XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ILTON GARCIA DA COSTA

PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO NETO

RODRIGO GARCIA SCHWARZ

Copyright © 2019 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro Prof. Dr.
Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul) Prof. Dr.
José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof. Dr. Caio
Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFG / PPGDP

Coordenadores: Ilton Garcia Da Costa

Platon Teixeira de Azevedo Neto

Rodrigo Garcia Schwarz – Florianópolis: CONPEDI, 2019.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-782-3

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Constitucionalismo Crítico, Políticas Públicas e Desenvolvimento Inclusivo

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVIII Encontro Nacional do CONPEDI (28 : 2019 : Goiânia, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
Univeridade Ferderal de Goiás e Programa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis

Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

de Pós Graduação em Direito e Políticas Públicas
Goiânia - Goiás
https://www.ufg.br/

XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

A presente publicação, concebida no marco do XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, realizado na cidade de Goiânia – GO, sob o tema "Constitucionalismo Crítico, Políticas Públicas e Desenvolvimento Inclusivo", oferece ao leitor, através dos diversos trabalhos submetidos ao Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho", a diversidade e a pluralidade de experiências e de conhecimentos de que se extrai, no seu conjunto, de forma crítica, o sentido e a essência do Direito do Trabalho na atualidade, especialmente frente às recentes reformas legislativas acerca da regulação do trabalho no País, ponderados as dimensões constitucionais do valor social do trabalho como reitor do desenvolvimento social e econômico, o estado das políticas de fomento do emprego e do trabalho decente no Brasil, o necessário cuidado com o meio ambiente do trabalho e o papel inclusivo do trabalho.

Os trabalhos aqui reunidos, assim, são uma valiosa amostra do que está sendo produzido, no âmbito da cultura jurídica brasileira, a respeito do Direito do Trabalho. Trata-se, portanto, de uma amostra significativa que revela, no seu conjunto, a partir de distintas vozes e distintos espaços e experiências, os rumos não só da pesquisa científica a respeito do Direito do Trabalho no Brasil, mas do próprio Direito do Trabalho enquanto ciência, ordenamento e práxis no Brasil.

Somam-se, assim, os trabalhos de Aline Mafra Giffoni Curi, Anne Harlle Lima da Silva Moraes, Camila Franco Henriques, Caroline Gomes de Mello, Douglas Luis Ferreira, Eduardo da Silva Calixto, Elve Miguel Cenci, Emerson Clairton dos Santos, Felipe Prata Mendes, Flávia Amaral Sete, Francislaine de Almeida Coimbra Strasser, Ilton Garcia da Costa, Jaqueline Maria Ryndack, Leda Maria Messias da Silva, Lucas Alves de Andrade Rocha, Luciana Leal Pena, Marcela Sandri Pires, Maria Carolina Carvalho de Almendra Freitas, Marina Garcia Valadares, Melissa Mika Kimura Paz, Milena Veloso de Linhares, Paulo Sergio Weyl Albuquerque Costa, Rafael da Silva Almeida, Rafaela Mariane de Nicola Pagliotto, Raimunda Regina Ferreira Barros, Ricardo José Leite de Sousa, Roberta Grisolia Cavalcante, Rodrigo Garcia Schwarz, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury e Vantoir Alberti em torno dessas discussões, fundadas na perspectiva das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente, assim compreendido o trabalho exercido em condições compatíveis com a dignidade humana, e, portanto, da concretização do Direito do Trabalho e do trabalho decente como pressupostos de um desenvolvimento inclusivo.

Neste Grupo de Trabalho, foram apresentados dezesseis trabalhos: A construção da cidadania a partir do reconhecimento dos direitos dos trabalhadores: uma análise do trabalho na mineração no Brasil; A flexibilização das normas trabalhistas: (in)constitucionalidade?; A invisibilidade do meio ambiente do trabalho do peconheiro na cadeia de valor do açaí; A pessoa com deficiência e sua inserção no mercado de trabalho brasileiro: marcos normativos e ações afirmativas; A possibilidade da terceirização da atividade-fim: aspectos e impactos nos trabalhadores; A transferência de trabalhadores para o exterior e a lacuna legislativa: contratação por pessoa física; Desconstrução da ideologia do trabalho: reflexão necessária sobre a reforma trabalhista; Direito fundamental à isonomia salarial: igualdade de tratamento entre os empregados terceirizados internos e os empregados diretos da tomadora dos serviços; Impactos da reforma trabalhista no trabalho da mulher: compatibilização dos artigos 372, 384, 394-a e 396 com o direito à inviolabilidade da vida e a dignidade humana; O compliance como estratégia empresarial para garantia de um meio ambiente de trabalho equilibrado; O controle estatal da saúde do trabalhador após o terror psicológico causado com o advento da reforma trabalhista; O negociado sobre o legislado no cenário sindical brasileiro contemporâneo; O princípio da ajenidad e o teletrabalho; Perspectivas constitucionais e econômicas da busca pelo pleno emprego e a valorização do trabalho humano por meio de políticas públicas; Reflexões sobre a onerosidade e a natureza jurídica da contraprestação financeira paga em razão do pacto de não concorrência; Um olhar contemporâneo do trabalho escravo: a dignidade da pessoa humana, conquistas e desafios no combate.

Nesses trabalhos, são tratadas distintas questões de crescente complexidade e de crescente relevância para o próprio delineamento dos campos de ação e das possibilidades do Direito do Trabalho da atualidade, dos seus marcos constitucionais, das políticas e do papel do trabalho decente no desenvolvimento inclusivo: dos direitos e princípios fundamentais no trabalho à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, envolvendo coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do trabalho, da negociação coletiva e da liberdade sindical, da responsabilidade social corporativa e dos novos horizontes do Direito do Trabalho em tempos de crises, com a abordagem das novas morfologias das relações de trabalho, dos processos de desregulamentação do trabalho e de precarização e flexibilização do Direito do Trabalho - sobretudo a partir, no Brasil, da recente Lei nº 13.467, de 2017 -, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho e das novas formas de inclusão e exclusão nos mundos do trabalho, com ênfase para os mecanismos de aplicação e de promoção do Direito do Trabalho e para os novos arranjos de proteção do trabalho, reafirmando-se a fundamentalidade do Direito do Trabalho.

Daí a especial significação desse conjunto de trabalhos, que fornece ao leitor, contribuindo com diagnósticos e perspectivas para um Brasil justo, orientado para um desenvolvimento inclusivo, uma considerável amostra do que vem sendo o agir e o pensar no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro.

Parabéns às/aos autoras/es pela importante contribuição.

Ao leitor, desejamos uma proveitosa leitura.

Os coordenadores,

Prof. Dr. Platon Teixeira de Azevedo Neto – UFMG

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa – UENP

Prof. Dr. Rodrigo Garcia Schwarz – UNIFIEO

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

DIREITO FUNDAMENTAL À ISONOMIA SALARIAL: IGUALDADE DE TRATAMENTO ENTRE OS EMPREGADOS TERCEIRIZADOS INTERNOS E OS EMPREGADOS DIRETOS DA TOMADORA DOS SERVIÇOS

FUNDAMENTAL RIGHT TO WAGE EQUALITY: EQUAL TREATMENT BETWEEN INTERNAL OUTSOURCED EMPLOYEES AND DIRECT EMPLOYEES OF THE SERVICE PROVIDER

Vantoir Alberti [1]

Resumo

O presente artigo propõe-se a analisar o direito à isonomia salarial dos empregados terceirizados que trabalham nas dependências da tomadora dos serviços, lado a lado com os empregados diretos da tomadora dos serviços. Para isso, analisa a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho sobre a matéria, a partir de 30 de agosto de 2018, quando o Supremo Tribunal Federal firmou a tese de que é lícita a terceirização de toda e qualquer atividade empresarial. O objetivo é demonstrar se as decisões do Tribunal Superior do Trabalho consideram a isonomia salarial como um direito fundamental.

Palavras-chave: Isonomia salarial, Empregados terceirizados internos

Abstract/Resumen/Résumé

The present article proposes to analyze the right to the wage equality of outsourced employees who work in the dependencies of the service taker, side by side with the direct employees of the service taker. To do so, it analyzes the jurisprudence of the Superior Labor Court on this matter, from August 30th, 2018, when the Federal Supreme Court established the thesis that it is lawful to outsource any business activity. The objective is to demonstrate whether the decisions of the Superior Labor Court consider wage equality as a fundamental right.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Wage equality, Internal outsourced employees

[1] Mestrando em Direitos Fundamentais pela Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc). Pós-graduado em Direito do Trabalho e Previdenciário, em nível de especialização. Advogado.

1INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho, no intuito de evitar arbitrariedades é, por essência e por ser fruto de demandas operárias, protecionista dos trabalhadores. Dentre, as proteções há previsões jurídicas, em nível internacional e nacional, que asseguram a isonomia salarial, o direito a não discriminação e ao salário equitativo. Estas proteções justificaram, dentre outros inúmeros entraves, a resistência à terceirização de atividades empresariais (PRUNES, 2003, p. 16).

A terceirização é, para Cássio Mesquita Barros Júnior (1994, p. 277), a "estratégia econômica através da qual um terceiro, em condições de parceria, presta serviços ou produz bens para uma empresa que o contrata". Esta "estratégia econômica" está conquistando cada vez mais espaço no mundo e no Brasil, particularmente, tende a crescer em larga escala a partir da previsão legal para terceirizar quaisquer atividades (artigo 4º-A, da Lei n. 6.019/1974, incluído pela Lei n. 13.467/2017) e do entendimento do STF de que é lícita a terceirização de toda e qualquer atividade empresarial (tese objeto do tema n. 725).

Diante desse contexto, como é tratada a isonomia salarial entre os empregados terceirizados internos[1]e os empregados diretos da tomadora dos serviços?

O artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal de 1988 assegura o direito à igualdade de tratamento perante a lei (igualdade formal) e à igualdade "na" lei ou pela lei (igualdade material). Também no texto constitucional há o artigo 7º, cujos incisos XXX e XXXII proíbem, respectivamente, o pagamento de salário diferenciado por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil e distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

O artigo 12, alínea "a", da Lei n. 6.019/1974 prevê que o trabalhador temporário tem direito à "remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou clientes calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional".

A Lei n. 13.467/2017 incluiu o artigo 4º-A e 4º-C à Lei 6.019/1974 para prever a possibilidade de ser terceirizada toda e qualquer atividade empresarial. Até então, a terceirização das atividades fins eram proibidas pela Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho – TST. Nada obstante, o Supremo Tribunal Federal – STF julgou em 30 de agosto de

[1]Empregados terceirizados internos são considerados, no presente artigo, aqueles que executam seu trabalho nas dependências da empresa tomadora dos serviços.

2018 a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental – ADPF n. 324 e o Recurso Extraordinário - RE n. 958.252 e reconheceu a licitude da terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre sociedades empresárias distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, firmando a tese objeto do tema n. 725 de repercussão geral.

O artigo 4º-C da Lei n. 6.019, incluído pela lei n. 13.467/2017, previu que, quando os serviços terceirizados forem executados nas dependências da tomadora dos serviços, é assegurado aos empregados terceirizados às mesmas condições dos empregados diretos da tomadora dos serviços relativamente a alimentação, desde que oferecida em refeitórios, transporte, atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado, treinamentos, condições sanitárias, medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

Contudo, quanto ao salário, o § 1º, do artigo 4-C, da Lei n. 6.019/1974, incluído pela lei n. 13.467/2017, estabeleceu que "Contratante e contratada 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" (grifou-se).

Como se observa, diversas condições de trabalho devem ser idênticas entre os empregados terceirizados internos e os empregados diretos da tomadora dos serviços, mas o salário, além de outros direitos não previstos no artigo 4º-C da Lei n. 6.019/1974, poderão ser estipulados pelos contratantes, abrindo a possibilidade de o valor da remuneração ser diferente.

No presente estudo será abordado o direito fundamental à isonomia salarial, os pressupostos da equiparação salarial e o entendimento jurisprudencial sobre a matéria, haja vista que a terceirização, a partir da alteração da Lei n. 6.019/1974 pela Lei n. 13.467/2017 e da tese do STF no tema n. 725, tende a se proliferar no meio industrial e, provavelmente, inúmeros trabalhadores serão admitidos por empresas interpostas.

O método de trabalho é o dedutivo, isto é, partir-se-á de argumentos gerais para argumentos particulares (MEZZAROBA, 2017), fundamentado em pesquisa bibliográfica, especificamente em artigos científicos publicados em periódicos, livros e anuais de congressos, e também em pesquisa documental, que inclui a análise do ordenamento jurídico brasileiro e de jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

Na primeira parte abordar-se-á o princípio de não discriminação e o direito fundamental à isonomia salarial. Na segunda seção serão demonstrados os pressupostos da

equidade salarial e da equiparação salarial. Na terceira parte será analisada a isonomia salarial entre empregados terceirizados internos e os empregados da tomadora dos serviços no âmbito jurisprudencial.

2 O PRINCÍPIO DE NÃO DISCRIMINAÇÃO E O DIREITO FUNDAMENTAL À ISONOMIA SALARIAL

O conteúdo do direito à igualdade ou à isonomia está em constante mutação porque, como todo o direito, está em permanente construção e intimamente ligado às conquistas do povo ao longo da história. Com base nesse aspecto, pode-se dizer que, atualmente, o princípio de não discriminação no direito do trabalho visa proteger o trabalhador de discriminações arbitrárias do empregador, isto é, daquelas que não possuem uma justificativa lógica, razoável e acobertada pelos princípios sociais previstos na Constituição de 1988. O doutrinador uruguaio, Américo Plá Rodrigues (2000), leciona que o princípio de não discriminação busca excluir as diferenciações que colocam o trabalhador em condição inferior ou desfavorável em relação ao conjunto de trabalhadores, sem justificativa válida e legítima.

Arnaldo Sussekind relata que, na história do trabalho, empregadores preferiam contratar mulheres e menores porque pagavam salário em valor inferior ao dos homens adultos. Conta, ainda, que as empresas, principalmente as de capital estrangeiro, optavam por contratar empregados da nacionalidade de seus sócios, com pagamento de salário em valor superior ao pago para os demais empregados que faziam as mesmas atividades (SUSSEKIND, 2005).

Para corrigir tais discriminações, o Tratado de Versalhes, de 1919, contemplou no artigo 427, 7 e 8, o princípio de “salário igual, sem distinção de sexo, para trabalho de igual valor” e que “as regras que em cada país se ditem, a respeito das condições de trabalho, deverão assegurar um tratamento econômico equitativo a todos os operários que residem legalmente no país” (SUSSEKIND, 2005, p. 429).O referido tratado visava, portanto, coibir a exploração do trabalho feminino e proibir a desigualdade de tratamento em razão da nacionalidade do trabalhador. Foi o primeiro documento a assegurar o salário equitativo e consagrou-se no campo internacional, contudo, não foi acolhido imediatamente pelas Constituições dos países signatário do Tratado de Versalhes (CATHARINO, 1994).

A Organização Internacional do Trabalho - OIT adotou Convenções para assegurar

direitos aos trabalhadores, merecendo destaque a de n. 100[2] e n. 111[3].

A Convenção n. 100 adotou proposições relativas ao princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor. O artigo 1º consignou que: (a) o termo remuneração "compreende o vencimento ou salário normal, básico ou mínimo, e quaisquer vantagens adicionais pagas, direta ou indiretamente, pelo empregador ao trabalhador em espécie ou *in natura*, e resultantes do emprego"; e (b) "a expressão 'igual remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor' refere-se a tabelas de remuneração estabelecidas sem discriminação baseada em sexo".

A Convenção n. 111 dispõe sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação. O artigo 1º estabelece o que se compreende do termo "discriminação" e merece transcrição:

> 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 destruirou 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.
> 2. As distinção, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.
> 3. Para os fins da presente convenção as palavras "emprego" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego.

O artigo 2º da Convenção n. 111 da OIT prevê a obrigação de os países formularem e aplicarem política nacional com a finalidade de "promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria".

No Brasil o princípio da equiparação salarial por trabalho de igual valor foi integrado ao ordenamento jurídico gradativamente. Inicialmente, equiparou-se, por cinco anos, o brasileiro nato ao estrangeiro, através do Decreto n. 20.261, de 29 de julho de 1931, o que foi mantido pelo Decreto-Lei n. 1.841, de 07 de dezembro de 1939. Em nível constitucional, o artigo 121, § 1º, aliena "a", da Constituição de 1934 proibiu a diferença de salário para trabalho igual, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil. A proibição foi além

---

[2]Aprovada pelo Congresso Nacional através do Decreto Legislativo n. 24, de 29 de maio de 1956 e promulgada através do Decreto n. 41.721, de 25 de junho de 1957.
[3]Aprovada pelo Congresso Nacional pelo Decreto Legislativo n. 104, de 24 de novembro de 1964 e promulgada pelo Decreto n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968.

do tratado de Versalhes, pois proibiu também a desigualdade salarial em virtude de idade ou estado civil (CATHARINO, 1994). A Constituição de 1937 foi omissa quanto à matéria e o artigo 157, inciso II, da Constituição de 1946 repetiu a disposição do artigo 121, § 1º, aliena "a", da Constituição de 1934, "embora fortalecesse a tendência igualitária com o disposto no parágrafo único do seu artigo 157" (CATHARINO, 1994). O artigo 158, inciso III, da constituição de 1967 proibiu a "diferença de salários e de critérios de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil", o que restou mantido no artigo 165, inciso III, da Emenda Constitucional n. 1, de 17 de outubro de 1969. O artigo 7º, inciso XXX, da Constituição de 1988 proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil".

O princípio da igualdade na Constituição de 1988 foi previsto logo no primeiro artigo alusivo aos direitos e deveres individuais e coletivos, dentro do título dos direitos e garantias fundamentais, isto é no *caput* do artigo 5º[4], o que demonstra, segundo Canotilho (2018, p. 224), que é um princípio informador do sistema constitucional brasileiro. A igualdade também é um dos princípios fundamentais e dos objetivos da Republica Federativa do Brasil, introduzido nos incisos I, III e IV, do artigo 3º, da Constituição, razão pela qual "tem posição proeminente no sistema constitucional brasileiro: penetra, informa, dá conteúdo aos demais direitos e garantias constitucionais" (TABORDA, 1998, p. 264).

A igualdade de todos perante a lei, prevista no início do *Caput* do artigo 5º da Constituição, é a igualdade formal, o que significa que "o preceito constitucional da igualdade é o parâmetro para a *aplicação* da lei infraconstitucional" (CANOTILHO, 2018, p. 225). Taborda (1998, p. 260) assevera que a igualdade formal é "a aplicação correta da lei qualquer que seja o seu conteúdo, isto é, ainda que ela não prescreva um tratamento igualitário mas um tratamento desigual".

A segunda parte do *caput* do artigo 5º da Constituição de 1988 assegura também a igualdade material ou substancial, a qual compreende, além da igualdade formal, a igualdade "na" lei ou a igualdade pela lei, o que quer dizer que a lei para atingir direitos fundamentais deverá ter critério de discriminação acobertado pelo texto constitucional. Quando isso for possível, a lei poderá e, em determinados casos, deverá realizar distinções para proteger o direito fundamenta à igualdade material, por força do disposto na segunda parte do *Caput* do artigo 5º da Constituição (CANOTILHO, 2018).

---

[4]"Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes".

O artigo 5º, inciso I, da Constituição reforça o disposto no *Caput* no tocante a igualdade, em direitos e obrigações, dos homens e mulheres.

Quanto ao artigo 7º do mesmo texto, seus incisos XXX e XXXII proíbem, respectivamente, "a diferença de salário, de exercício de funções e de critério de admissão por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil" e vedada a "distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos".

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT estabelece: (a) no artigo 3º, parágrafo único, que "Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual"; (b) no artigo 5º que "A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo"; (c) no artigo 358 a equiparação salarial ao brasileiro que exerce função análoga a de estrangeiro; (d) no artigo 460 que quando não houver estipulação de "salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante"; e (e) no artigo 461 que "Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade".

Além disso, o princípio da igualdade de tratamento no Direito do Trabalho compreende, além das questões de natureza remuneratória, a "integralidade da relação empregatícia" dos empregados que se encontra em situação idêntica, de modo que compreende "todas as circunstâncias, até mesmo em caso de término da relação, vantagens espontâneas e normas ditadas pelo poder diretivo do empregador" (DAMASCENO, 2004, p. 4).

O objetivo dessa teia legislativa, portanto, é garantir a aplicação do princípio da igualdade no trabalho, evitando, na seara da remuneração pelo serviço prestado, que o empregador tome decisões arbitrárias para privilegiar um trabalhador em detrimento de outro, exceto em caso previstos em regras válidas, conforme será desenvolvido no item abaixo.

3 PRESSUPOSTOS DA EQUIDADE SALARIAL E DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL

O pressuposto trabalhista da equidade de remuneração é a fundamentação para o instituto conhecido como equiparação salarial, configurada quando inexiste estipulação de salário ou prova sobre o valor ajustado a tal título, por força do disposto no artigo 460 da

CLT[5]. É um meio de estipular o salário devido ao trabalhador, criando um parâmetro objetivo de comparação.

Em atenção ao disposto no artigo 461 da CLT[6], com a redação dada pela Lei n. 13.467/2017, a equiparação salarial ocorrerá quando se fizerem presentes, concomitantemente, os seguintes pressupostos:

a) Identidade de funções. Ocorrerá quando os empregados executarem as mesmas atividades e com igual responsabilidade na estrutura e funcionamento da empresa, razão pela qual o fato de os empregados exercerem a mesma função não significa que, na prática, executem as mesmas tarefas, assim como podem executar as mesmas atividades, sem que tenham o mesmo cargo (SUSSEKIND, 2005). Existem três ressalvas. A primeira, quando os empregados de empresas concessionárias de serviços públicos federais, estaduais ou municipais forem absorvidos por empresa pública ou sociedade de economia mista, nos termos previsto no artigo 1º do Decreto-Lei n. 855, de 1969. A segunda, em caso de readaptação de trabalhador em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social, em atenção ao disposto no artigo 461, § 4º, da CLT. A terceira, paradigmas remotos, em atenção ao disposto no artigo 461, § 4º, da CLT. José Catharino Martins (1994) destaca que o caráter permanente ou não do exercício das

---

[5] Art. 460 - Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.

[6] Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (redação dada pela Lei n. 13.467, de 217).

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos. (redação dada pela Lei n. 13.467, de 217).

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público. (redação dada pela Lei n. 13.467, de 217).

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional. (redação dada pela Lei n. 13.467, de 217).

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial. (Incluído pela Lei n. 13.467, de 217).

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria. (Incluído pela Lei n. 13.467, de 217).

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei n. 13.467, de 217).

mesmas funções é um elemento que deve ser levado em consideração. Isto porque é presumível que o empregado que executa a função em caráter efetivo preste o trabalho com maior valor. Assim, não é justo que um empregado que exerce as mesmas atividades em caráter transitório tenha o salário equiparado ao empregado que exerce as funções em caráter permanente.

b) Trabalho de igual valor. É o trabalho "feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica" (artigo 461, § 1º, da CLT). Os dois requisitos ("igual produtividade" e "trabalho de igual valor") devem coexistir, sob pena de ser impossível a equiparação. A "igualdade de produtividade" está vinculada à produtividade e somente poderá ser aferida, com facilidade, quando o trabalho é prestado por tarefa, enquanto que a "mesma perfeição técnica" é qualitativa e demanda análise acurada (CATHARINO, 1994). Arnaldo Sussekind (2005) acrescenta que na igualdade de produtividade deve ser considerada, *in concreto*, a assiduidade, embora admita que a jurisprudência não seja unânime sobre o assunto.

c) Mesmo empregador. Empregador "é a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço", aos quais se equiparam os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos que admitem empregados (artigo 2º, *caput* e § 1º, da CLT). Para Arnaldo Sussekind (2005, p. 433) sem a identidade de empregador não é possível haver direito a isonomia, mesmo em caso de grupo econômico. O TST entendeu recentemente, em 13 de fevereiro de 2019, no julgamento do processo AIRR-167100-31.212.5.17.0011, que a divergência na razão social de empregadores do mesmo grupo econômico não descaracteriza a identidade de empregador quando o paradigma e paragonado estão submetidos à mesma gerência. No processo RR-4066400-18.2002.5.12.0900, julgado em 25 de maio de 2018, o TST reconheceu o direito a equiparação salarial entre empregados do mesmo grupo econômico, porque o paragonado prestava os serviços na sede do empregador do paradigma. A figura do mesmo empregador também é relativizada por Marcio Túlio Viana (2009), pois defende que, por força da isonomia salarial, todos os terceirizados tem direito a salário idêntico dos empregados comuns, ressaltando que, na realidade, quem desembolsa o valor para pagar os terceirizados é o tomador dos serviços, embora o pagamento seja efetuado pela pessoa do fornecedor.

d) Mesmo estabelecimento comercial. O paradigma e paragonado devem trabalhar no mesmo empreendimento, lado a lado. Não pode ser invocado paradigma de estabelecimento diverso do paragonado, ainda, que da mesma cidade (SAAD, 2017).

e) Diferença de tempo de serviço, para o mesmo empregador, não superior a quatro anos e diferença de tempo na função não superior a dois anos. A regra admite que empregado mais antigo receba salário superior do empregado novato, mesmo que haja identidade de função e de valor do trabalho, desde que a diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função seja superior a dois anos (SUSSEKIND, 2005).

f) Inexistência de organização em quadro de carreira ou de adoção, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, de plano de cargos e salários. A organização em quadro de carreira ou em plano de cargos e salários regidos por norma interna ou previstos em negociação coletiva afasta a equiparação salarial porque a majoração do salário decorre de promoção previamente regulamentada e não do arbítrio do empregador (SUSSEKIND, 2005). Segundo Catharino (1994), a organização em quadro de carreira pressupõe o acesso por antiguidade. Esse pressuposto também deve ser previsto em plano de cargos e salário previsto em norma interna ou em instrumento coletivo de trabalho.

A doutrina e a jurisprudência entendem que, além dos requisitos explícitos, o artigo 461 da CLT contém implicitamente o pressuposto da contemporaneidade do trabalho de igual valor entre equiparando e equiparado à aquisição do direito, isto é, o trabalho entre ambos deve ter ocorrido ao mesmo tempo. Em razão disso, o sucessor do trabalhador que saiu do emprego não tem direito à identidade salarial (SUSSEKIND, 2005).

O jurista José Martins Catharino (1994, p. 367) critica a atitude do legislador de enumerar os pressupostos da equiparação salarial porque com tal conduta tentou "tornar rígido e estático *um princípio essencialmente dúctil e dinâmico*" e, consequentemente, não poderia conseguir um resultado satisfatório. O melhor teria sido o legislador "consagrar laconicamente o princípio e deixar que o Juiz, ao aplicá-lo, agisse com a elasticidade inerente à tarefa jurisprudencial" para dar objetividade ao princípio e não desvirtuar a finalidade igualitária inspirada pelo instituto (CATHARINO, 1994, p. 367-368).

4 A ISONOMIA SALARIAL ENTRE EMPREGADOS TERCEIRIZADOS INTERNOS E OS EMPREGADOS DA TOMADORA DOS SERVIÇOS NO ÂMBITO JURISPRUDENCIAL

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais – SBDI1 do Tribunal Superior do Trabalho – TST editou a Orientação Jurisprudencial - OJ n. 383 para delimitar o entendimento sobre a terceirização irregular de atividades da Administração Pública e o direito a isonomia salarial, *in verbis*:

> 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.

São dois, portanto, os requisitos para ser assegurada a isonomia salarial na terceirização de atividades pela Administração Pública: contratação irregular de trabalho e identidade de funções.

Ocorre que a Lei n. 13.467/2017 incluiu o artigo 4º-C à Lei n. 6.019/1974, prevendo que é possível terceirizar toda e qualquer atividade empresarial. No § 1º, do ferido artigo, previu-se que os contratantes, se assim entenderem, poderão estabelecer que os empregados da contratada (prestadora dos serviços) "farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo", isto é, a remuneração dos empregados terceirizados poderá ser objeto de livre pactuação dos contratantes.

O STF, em 30 de agosto de 2018, firmou a tese do tema 725[7], de repercussão geral, nos seguintes termos: "é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante".

A tese firmada pelo Plenário do STF motivou os Ministros da Oitava Turma do TST a dar provimento ao recurso de revista n. 0733-42.2015.5.03.0179 por contrariedade ao disposto na OJ n. 383 da SBDI1 do TST, pois a terceirização de atividade-fim não era mais ilegal e, por isso, o pressuposto da contratação irregular de trabalhador deixou-se de se fazer presente no caso analisado.

No corpo do referido acórdão, a Ministra Relatora, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, destaca que no RR n. 3600-59.2009.5.02.0381 a Segunda Turma do TST decidiu que na terceirização lícita é "Irrelevante a análise das tarefas desenvolvidas entre paradigma e paragonado nos autos, porquanto inaplicável no contexto da terceirização de serviços os termos do art. 461 da CLT, tendo em vista a distinção de empregadores" e distingue a terceirização das atividades da prestação de serviços temporários para afastar a aplicabilidade do artigo 12, alínea "a", da Lei n. 6.019/1974. A distinção para a Ministra Relatora reside no

[7]A referida tese foi firmada por ocasião do julgamento da ADPF n. 324 e o RE n. 958.252.

fato de que na terceirização existe uma intermediação de serviços ou atividades, enquanto que na prestação de serviços temporários há "uma verdadeira intermediação da mão de obra", porque o trabalhador temporário atua na empresa tomadora dos serviços como se empregado fosse, o que não se verifica na terceirização lícita de serviços. Segundo a referida Ministra, essa é a razão jurídica para o artigo 12, alínea "a", da Lei n. 6.019/1974, assegurar ao trabalhador temporário "remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora".

As decisões recentes do TST divergem, por exemplo, do Enunciado n. 16 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA e do Precedente Normativo n. 39 do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

O Enunciado n. 16 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual da ANAMATRA[8] prevê que, em atenção ao salário equitativo e ao princípio da não discriminação, os empregados da empresa prestadora de serviços terão direito a salário idêntico ao dos empregados da empresa tomadora dos serviços que exercem função similar, independentemente de a terceirização ser lícita ou ilícita.

O Precedente Normativo n. 39 do TRT da 2ª Região consolidou o entendimento do regional de que "O trabalhador terceirizado terá os mesmos direitos trabalhistas previstos aos da categoria econômica tomadora da mão de obra, sem nenhuma distinção, respeitadas sempre as condições mais favoráveis"[9].

Verifica-se, portanto, que os pressupostos para reconhecimento da isonomia salarial exigidos atualmente pelo TST são a terceirização ilícita e identidade de funções, enquanto que pelo Enunciado n. 16 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual da ANAMATRA e pelo Precedente Normativo n. 39 do TRT da 2ª Região é necessário apenas a identidade de funções. Essa incompatibilidade de entendimentos gera instabilidade jurídica e tem o

---

[8]**16. SALÁRIO.**
I — SALÁRIO. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. Os estreitos limites das condições para a obtenção da igualdade salarial estipulados pelo art. 461 da CLT e Súmula n. 6 do Colendo TST não esgotam as hipóteses de correção das desigualdades salariais, devendo o intérprete proceder à sua aplicação na conformidade dos artigos 5º, caput, e 7º, inc. XXX, da Constituição da República e das Convenções 100 e 111 da OIT.
II — TERCEIRIZAÇÃO. SALÁRIO EQÜITATIVO. PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO. Os empregados da empresa prestadora de serviços, em caso de terceirização lícita ou ilícita, terão direito ao mesmo salário dos empregados vinculados à empresa tomadora que exercerem função similar.
[9]PRECEDENTE NORMATIVO Nº 39 DO TRT2
PRECEDENTE NORMATIVO Nº 39 - TERCEIRIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA. ENQUADRAMENTO SINDICAL. *(Ata publicada no DO Eletrônico 26/05/2014) (Republicado no DO Eletrônico 28/05/2014).* O trabalhador terceirizado terá os mesmos direitos trabalhistas previstos aos da categoria econômica tomadora da mão de obra, sem nenhuma distinção, respeitadas sempre as condições mais favoráveis.

potencial de abalar a proteção da garantia fundamental à isonomia salarial dos trabalhadores terceirizados. Porém, não é razoável, não é lógico e não há amparo na Constituição brasileira de 1988 para diferenciar o tratamento dado aos empregados temporários dos empregados terceirizados, além de a isonomia salarial ser um direito fundamental e, como tal, merece ser apreciado pelo Poder Judiciário. A decisão de indeferir o direito a isonomia salarial apenas porque passou ser considerada lícita a terceirização das atividades fins não é compatível como disposto nas Convenções n. 100, artigo 1º e n. 111, artigo 1º e 2º, ambas da OIT e com o disposto nos artigos 3º, I, III e IV, 5º, *caput* e inciso I e 7º, XXX e XXXII, da Constituição Federal.

5 CONCLUSÃO

O TST buscou proteger o direito à isonomia salarial dos empregados terceirizados quando havia terceirização ilícita e igualdade de funções mediante a aplicação analógica do disposto no artigo 12, aliena "a", da Lei n. 6.019/1974, o qual assegura a igualdade salarial dos empregados temporários com os empregados da mesma categoria da empresa tomadora dos serviços, em atenção ao disposto na OJ n. 383 da SBDI1.

Os precedentes da OJ n. 383 da SBDI1 consideravam terceirização ilícita o exercício pelos empregados terceirizados de atividades fins da empresa tomadora dos serviços. Com essa perspectiva, a partir de 30 de agosto de 2018, quando o STF declarou que é licita a terceirização de toda e qualquer atividade empresarial, alguns julgados do TST apontam que o órgão passou a entender que inexiste contratação irregular de prestação de serviços e, consequentemente, deixou de reconhecer o direito dos empregados terceirizados à isonomia salarial com os empregados internos da tomadora dos serviços.

A decisão da Oitava Turma do TST no recurso de revista n. 0733-42.2015.5.03.0179 não é razoável com o previsto nas Convenções n. 100, artigo 1º e n. 111, artigo 1º e 2º da OIT e com o previsto nos artigos 3º, I, III e IV, 5º, *caput* e inciso I e 7º, XXX e XXXII, da Constituição Federal. Isto porque a isonomia salarial, além de ser um direito fundamental, é um princípio fundamental da República Federativa do Brasil. E, como tal, não é uma mera formalidade (terceirização ilícita ou lícita) que deve determinar se os empregados terceirizados têm direito a isonomia salarial ou não. O pressuposto essencial e determinante é verificar se há identidade das tarefas executadas entre os empregados terceirizados e empregados internos do tomador dos serviços.

Portanto, a decisão do TST sobre a isonomia salarial dos empregados terceirizados,

assim como o disposto no artigo 4-C, § 1º, da Lei n. 6.019/1974, incluído pela Lei n. 13.467/2017, não se coadunam com o direito fundamental da isonomia salarial, protegido pela Constituição de 1988. A toda evidência, a isonomia salarial dos empregados terceirizados internos com os empregados diretos da tomadora dos serviços exige uma análise dos juristas e do Judiciário sob o aspecto de direito fundamental e não apenas com o olhar voltado para a licitude ou ilícita das atividades terceirizadas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. 2ª edição. 5ª tiragem. São Paulo: Malheiros Editores, 2017.

ANAMATRA. Enunciado n. 16 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho. Organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Brasília: ANAMATRA, 2018.

BARROS JUNIOR, Cássio Mesquita. **Flexibilização no direito do trabalho**. Revista trabalho e processo. São Paulo, n. 2, setembro, 1994 p. 277.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal, 1934.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal, 1937.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal, 1946.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal, 1967.

BRASIL. **1ª Emenda a Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal, 1969.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452**. Brasília, DF: Senado Federal, 1943.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 855**. Brasília, DF: Senado Federal, 1969.BRASIL. **Decreto Legislativo n. 24**. Brasília, DF: Senado Federal, 1957.

BRASIL. **Decreto Legislativo n. 104**. Brasília, DF: Senado Federal, 1954.BRASIL. **Decreto n. 20.261**. Brasília, DF: Senado Federal, 1931.

BRASIL. **Decreto n. 1.841**. Brasília, DF: Senado Federal, 1939.

BRASIL. **Decreto n. 41.721**. Brasília, DF: Senado Federal, 1957.

BRASIL. **Decreto n. 62.150**. Brasília, DF: Senado Federal, 1957.

BRASIL. **Lei n. 6.019**. Brasília, DF: Senado Federal, 1974.

BRASIL. **Lei n. 13.429**. Brasília, DF: Senado Federal, 2017.

BRASIL. **Lei n. 13.67**. Brasília, DF: Senado Federal, 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 324/DF.** Requerente: Associação Brasileira do Agronegócio - ABAG. Relator Ministro Roberto Barroso. 30 de agosto de 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n. 958.252/MG.** Recorrente: Celulose Nipo Brasileira s/a. Relator Ministro Luiz Fux. 30 de agosto de 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial n. 383 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais – SBDI1**. Res. n. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

BRASIL. Tribunal Ssuperior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista n. 167100-31.212.5.17.0011.** Agravante Rosana Caldas Santos e Icatu Capitalização S.A. Relatora Ministra Maria Helena Mallmann. 13 de fevereiro de 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de revisa n.10733-42.2015.5.03.0179.** Recorrente Plansul Planejamento e Consultoria Ltda. Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. 28 de novembro de 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista n. 167100-31.212.5.17.0011.** Agravante Rosana Caldas Santos e Icatu Capitalização S.A. Relatora Ministra Maria Helena Mallmann. 13 de fevereiro de 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de revisa n.3600-59.2009.5.02.0381.** Recorrente Marcelo Pinheiro. Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes. 04 de setembro de 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Precedente normativo nº 39**. Ata publicada no DO Eletrônico de 26/05/2014 e republicado no DO Eletrônico de 28/05/2014.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes.; SARLET, Ingo Wolfgang.; STRECK, Lenio Luiz.; MENDES, Gilmar Ferreira. **Comentários à constituição do Brasil**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

CATHARINO, José Martins. **Tratado jurídico do salário**. São Paulo: LTr, 1994.

DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. **Igualdade de tratamento no trabalho – isonomia salarial.** Barueri: Manole, 2004.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **Eficácia das normas constitucionais e direitos sociais.** São Paulo: Malheiros Ed., 2009.

MEZZAROBA, Orides.; MONTEIRO, C. S. **Manual de metodologia no direito.** 7ª ed. São Paulo: Saraiva: 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 100**. Aprovada pelo Congresso Nacional através do Decreto Legislativo n. 24, de 29 de maio de 1956 e promulgada através do Decreto n. 41.721, de 25 de junho de 1957.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 111 da organização internacional do trabalho**. Aprovada pelo Congresso Nacional através do Decreto Legislativo n. 104, de 24 de novembro de 1964 e promulgada pelo Decreto n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Trabalho terceirizado e composição industrial**. 2ª ed. 2ª tir. Curitiba: Juruá, 2003

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das leis do trabalho: comentada.** 50ª Ed. Atual., ver. E ampl. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castelo Branco. São Paulo: LTr, 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do Trabalho**. 4ª Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo Et tal.**Instituições de Direito do Trabalho.** 22ª Ed. Atualização de Arnaldo Süssekind Lima Teixeira. São Paulo: LTr, 2015.

TABORDA, Maren Guimarães. **O princípio da igualdade em perspectivas históricas: conteúdo, alcance e direções**. Revista de Direito Administrativo. Rio de Janeiro, 211:241-269, jan./mar. 1998.

VIANA, Macio Túlio. **As várias faces da terceirização.** Revista da Faculdade Direito Universidade Federal Minas Gerais, n. 54, p. 141-156, jan/jun. 2009.