

EFEITOS JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO E O SALÁRIO EQUITATIVO

Carlos Vinícius Mariano Magno¹

Resumo: A terceirização é uma modalidade de trabalho que não possui regulamentação específica. Este instituto que ganhou destaque no Brasil em meados de 1950 é uma medida estratégica empresarial, utilizada para delegar atividades às empresas especializadas. Contudo, esta prática se tornou uma medida de “barateamento” de mão de obra, o que levou o poder judiciário, especificamente, o Tribunal Superior do Trabalho, a enunciar a Súmula n.º 331. A problemática em questão trata da hermenêutica à aplicabilidade do salário equitativo dos empregados terceirizados.

Palavras-chave: Terceirização. Direito do trabalho. Equiparação salarial.

LEGAL EFFECTS OF THE "TERCEIRIZAÇÃO" AND EQUAL WAGE

Abstract: Outsourcing is a type of work that does not have specific regulations. This institute that gained prominence in Brazil in the mid-1950s is a strategic business measure, used to delegate activities to specialized companies. However, this practice has become a measure of labor "cheapening", which has led the judiciary, specifically, the Superior Labor Court to enunciate precedent n.º. 331. The problematic in question deals with hermeneutics to the applicability of the salary of outsourced employees.

Keywords: Outsourcing. Labor law. Equal wage.

1. INTRODUÇÃO

Na medida em que o capitalismo se desenvolve de forma desenfreada, onde um país subdesenvolvido enfrenta uma forte onda de escândalos previdenciários e trabalhistas, encontra-se a necessidade de estudo à doutrina de temas pertinentes e atuais, que de alguma forma influenciam as relações políticas e sociais em face da oscilação econômica que surge das relações de trabalho.

Neste sentido, a terceirização no Brasil se destaca de modo a encontrar uma realidade nitidamente aflita, de um lado temos a entidade patronal que gera emprego e aquece a economia, de outro lado temos a entidade profissional que sofre com a falta de oportunidade e crise econômica internacional.

Para isso, realiza-se o estudo direcionado a demonstrar os efeitos jurídicos da terceirização, e suas conseqüências nas relações de emprego, desencadeando um conflito

¹ Carlos Vinícius Mariano Magno, diplomado em Técnico Jurídico pela CEETEPS; Acadêmico quintanista de Direito pela FMU; Monitor Acadêmico da FMU; Membro da Comissão do Acadêmico de Direito da OAB/SP; Membro da Comissão da Jovem Advocacia da OAB/SP; Membro do Diretório Acadêmico do Direito XIII de Setembro; Membro da Associação dos Advogados Trabalhistas de São Paulo. Certificado pela Harvard University (EDX) in Course Contract Law: From Trust to Promise to Contract. Autor de artigos jurídicos.

hermenêutico doutrinado na aplicabilidade análoga da equidade salarial no liame da terceirização.

2. SURGIMENTO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

A terceirização no Brasil, segundo Maurício Godinho Delgado (2015, p. 48) teria surgido com uma técnica administrativa utilizada nos Estados Unidos durante a II Guerra Mundial, para atender à grande demanda de material bélico. Evidentemente que há relatos sobre a terceirização em quadros anteriores a II Guerra Mundial, entretanto, foi a partir dela que houve a percepção de impacto à sociedade e a economia de forma extremamente significativa, por meio do Direito Social.

Antecedendo à II Guerra Mundial, temos a figura da Revolução Industrial, que na época fez surgir normas trabalhistas e movimentos sindicais como resposta à exploração do ser humano. Se analisarmos os ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento (2007, p. 286), nos depararemos com a realidade do progresso do maquinismo que acompanhava o desenvolvimento da concentração em que o “emprego da máquina” era generalizado, acabou gerando problemas até então desconhecidos, principalmente os riscos de acidentes, a prevenção e a reparação destes acidentes constituía parte importante nas regulamentações trabalhistas.

E é justamente neste meio tempo, com a transformação mundial, que surge a concreta atuação da terceirização. Após o conflito mundial, os países vencedores apresentaram grandes conquistas no plano econômico; surgiu naquele momento, o modelo de produção Toyotista (1948/1975) que afrontava o modelo Fordista (1914) e trazia princípios básicos do modelo Taylorista (1856/1915). Em síntese, expõe-se o modelo Fordista como um padrão verticalizado de produção, ou seja, a maioria das atividades necessárias para se alcançar o produto final era realizada dentro da própria empresa. Já o modo de produção Toyotista, conforme Anselmo Buttner (2011, p. 133), ao contrário, adotou o padrão horizontal de produção, ou seja, as empresas não mais precisavam se preocupar tanto com os detalhes de produção de suas matérias-primas ou itens utilizados nas suas linhas de produção, pois a mesma seria transferida aos seus fornecedores. Criava-se, dessa maneira, uma rede de produtores e fornecedores, iniciando nas indústrias a prática de “delegação”. Assim, delegava-se a terceiros a responsabilidade pela produção de um ou mais itens necessários ao seu funcionamento, neste sentido, afirma Maurício Godinho Delgado (2015, p. 48):

O Toyotismo propõe a subcontratação de empresas, a fim de delegar a estas tarefas instrumentais ao produto final da empresa pólo. Passa-se a defender, então, a idéia de empresa enxuta, disposta a concentrar em si apenas as atividades essenciais a seu objetivo principal, repassando para as empresas menores, suas subcontratadas, o cumprimento das demais atividades necessárias à obtenção do produto final almejado.

Com o decorrer dos fatos ora mencionados, fica lúcida a interpretação lógica e sistemática do surgimento de empresas de pequeno porte, cujo objetivo é prestar serviços considerados de importância periférica.

71

3. IMPACTO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

No Brasil o instituto da terceirização aparece em meados de 1950, mas ainda é considerado um fenômeno relativamente novo.

Introduziu-se pelas multinacionais automobilísticas, a preocupação com um modelo de gestão empresarial que permitisse a especialização das atividades das empresas, com o objetivo de aumentar sua eficiência, possibilitando a concentração de esforços na atividade-fim e, ao mesmo tempo, garantir a lucratividade das operações.

No período de elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na década de 1940, a terceirização não tinha a abrangência assumida nos dias atuais. Por esta razão, a CLT fez menção apenas a duas normas regulamentadoras, sendo elas associadas à subcontratação de mão-de-obra (empreitada e subempreitada previstas no artigo 455 da CLT, englobando também a figura da pequena empreitada prevista no artigo 652, "a", III, CLT).

Devido à circunstância do fato social da terceirização não ter efetivamente grande significado socioeconômico nas décadas de 1930/1940, essa espécie de trabalho acabou por não apontar outras alusões de destaque à terceirização em textos legais trabalhistas.

Com o decorrer de algumas décadas e fixada sua complexidade fático-jurídica, instalou-se em nossa legislação a terceirização como forma de trabalho temporário, trazendo rudimentares concepções dos serviços prestados por terceiros nas chamadas atividade-meio das empresas tomadoras de serviços, sendo estes serviços nas áreas de conservação e limpeza (Súmula n.º 331, III, TST) e serviços de vigilância (Lei n.º 7.102/83).

4. CONCEITO DE TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização não está definida em lei, até o presente momento, não há norma jurídica legal que estabeleça posicionamento específico quanto a esta modalidade de trabalho. Trata-se, veridicamente, de uma estratégia na forma de administração das empresas, que tem por objetivo organizá-la e estabelecer métodos da atividade empresarial.

Entretanto, a utilização do método “terceirização” pelas empresas traz evidentemente questionamentos jurídicos, que necessitam ser analisados no âmbito trabalhista. É claro que a empresa deverá obedecer às estruturas jurídicas vigentes, principalmente as trabalhistas, sob pena de arcar com as consequências decorrentes de seu descumprimento, que diz respeito a direitos trabalhistas sonegados ao empregado.

Ademais, consiste também a terceirização na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa. Essa contratação pode envolver tanto a produção de bens, como de serviços, como ocorre na necessidade de contratação de serviços de conservação e limpeza, de vigilância ou até de serviços temporários.

O objetivo principal da terceirização não é apenas a redução de custos, como se faz no entendimento de Mauricio Godinho Delgado, a redução de custos é uma vantagem implícita, no qual se camufla através do discurso dos autores defensores da prática desta modalidade, mas também podemos observar a vantagem explícita, que se dá pela maior agilidade, flexibilidade e competitividade à empresa. Esta pretende com a terceirização à transformação dos seus custos fixos em variáveis, possibilitando o melhor aproveitamento do processo produtivo, com a transferência de numerário para aplicação em tecnologia ou no seu desenvolvimento, e também em novos produtos (MARTINS, S. P., 1997, p. 22).

5. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA

A terceirização lícita é a relação trabalhista claramente assentada pelo texto da Súmula 331 do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, que constituem quatro grandes grupos de situações sócio-jurídicas delimitadas que veremos a seguir.

Em um primeiro momento, temos as figuras expressamente especificadas pela Lei n.º 6.019/74, ou seja, situações empresariais que autorizam contratação de trabalho temporário, que em no seu artigo 2º (fundamento legal disponibilizado no site do Planalto) traz uma definição notória e cristalina, *in verbis*: “Art. 2º - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu

peçoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços”, ressalvando os demais requisitos para admissão de trabalho temporário, cuja observância é da essência dessa figura excepcional justrabalhista (CALVO, A., 2014, p. 125).

Em breve síntese, temos em primeiro caso (necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora) situações rotineiras de substituição de empregados originais da empresa tomadora de serviços. Já em segundo caso (necessidade resultante de acréscimo extraordinário de serviços da empresa tomadora) abrangem-se situações de elevação excepcional da produção ou de serviços da empresa tomadora. No tocante ao segundo caso, cabe observar o desaparecimento da excepcionalidade, seja pelo retorno ao anterior nível produto, seja pelo alcance de um novo patamar rotineiro mais elevado da própria produção, é fator que suprime a continuidade de utilização da fórmula prevista pela Lei n.º 6.019/74.

Ainda de forma sucinta temos a figura da segunda hipótese, regidas pela norma especial em seu instituto pela Lei n.º 7.102/83 (Súmula 331, III, *ab initio*).

Vale destacar um fato de significativa relevância; a Súmula 331 do TST em sua revisão ao verbete da antiga Súmula 256 alargou o seu tipo legal, ao passo que a nova Súmula preferiu mencionar, de forma genérica, “atividades de vigilância”, ou seja, não apenas o segmento bancário (antigo entendimento legal e doutrinário previa esta hipótese apenas no segmento bancário), mas quaisquer segmentos do mercado de trabalho que contratem serviços de vigilância mediante empresas especializadas. Importante se faz a menção da diferença de vigia para vigilante, diante que o primeiro se vincula com o ente tomador de seus serviços, sendo semiespecializado ou não especializado, já o segundo é um membro de categoria especial, diferenciada, o vigilante se submete a regras próprias, não somente quanto à formação e treinamento da força de trabalho, como também a estrutura e dinâmica da própria entidade empresarial.

Se a segunda hipótese refere-se à atividade de vigilância, a terceira hipótese se refere às situações que envolvam atividades de conservação e limpeza (Súmula 331, III, do TST), o próprio texto do referido diploma legal (disponibilizado no próprio site do Tribunal Superior do Trabalho) já é expresso em dizer:

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n.º 7.102, de 20-06-1983), **de conservação e limpeza**, bem como a de

serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.

Por fim, a quarta e última hipótese trata o assunto que mais gera polêmica dentro da esfera justralhista e seus direitos essencialmente fundamentais. Trata-se de situações passíveis de contratação terceirizada lícita, que diz respeito a serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador de serviços, nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2011, p. 438):

Esse grupo envolve atividades não expressamente discriminadas, mas que se caracterizam pela circunstância unívoca de serem atividades que não se ajustam ao núcleo das atividades empresariais do tomador de serviços – não se ajustam, pois, às atividades-fim do tomador.

Nesta linha tênue, temos que evidenciar de forma cristalina os fatos essenciais que corroboram a sistemática da hermenêutica em epígrafe, discorre-se a sua resolução com a absorção do conteúdo que transparece nossa doutrina e entendimento jurisprudencial sobre *atividade-meio e atividade-fim*.

Nas palavras de Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2015, p. 373): “atividade-meio é aquela de mero suporte, que não integra o núcleo, ou seja, a essência, das atividades empresariais do tomador, sendo atividade-fim, portanto, aquela que a compõe”.

Desde 1980/1990, a jurisprudência vem elaborando métodos resolutivos à complexidade do assunto associado à definição de fato de “atividade-meio” e “atividade-fim”. A Súmula 331 claramente assimilou os resultados desse esforço hermenêutico

6. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA

A terceirização ilícita tem como sua caracterização a violação dos pressupostos primários básicos da terceirização lícita, sendo excluídas as quatro situações-tipo acima examinadas, que ensejam a terceirização lícita no Direito Brasileiro, não há na ordem jurídica do País preceito legal a dar validade trabalhista a contratos mediante os quais uma pessoa física preste serviços não eventuais, onerosos, pessoais e subordinados a outrem, (artigo 2º, caput, e 3º, caput, CLT), sem que esse tomador responda, juridicamente, pela relação laboral estabelecida.

Observa-se que não se trata de discutir, nesses casos, se a empresa terceirizante é lícitamente constituída e patrimonialmente idônea, já que o núcleo da temática examinada não diz respeito à estabilidade econômica ou idoneidade da empresa (em que poderiam ter relevos tais aspectos), mas a vínculo empregatício.

7. EFEITOS JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO E O SALÁRIO EQUITATIVO

Cumprido destacar, como informação complementar ao assunto acima examinado, no tocante à questão polêmica dos efeitos da terceirização no Direito do Trabalho e seus agentes, especificamente, o empregado.

Ganha espaço no assunto os efeitos pertinentes ao instituto da terceirização ilícita. Configurada esta, conforme Maurício Godinho Delgado (2011, p. 440):

Determina a ordem jurídica que se considera desfeito o vínculo laboral com o empregador aparente (entidade terceirizante), formando-se o vínculo trabalhista do obreiro diretamente com o tomador de serviços (empregador oculto ou dissimulado). Reconhecido o vínculo empregatício com o empregador dissimulado, incidem sobre o contrato de trabalho todas as normas pertinentes à efetiva categoria obreira, corrigindo-se a eventual defasagem de parcelas ocorrida em face do artifício terceirizante.

Por isso, surge a problemática sobre o posicionamento doutrinário pela constituição ou não do salário equitativo nas demais hipóteses de terceirização lícita, ressalvado o trabalho temporário. Sabe-se que o entendimento é pacificado quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício nos casos de terceirização ilícita com o ente tomador de serviços na esfera privada, bem como sua equiparação salarial de acordo com a categoria do obreiro que desempenhar as mesmas funções aos de mais funcionários no caso de trabalho temporário, conforme artigo 12, “a”, Lei n.º 6.019/74, que dispõe “[...] remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculado à base horária [...]”.

Entretanto, a jurisprudência ainda não se decidiu, pacificamente, sobre a questão decisiva que se coloca, sobre tal procedimento (equiparação salarial).

A corrente majoritária na doutrina defende que a lei não exige isonomia de tratamento entre os terceirizados e os empregados da empresa tomadora dos serviços, exceto no caso do trabalhador temporário (art. 12, “a”, da Lei n.º 6.019/1974).

Sérgio Pinto Martins não considera o cabimento da equiparação salarial aos empregados terceirizados, pois afirma que a regra presente no artigo 12 da lei n.º 6.019/74, que assegura a equivalência salarial, é garantia prevista apenas ao trabalhador temporário, e que não se deve aplicar a analogia para outras situações laborais. Nas palavras do supramencionado (2010, p. 136):

No meu entendimento não é possível haver equiparação salarial ou igualdade de salário entre empregado de empresa prestadora de serviços e empregado pertencente à tomadora, pois os empregadores são distintos. A exceção diz respeito ao empregado da empresa de trabalho temporário, que tem de receber a mesma remuneração do empregado da tomadora, com fundamento na alínea a do artigo 12 da Lei n.º 6.019/74.

Desse modo, o terceirizado poderia receber remuneração menor que aquela paga pelo tomador aos seus empregados que eventualmente desempenhassem a mesma função, bem como teriam como horário de trabalho aquele fixado no contrato com o prestador de serviços (empregador aparente e/ou formal) e o enquadramento sindical se daria conforme a atividade preponderante do prestador de serviços.

A outra corrente, até então minoritária, defendida por Maurício Godinho Delgado, propugna pela isonomia entre o terceirizado e o empregado do tomador dos serviços, fundamentada na aplicação analógica do salário equitativo previsto no artigo 12, “a”, da Lei n.º 6.019/1974 (Trabalho Temporário). Nas palavras do Ministro, “esse preceito de isonomia ou comunicação remuneratória passou a ser interpretada pela jurisprudência na devida extensão, de modo a mitigar o caráter anti-social da fórmula terceirizante”.

Maurício Godinho Delgado deixa seu ponto de vista claro quando afirma o seguinte (2008, p. 447):

Há regras da própria legislação ordinária que indicam na direção isonômica constitucionalmente determinada: é o que se passa com o art. 12, “a”, da lei n. 6.019/74 (que fixa o salário equitativo no trabalho temporário). Ora, tal preceito é plenamente compatível com as demais situações-tipo de terceirização, aplicando-se analogicamente a tais casos (arts. 8º, CLT e 125, CPC) é que se a isonomia impõe-se até mesmo na terceirização temporária, de curto prazo, muito mais necessária e logicamente ela impor-se-á nas situações de terceirização permanente – em que a perversidade da discriminação é muito mais grave, profunda e constante.

Importante se faz demonstrar a Orientação Jurisprudencial publicada em abril de 2010, OJ 383 da SDI-1 do TST:

OJ-SDI1-383 TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, “A”, DA LEI N.º 6.019, DE 03.01.1974 (DEJT divulgado em 19, 20 e 22.04.2010).

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 n.º 6.019, de 03.01.1974.

77

De toda forma, se feita uma análise literal do diploma legal oferecido pela Orientação Jurisprudencial, é fácil concluir que se a terceirização é ilícita, aplica-se a tese do salário equitativo, isto é, garante-se aos empregados terceirizados os mesmos direitos do empregado da tomadora dos serviços, sendo eles, salário, enquadramento sindical, norma coletiva, etc., com destaque desde que as funções sejam iguais.

Não obstante, após a análise de dezenas de julgados do TST sobre esta matéria, chegou-se a conclusão de que a tendência é a aplicação analógica do art. 12, “a”, da Lei n.º 6.019/1974, também para os casos de terceirização lícita.

Neste sentido, em inúmeros julgados encontra-se, nas razões de julgamento (inteiro teor), a seguinte afirmação: “não é preciso sequer perquirir se a terceirização é ou não lícita, porque o tratamento isonômico deferido ao obreiro terceirizado em face dos trabalhadores diretamente admitidos pela empresa tomadora de serviços terceirizados lhe é outorgado pelo chamado salário equitativo”.

De fato, merece destaque a palavra “tendência”, dizer que a propensão é a aplicação análoga, em face do princípio constitucional da igualdade (artigo 5º, caput, CF/88) e ainda de forma mais específica, a mesma Magna Carta estabelece, taxativamente, proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (artigo 7º, XXXII, CF/88).

Indica a jurisprudência, conforme a desembargadora Agueda Maria Lavorato Pereira, do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região:

TRT-12 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA: RO. 0002061-90.2013.5.12.0041. SC. EMENTA. TERCEIRIZAÇÃO. SALÁRIO EQUITATIVO. 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. (Enunciado 16, II, da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho).

Ainda neste sentido, o desembargador Enoque Ribeiro dos Santos, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, ratifica o posicionado anteriormente aduzido:

78

TRT-1 - RECURSO ORDINÁRIO: RO. 0000684-36.2011.5.01.0017. RJ. EMENTA: TERCEIRIZAÇÃO. SALÁRIO EQUITATIVO. PRINCÍPIOS DA ISONOMIA E DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO. Conquanto o paradigma e o parangonado não sejam empregados da mesma empresa, não há óbice ao pedido de salário equitativo, pois tal pedido não se fundamenta no artigo 461 da CLT, mas sim na Lei nº 6.019 /74, aplicada analogicamente, bem como na Orientação Jurisprudencial nº 383, da SDI-I, do TST. Assim, 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, conforme Enunciado nº 16, aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho da ANAMATRA.

Derradeiro, o mesmo posicionamento se encontra no Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, desta forma invoca-se o pronunciamento do desembargador Edilton Meireles:

TRT-5 - RECURSO ORDINARIO. 142000-51.2008.5.05.0463 BA. EMENTA: TERCEIRIZAÇÃO. SALÁRIO EQUITATIVO. Os trabalhadores em terceirização fazem jus a receber as mesmas vantagens asseguradas aos empregados que prestam os mesmos serviços na empresa tomadora dos serviços, em aplicação analógica ao disposto no art. 12, alínea a, da Lei nº 6.019 /74.

8. CONCLUSÃO

Como se observa no respectivo ensaio, a terceirização é uma modalidade de trabalho de evidente aflito jurisprudencial e doutrinário. Contudo, os entendimentos estão se consolidando a hermenêutica laboralística, ao passo que se priorize os direitos fundamentais do trabalhador, em razão do princípio da dignidade da pessoa humana em sua razão de igualdade e proporcionalidade.

Apesar de não possuir regulamentação legal, o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, em ressalto à súmula n. 331, tem-se mantido estável nos limites que um enunciado pode proporcionar. A lástima que assola o Brasil se esvaia à triste realidade caótica e desesperadora do lucro “individualizado”.

A estratégia empresarial enraizada ao modelo de produção toyotista surge com a intenção de “focalizar” e desenvolver a atividade núcleo do ente patronal, a proporcionar uma maior qualidade no objeto principal da empresa, respectivamente uma demanda maior de empregos às atividades não essenciais.

Assim, desvia-se a finalidade em mantos de vantagens implícitas à redução de custos trabalhistas e previdenciários, em razão da mão-de-obra de baixo custo e não devidamente amparada pela Justiça do Trabalho e sindicatos profissionais.

Por fim, reiterando os argumentos iniciais desta conclusão, posiciona-se a melhor doutrina, hoje, a encontrar fundamento análogo ao artigo 12, alínea a, da Lei n.º 6.019/74, em relação à equidade salarial nas funções similares, mesmo que terceirizadas, em respeito ao princípio magno constituinte, leia-se, princípio da igualdade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BUTTNER, Anselmo. Toyotismo: reduzindo o desperdício e aumentando a lucratividade. 2.ed. São Paulo: Plêiade, 2011.

CALVO, Adriana. Manual de direito do trabalho. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. A Terceirização e o direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. A Terceirização e o direito trabalho. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1997.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.