo de um país que não respeita a classe trabalhadora, classe esta que é fundamental para o desenvolvimento do país.

### **5.3 Medidas retificadoras que visam extinguir ou atenuar as discriminações dos trabalhadores terceirizados.**

As principais medidas para ratificar as discriminações sofridas pelos trabalhadores terceirizados estão na Constituição, e muitas dessas medidas são princípios que estão sendo desrespeitados pelos legisladores, melhor dizendo,

senadores, deputados, que votam e aprovam leis sem observarem o diploma maior do nosso ordenamento jurídico. Mauricio Godinho Delgado explica alguns limites que a Constituição impõe sobre a terceirização (2018, p.545):

Os limites da Constituição ao processo terceirizante situam-se no sentido de seu conjunto normativo, especialmente em suas normas principiológicas assecuratórias da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, combinado com art. 170, caput); da igualdade em sentido material, em contraponto ao seu antigo viés meramente formal (Preâmbulo; art. 3º, I; art. 5º, caput; Capítulo II do Título II: Direito do Trabalho; art.170, caput; art. 193); da segurança também em do sentido humanístico e social, em contraponto ao seu antigo viés meramente do combate a discriminação de pessoas humanas, inclusive no mercado de trabalho (art. 3º, IV; art. 7º, XXXII).

Mauricio Godinho Delgado (2018, p.545), também diz que os limites da Constituição na Terceirização também estão presentes nos objetivos constitucionais, vejamos:

Esses limites estão dados também pelos objetivos constitucionais eleitos pela constituição de 1988 para República federativa do Brasil relativamente a busca da construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I), a busca de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais (art. 3º, III), além da busca da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV).

Ao analisar as citações do Doutrinador, percebe-se que a Constituição é totalmente ignorada por parte políticos, assim trazendo grandes prejuízos para os trabalhadores que tem seus direitos massacrados pela negligencia dos legisladores.

### 5.3.1 efetividade dos princípios constitucionais da proteção do trabalho.

O Princípio da Proteção do Trabalho é considerado como basilar na proteção dos Direitos Individuais do Trabalho, servindo de inspiração para vários outros princípios, por exemplo, princípio da norma mais favorável, princípio da inalterabilidade contratual lesiva e entre outros, assim criando um escudo protetor da parte hipossuficiente do contrato de trabalho.

Vejamos o raciocínio de Mauricio Godinho Delgado (2018, p.231 e 232), a respeito do princípio da proteção:

O princípio tutelar influi em todos os seguimentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao se construir, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que quem sem a ideia de protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente.

Assim este princípio se torna eficaz quando incentiva na criação de outros princípios, fortalecendo mais a proteção do trabalhador perante o empregador nas relações de emprego, equilibrando a balança da igualdade e garantindo condições dignas para o trabalhador.

### 5.3.2 aplicação do princípio da agregação por categoria dos sindicatos.

Além do princípio da proteção e seus derivados, outra medida para ratificar as discriminações que ocorrem na terceirização são os sindicatos que infelizmente após a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) vem perdendo força pois, não é mais obrigatório as contribuições sindicais.

Conforme o artigo 8º, inciso III da Constituição Federal de 1988, “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”. Os sindicatos têm uma função muito importante na busca dos direitos dos trabalhadores e que atualmente está fragilizado devido a reforma trabalhista.

Com a terceirização os trabalhadores passam a pertencer a grande categoria de trabalhadores terceirizados, que engloba vários ramos e se torna impossível reivindicar direitos devido a grande diversidade de profissões englobada na categoria de terceirizado, vejamos ótica de Mauricio Godinho Delgado (2018, p.584) esse raciocínio:

A ideia de formação de um sindicato de trabalhadores terceirizados, os quais servem dezenas de diferentes tomadores de serviços, integrantes estes de segmentos econômicos extremamente díspares, é simplesmente um contrassenso. Sindicato é unidade, é agregação de seres com interesses comuns, convergentes, unívocos. Entretanto, se o sindicato constituir-se de trabalhadores com diferentes formações profissionais, materiais e culturais, diversificadas vinculações com os tomadores de serviços – os quais, por sua vez, tem natureza absolutamente desigual e dispersa --, tal entidade não se harmonizará, em qualquer ponto nuclear, com a ideia matriz e essencial de sindicato.



Nesse cenário, é possível perceber como a reforma trabalhista foi cruel, enfraquecendo totalmente os sindicatos, impedindo que estas instituições possam buscar os direitos dos trabalhadores nelas associados e também impedindo eventuais acordos coletivos.

Mauricio Godinho Delgado (2018. P.585) possui uma possível solução para este problema vejamos:

Somente pode ser organização sindical efetivamente representativa da categoria profissional do trabalhador terceirizado aquela entidade sindical que represente, também hegemonicamente, os trabalhadores da empresa tomadora de serviços do obreiro!" "Toda formação profissional, seus interesses profissionais, materiais e culturais, toda vinculação laborativa essencial do trabalhador terceirizado, tudo se encontra direcionado à empresa tomadora de serviços, e não a mera intermediária de mão de obra". "A real categoria profissional desse obreiro é aquela em que ele efetivamente se integra em seu cotidiano labor.

Um exemplo da citação acima seria a um trabalhador terceirizado que presta serviço em uma empresa metalúrgica, ser filiado do sindicato dos metalúrgicos, assim como os trabalhadores da empresa tomadora.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dado o exposto, o presente trabalho de conclusão de curso buscou analisar em seu primeiro capítulo o desenvolvimento do Direito do Trabalho no mundo e no Brasil, que ao longo dos anos vem criando leis para preservar os direitos na relação de trabalho, também explicou as origens da terceirização no mundo e no direito brasileiro, explicando as normas que permitiam a utilização desta nova forma contratual tão recente em nosso país.

Portanto o segundo capítulo deste trabalho trouxe princípios básicos do Direito do Trabalho que devem ser sempre observado para resguardar os direitos dos trabalhadores.

Além disso, o terceiro capítulo explicou o que é a terceirização e suas diversas modalidades, e também falou sobre a Súmula 331 do TST, que é de suma importância para o assunto, bem como seus efeitos na terceirização.

A propósito o quarto capítulo trouxe conceitos de salário e remuneração e falou sobre o salário equitativo que deve ser aplicado aos trabalhadores terceirizados, e também expos medidas Constitucionais referentes ao tema com proposta de retificar alguns diplomas para amenizar a discriminação sofrida por estes trabalhadores, o presente capítulo também fala do principio da proteção do trabalho e sua importância e sobre o principio da agregação e o enfraquecimento dos sindicatos após a reforma trabalhista.

Conclui-se que o desenvolvimento do presente estudo possibilitou uma análise sobre as leis trabalhistas vigentes no país, bem como as mudanças feitas pela reforma trabalhistas que possibilitam a terceirização da atividade-fim nas empresas.

A partir destas mudanças nota-se que há um grande aumento na contratação de empregados por meio de empresas interposta, essa nova modalidade tem gerado conflitos, pois, os trabalhadores contratados de forma tradicional possuem mais “direitos” e um salário maior do que os trabalhadores terceirizados que exercem a mesma função.

O tema estudado tem importante relevância na atualidade tendo em vista que o fenômeno da terceirização no Brasil e bem recente, e gera bastante discussão no âmbito trabalhista, pois, possui poucos diplomas sobre o tema.

Esta pesquisa conclui que para os direitos dos trabalhadores terceirizados

sejam resguardado é necessário que os Tribunais Superiores passe entender alguns diplomas por analogia para que o direito alcance os trabalhadores terceirizados, também e vital que os legisladores observem com mais atenção o texto Constitucional e criem leis que não infrinjam os direitos contidos na Constituição Federal.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 29 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 29 nov. 2018.

PLANALTO. **Lei 6.019/74**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm)>. Acesso em: 29 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula 331*. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 29 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula 354*. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 29 nov. 2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Orientação Jurisprudencial 383**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_381.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_381.html)>. Acesso em: 29 nov. 2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Sumula 256**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-256](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256)>. Acesso em: 29 nov. 2018.

CASSAR, Volia Bonfim. **Direito do Trabalho**: de acordo com a Reforma Trabalhista. 16 ed. [S.L.]: GEN/ Editora Método, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso Direito do Trabalho**. 16 ed. [S.L.]: Ltr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17 ed. [S.L.]: Ltr, 2018.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso Direito do Trabalho**. 13 ed. [S.L.]: GEN/ Forense, 2018.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. [S.L.]: GEN/ Forense, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28 ed. [S.L.]: Atlas S.A., 2012.

MURARI, Marlon Marcelo. **Limites constitucionais ao poder de direção do empregador e os direitos fundamentais do empregado: o equilíbrio está na dignidade humana**. São Paulo: Ltr, 2008.p.36.