

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE – UFCG
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS – CCJS
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO

RAYSSA LOPES BRAGA

**ANÁLISE DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL POR EQUIVALENCIA SOB A
PERSPECTIVA DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA**

SOUSA

2014

RAYSSA LOPES BRAGA

**ANÁLISE DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL POR EQUIVALÊNCIA SOB A
PERSPECTIVA DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como exigência parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

SOUSA

2014

RAYSSA LOPES BRAGA

**ANÁLISE DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL POR EQUIVALÊNCIA SOB A
PERSPECTIVA DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como exigência parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Data de aprovação: ____/____/____

Banca Examinadora:

Prof. Iana Melo Solano Dantas (Orientadora)
Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)

(Examinador 1)

(Examinador 2)

SOUSA

2014

Dedico este trabalho aos meus pais, pelo esforço dispensado sempre no intento de proporcionar o melhor para meu crescimento profissional, bem como pela força e confiança que depositam em minha pessoa.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus pelo dom da vida, por me conceder tantas oportunidades, por ser meu guia e fonte de todas as minhas forças.

À minha família, João, Mena, Rodrigo, Rafaela e Maria Luiza, por todo o incentivo, carinho e dedicação. Agradeço por vocês serem o meu alicerce e sempre estarem ao meu lado, dividindo cada passo. Obrigada por terem acreditado no meu sonho, ofereço a vocês esta e todas as vitórias que um dia alcançar.

Ao meu namorado, Junior Oliveira. Agradeço por compartilhar das minhas conquistas, dos meus abusos, das minhas alegrias e dificuldades. Obrigada por toda a atenção, paciência e amor. Junto de você, tudo parece mais fácil!

À minha orientadora Iana Melo, pelo carinho com que sempre me recebeu como sua orientanda. Pela sábia contribuição para a consecução deste trabalho monográfico, pela atenção dedicada e pela amizade.

As minhas amigas do curso, Ana Laura, Bianca, Clarissa, Rayanne, Renata, Samire e Thanara, pelos bons e inesquecíveis momentos vivenciados. Obrigada por terem tornado a caminhada mais fácil, alegre e cheia de boas risadas, por dividirem os momentos difíceis sempre com muito companheirismo.

As “Migs” e demais amigos, pelo apoio e conforto da amizade. Obrigada pelo carinho, torcida e incentivo de sempre.

Ao mestre Dr. Fabrício Abrantes, pela oportunidade de estágio e dos grandes ensinamentos profissionais. Obrigada por despertar a vontade de exercer a justiça pela advocacia.

À Luzia, por todo o carinho, atenção e pelo seu delicioso café nas manhãs de estágio.

A todos que direta ou indiretamente contribuíram para que esse sonho se tornasse real.

“Estudar o direito é, assim, uma atividade difícil, que exige não só acuidade, inteligência, preparo, mas também encantamento, intuição, espontaneidade. Para compreendê-lo é preciso, pois, saber e amar. Só o homem que sabe pode ter-lhe o domínio. Mas só quem o ama é capaz de dominá-lo rendendo-se a ele”.

Tércio Sampaio Ferraz Jr.

RESUMO

O leitor encontrará no presente trabalho alguns efeitos da terceirização sobre as condições de trabalho. O objetivo da pesquisa é o de analisar como a terceirização tem se refletido sobre as condições de trabalho, do ponto de vista das relações do empregado terceirizado com a empresa tomadora de serviços, no que diz respeito a sua isonomia salarial. O método utilizado na pesquisa foi o dedutivo, à medida que, foram utilizadas premissas gerais que dizem respeito à processualista pátria, com respaldo na Constituição Federal de 1988 que assegurou regras antidiscriminatórias ao Direito do Trabalho, com o objetivo de evitar tratamento salarial diferenciado àqueles trabalhadores que cumpram trabalho igual para o empregador. Com efeito, a terceirização corresponde a uma forma moderna de divisão do trabalho. Dividem-se as atividades empresariais em atividades-fim e em atividades-meio. Com o processo terceirizante, transfere-se a outrem a execução das atividades-meio, o que impacta diretamente sobre as condições de trabalho. As técnicas de pesquisa utilizadas foram eminentemente voltadas à documentação indireta, com destaque para a pesquisa bibliográfica. O resultado da pesquisa mostrou que é de grande importância o esclarecimento do tema da equiparação salarial na terceirização, visto que, falta legislação específica para a matéria, causando divergências na doutrina, jurisprudência e nos julgados dos tribunais.

PALAVRAS-CHAVE: Terceirização. Equiparação Salarial. Igualdade.

ABSTRACT

The reader will find in this work some effects of outsourcing on labor conditions. The objective of the research is to analyze how outsourcing has reflected on working conditions from the point of view of relations with the borrower outsourced employee services company, regarding their wage equality. The method used in the research was deductive, as, general assumptions concerning the proceduralist homeland, backed on the Federal Constitution of 1988 ensured that the anti-discrimination labor law rules , in order to avoid wage differential treatment to those workers were used that meet the same work for the employer . Indeed, outsourcing represents a modern form of division of labor. Divided the business activities in similar activities and support activities. With outsourcing process is transferred to another execution of support activities, which directly impacts on working conditions. The research techniques used were mainly focused on indirect documentation, especially the literature. The research result showed that it is of great importance to clarify the issue of wage parity in outsourcing, since lack specific legislation relating to, causing differences in doctrine, jurisprudence and tried in the courts.

KEYWORDS: Outsourcing. Salary Match. Equality.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 ISONOMIA SALARIAL	13
2.1 Equiparação Salarial	15
2.2 Identidade de Função.....	17
2.3 Identidade de Empregador.....	18
2.4 Identidade de Localidade.....	19
2.5 Trabalho de Igual Valor.....	20
2.6 Simultaneidade no Exercício.....	21
2.7 Tempo de serviço.....	22
2.8 Obstáculos à Equiparação Salarial.....	23
2.9 Equivalência Salarial.....	24
3 TERCEIRIZAÇÃO: ASPECTOS GERAIS	26
3.1 ANÁLISE EPISTEMOLÓGICA DA TERCEIRIZAÇÃO.....	27
3.2 DIVISÃO DO TRABALHO E ACÚMULO DE CAPITAL.....	29
3.2.1 Divisão do Trabalho como Instrumento de Acúmulo de Capital. Considerações Iniciais.....	30
3.2.1.1 Divisão do Trabalho e Acúmulo de Capital. Premissas traçadas por Adam Smith.....	31
3.2.1.2 Divisão do Trabalho, Solidariedade e Integração Social. Divisão do Trabalho Social de Durkheim.....	33
3.2.1.3 Divisão do Trabalho e Relações de Produção e Circulação. Análise do Pensamento Marxista.....	34
3.2.2 FORDISMO, TOYOTISMO E TERCEIRIZAÇÃO NO CONTEXTO DA DIVISÃO DO TRABALHO.....	36
3.2.2.1 Divisão do Trabalho e Fordismo.....	37
3.2.2.2 Divisão do Trabalho e Toyotismo.....	38

3.2.2 3 Divisão do Trabalho e Terceirização	39
3.3 TERCEIRIZAÇÃO E RESPONSABILIDADE.....	40
3.3.1 Súmula 331 TST.....	40
4 TERCEIRIZAÇÃO E SALÁRIO.....	43
5 CONCLUSÕES.....	54
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como escopo analisar a situação dos empregados terceirizados nas empresas tomadora de serviços e a possibilidade da equiparação salarial dos empregados diretos de empresas que tomam tais serviços.

Busca-se estudar se é possível a igualdade de salário do empregado terceirizado ao empregado direto da empresa tomadora de serviços, quando exercem a mesma função.

O estudo se faz de suma importância diante da realidade que o empregado terceirizado enfrenta pela precarização de sua mão de obra, e do caráter de conflitos que envolvem o assunto em tela.

Objetiva-se, assim, no presente trabalho a forma de poder dar uma efetiva proteção aos trabalhadores terceirizados através da equiparação salarial por equivalência ou semelhança, uma vez que diante do ordenamento jurídico brasileiro a contratação mediante terceirização não pode criar padrão de contratação inferior àquele que caracteriza o trabalhador submetido a contrato empregatício típico.

O estudo desenvolvido, nesta pesquisa, demonstra a importância dos direitos dos trabalhadores, resguardado pela Constituição Federal de 1988, que estabelece normas discriminatórias, proibindo a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre profissionais respectivos.

A escolha do tema pautou-se que nem sempre os instrumentos processuais existentes se mostram suficientes e adequados para a defesa de trabalhadores terceirizados, pois ainda há grandes dificuldades dos operadores de direito em entender a tutela de direito dos trabalhadores terceirizados.

Diante ao exposto, este trabalho tem como objetivo a análise da polêmica da isonomia salarial dos trabalhadores terceirizados, bem como o atual posicionamento jurisprudencial acerca do tema.

Quanto à sua estruturação, se apresentará em três capítulos. O primeiro tratará, inicialmente, da Equiparação Salarial, pois é necessário entrar no âmbito da matéria especificamente, aprendendo todos os requisitos e obstáculos da equiparação salarial.

Posteriormente, no segundo capítulo, o assunto a ser tratado será o tema da terceirização, pois é neste tipo laboral que o trabalhador terceirizado se insere, e sua

relação com outras empresas se faz porque ele está inserido numa prestadora de serviços do terceiro setor. Explicitará então, aspectos de grande relevância da terceirização, em seu aspecto conceitual e prático, além de explicar o ponto de vista da doutrina clássica, analisando como a divisão do trabalho foi tratada por teóricos como Adam Smith, Émile Durkheim e Karl Marx. O primeiro destaca-se por ser o pioneiro no estudo da divisão do trabalho; o segundo analisa a divisão do trabalho sob o aspecto sociológico; já o terceiro, esmiúça a divisão do trabalho sob o ponto de vista do complexo produtivo.

Mais adiante, analisam-se as principais características do fordismo e do toyotismo, bem como de que forma a terceirização insere-se na idéia de divisão do trabalho. Ainda no mesmo capítulo, serão abordadas as implicações que a falta de uma legislação própria para a terceirização trazem para o empregado, e diante desta lacuna legislativa, a solução encontrada pelo Judiciário, foi a de “regulamentar” o processo terceirizante através de uma Súmula, a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

Finalmente, no último capítulo, será feita a devida abordagem do tema, analisando a Orientação Jurisprudencial OJ 383, pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, e os posicionamentos dos principais doutrinadores do país, e as mais recentes decisões dos tribunais quanto ao tema da isonomia para o empregado terceirizado, sendo citados alguns julgados recentes que abordam a dinâmica da Equiparação na Terceirização.

Em verdade, a terceirização tem-se mostrado, ao longo dos anos, como um bom gerador de empregos. Entretanto, este aumento progressivo do emprego não vem acompanhado de uma melhoria das condições de trabalho dos terceirizados.

Deste modo, diante de tal anacronismo jurídico da legislação pátria, tentar-se-á mostrar quais meios devem ser utilizados para se buscar a efetiva tutela da equiparação salarial por equivalência para os trabalhadores terceirizados.

2 ISONOMIA SALARIAL

O princípio da proteção é a base dos demais princípios, sendo o de maior importância no Direito do Trabalho, pois visa conferir ao pólo mais fraco da relação laboral (o empregado) uma superioridade jurídica capaz de lhe garantir mecanismos destinados a tutelar os direitos mínimos estampados na legislação laboral vigente.

O intervencionismo básico do Estado ao estabelecer normas imperativas de observância obrigatória nos pactos laborais, nasceu em função de o empregado ser hipossuficiente na relação jurídica de emprego. Destarte, o princípio da proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador (PLÁ RODRIGUEZ, 1978, p. 28).

O princípio da proteção abrange quase todos (senão todos) os princípios especiais do direito do trabalho, já que não seria possível excluir da noção de proteção princípios como o da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, ou da inalterabilidade contratual lesiva, ou da continuidade da relação de emprego, entre outros. (DELGADO, 2004).

Com relação ao princípio da proteção, Plá Rodriguez (1978) considera que o mesmo comporta três princípios ou subdivisões: o *in dubio pro operário*, a prevalência da norma mais favorável ao trabalhador e a preservação da condição mais benéfica.

A isonomia salarial decorre, portanto, do princípio da proteção, pois tem como objetivo proteger o trabalhador na contraprestação financeira pelo tempo em que este ficou em serviço para o empregador.

No plano internacional, a Constituição do México de 1917 foi a primeira a atribuir a garantia salarial; A Constituição de Weimar de 1919 trilhou a mesma via da Carta mexicana, sendo a segunda a atribuir aos direitos trabalhistas a qualidade de direitos fundamentais; tendo ainda sido consagrada no art. 427 do Tratado de Versalhes (1919), no qual se estabeleceu “salário igual, sem distinção de sexo, para trabalho igual em quantidade e qualidade”; pelas Convenções nº 111 da OIT, que estabelece regras vedando a discriminação no emprego, proibindo qualquer distinção, exclusão ou preferência, baseada em sexo, que tenha efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou na ocupação;

além da Declaração Universal dos Direitos Humanos no art. 23, nº 2, que esclarece: “toda pessoa tem direito, sem nenhuma discriminação, a um salário igual para um trabalho igual”.

A isonomia salarial encontra-se tutelada na Constituição Federal, que garante regras antidiscriminatórias, tais como a isonomia formal e material, prevista no art. 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII, que dispõe:

“Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

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 de trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”.

O princípio da isonomia salarial é expressão característica da justiça social, pois procura evitar situações de injustiça e de exploração, além de impedir o nepotismo e a discriminação dos empregados.

O legislador constituinte adotou a isonomia salarial de modo abrangente, referindo o tipo de discriminação que vedava no que concerne a emprego, ocupação e salário. De fato, ao dizer a CF que todos são iguais perante a lei, já vedou toda e qualquer discriminação.

Desse modo, a isonomia salarial é a garantia, concedida ao trabalhador de não sofrer discriminação salarial, quando seu trabalho seja de igual valor ao de outro trabalhador escolhido como modelo.

Em linhas conclusivas, o texto de Fabíola Marques (2001, p. 18) retrata o princípio em estudo:

“O princípio da isonomia salarial é a expressão característica da justiça social, já que procura evitar situações de injustiça e exploração do trabalho, que se podem verificar na prática, quando empregados são preteridos em decorrência de sexo, idade, cor, estado civil, além de inúmeros outros motivos. É o princípio destinado a conter os abusos do poder econômico dos empregadores, garantindo aos empregados a sua subsistência.”

Assim, para um melhor entendimento do ensejo proposto, urge como necessária a análise do tratamento da isonomia salarial do ponto de vista da

legislação trabalhista. Passa-se agora a análise do tratamento da isonomia salarial dentro da legislação trabalhista.

2.1 EQUIPARAÇÃO SALARIAL

A concretização do princípio constitucional da isonomia salarial é regulada na Consolidação das Leis do Trabalho pelo instituto da Equiparação Salarial, cujas linhas principais estão nos arts. 5º, 460 e 461, que dispõem:

“Art. 5. A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

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.

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§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 não for superior a 2 (dois) anos.

§2º- Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e, merecimento.

§3º- No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

§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.”

Conforme o autor GOÉS (2009, p.61), os artigos acima citados trazem notória ligação com a isonomia prevista no texto da Constituição. Ressalta ainda que a equiparação descrita na CLT tem requisitos que devem ser fielmente observados para que seja proibida a prática da desigualdade de salário.

O art. 461 traz taxativamente os requisitos para que possa ser exigida a equiparação salarial por um empregado. É necessário observar a função, o empregador, a localidade e o valor do trabalho. Além disso, enumera as condições

que limitam o pedido de equiparação, quais sejam: de pessoal organizado em quadro de carreira e a de trabalhador readaptado não servir de paradigma para tais fins.

As condições enumeradas pelo art. 461 da CLT não podem ser tomadas de forma separada para que se aplique a equiparação salarial. A redação do dispositivo legal é bem clara e não deixa dúvida de que todas as condições devem estar presentes, de forma simultânea, para que se reconheça a igualdade salarial (PRUNES, 1977, p.145-146).

MARTINS (2010, p. 289) defende que para a configuração da equiparação salarial mister se faz o atendimento dos seguintes requisitos: (a) identidade de funções; (b) trabalho de igual valor; (c) mesma localidade; (d) mesmo empregador; (e) simultaneidade na prestação do serviço; (f) inexistência de quadro organizado em carreira.

Sobre o assunto, DELGADO (2004, p.790) assegura que a equiparação salarial é a figura jurídica mediante a qual se assegura ao trabalhador idêntico salário ao do colega perante o qual tenha exercido, simultaneamente, função idêntica, na mesma localidade, para o mesmo empregador. A esse colega comparado dá-se o nome de paradigma (ou espelho) e ao trabalhador interessado na equiparação confere-se o epíteto de equiparando. Designam-se, ainda, ambos pelas expressões paragonados ou comparados.

Logo, o exercício da mesma função na empresa, atendido os requisitos impostos pela lei, gera a necessária igualdade de salários, podendo o trabalhador prejudicado ou discriminado postular no Judiciário trabalhista a equiparação salarial com o modelo ou paradigma.

A súmula nº 6 do Tribunal Superior do Trabalho é uma importante disposição sobre a equiparação salarial, pois traz diversos entendimentos consolidados acerca de pontos que podem gerar controvérsias quando da aplicação da CLT.

Diante do exposto pode-se, então, conceituar equiparação salarial como um instrumento garantidor da isonomia salarial entre empregados que se enquadrem em tais requisitos, exigidos por lei. Esse instituto tem a função de promover a justiça social, contribuindo com dignidade humana e melhoria das condições sociais para que os empregados não sejam alvo de alguma forma de discriminação.

Será visto a seguir os requisitos para a implementação da equiparação salarial, além dos pontos que obstam sua concessão.

2.2 IDENTIDADE DE FUNÇÃO

A equiparação salarial, nos termos da CLT, pressupõe identidade funcional e não apenas uma analogia de funções ou cargos que possuam natureza semelhante, ou seja, o empregado equiparando deve exercer função idêntica ao do paradigma indicado, pois o conjunto de atribuições dos empregados deve ser o mesmo.

É importante explicar que a função não se confunde com cargo. A identidade lecionada no artigo é de função, e neste caso é aplicado o princípio da primazia da realidade, não importando se é diferente o nome do cargo que é exercido pelo interessado e seu paradigma, apenas devendo ser levado em conta as atividades desenvolvidas e se estas possuem alguma semelhança entre si.

A Súmula nº 6 do TST, inciso III prevê o seguinte: “A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação”.

Deverá o empregador pagar o mesmo salário ao empregado quando existir prestação de serviços na mesma função. É irrelevante, porém, o nome dado à função pelo empregador. O importante é que, na prática, equiparando e paradigma exerçam as mesmas atividades.

Nesse sentido Martins (2010) assevera que não se pode dizer que a identidade de funções deva ser plena ou absoluta, mas apenas que as atividades do modelo e do equiparando sejam as mesmas, exercendo os mesmo atos e operações. Se as partes envolvidas não exercem os mesmos atos e operações não desempenham a mesma função. É desnecessário, contudo, que as pessoas estejam sujeitas à mesma chefia ou trabalhem no mesmo turno, mas, sim, que executem as mesmas tarefas.

A lei não exige grau de escolaridade entre as pessoas para efeito de equiparação salarial. Porém, se essa diferença de escolaridade implicar em uma maior perfeição técnica ou de produtividade, impossível será a equiparação salarial (MARTINS, 2010, p. 290).

Conclui-se, portanto, que a identidade de função de que trata o art. 461 da CLT não está adstrita à nomenclatura que se dá ao cargo exercido pelos empregados, mas sim à identidade de atribuições de trabalho. Da mesma forma, a

qualificação profissional também não exclui o direito à equiparação, salvo se, em razão de sua qualificação, o empregado equiparando exerce atribuições diferentes das do paradigma, ou o paradigma atua em atividades mais complexas e com maior responsabilidade.

Questão que necessita ser discutida é a função equivalente ou semelhante entre o empregado da empresa terceirizada e os empregados da empresa contratante, que exercem trabalho de igual valor. Isso será visto em capítulo posterior deste trabalho.

2.3 IDENTIDADE DE EMPREGADOR

É requisito para que o empregado adquira o direito à equiparação salarial, que o trabalho realizado pelo equiparando e pelo paradigma seja prestado ao mesmo empregador, pessoa física ou jurídica.

Entretanto, quando o equiparando e o paradigma trabalham em empresas distintas, mas que pertencem ao mesmo grupo econômico (art, 2º, §2º, da CLT), encontra-se dois posicionamentos. Para parte da doutrina e jurisprudência, como os empregados trabalham para empresas diferentes do mesmo grupo, não há que se falar em identidade de empregador, e dessa forma não existe direito à equiparação salarial. Para outros, se as empresas compuserem o mesmo grupo econômico e se as atividades econômicas por elas desenvolvidas forem a mesma (ambas no ramo da telefonia, por exemplo), ou se os empregados, apesar de contratados formalmente por uma delas, prestarem serviços também para a outra, haverá a caracterização de um mesmo empregador e, portanto, o direito a equiparação salarial.

Barros (2010, p. 832) afirma que o caput do art. 461 exige, ainda, para fins de equiparação salarial, que o serviço seja prestado ao mesmo empregador, assim considerada a empresa, individual ou coletiva, que contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços, assumindo os riscos do empreendimento econômico (art. 2º da CLT). Logo, o fato de os empregados trabalharem em estabelecimentos distintos pertencentes à mesma empresa, em princípio, não inviabilizaria a equiparação.

Como acima exposto, outros divergem desse posicionamento, inclusive orientação do TST, com fundamento que a equiparação salarial entre empresas

diferentes, ainda que pertencentes ao mesmo grupo econômico poderia ocasionar uma irremediável anarquia nos quadros da empresa, além de violar à liberdade contratual. No entanto, a possibilidade de equiparação salarial nesses casos é acatada por parte hegemônica da jurisprudência, uma vez que a figura do empregador único, gerada pela responsabilidade dual de seus entes integrantes, é tida como vigente no Direito do Trabalho no país (Súmula 129, TST).

2.4 IDENTIDADE DE LOCALIDADE

O direito à equiparação salarial é devido aos empregadores que executam suas atividades no mesmo local de trabalho. E essa mesma localidade pode gerar algumas dúvidas. Delgado (2004, p.792) afirma que existem parâmetros mínimos insuplantáveis na definição de localidade. Ensina que seguramente, a abrangência da idéia de localidade não é tão estreita a ponto de significar apenas o mesmo setor de trabalho ou apenas a mesma planta empresarial (ou o mesmo estabelecimento). Por outro lado, também a abrangência dessa idéia não será tão ampla a ponto de significar o mesmo estado-membro ou mesmo país.

O entendimento atual na jurisprudência é que municípios diferentes podem ser considerados mesma localidade, basta pertencer à mesma região metropolitana (GOÉS, 2009, p. 61).

O TST adotou que mesma localidade corresponde ao mesmo município, ou a municípios distintos que comprovadamente pertençam à mesma região metropolitana (Súmula 6, X, do TST), uma definição de cunho essencialmente geográfico. Exemplo disso são os municípios de São Paulo e São Bernardo do Campo, que fazem parte da mesma região metropolitana e, por isso, os empregados de uma mesma empresa que realizam funções idênticas nessas cidades devem receber salários iguais.

A ementa do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região dispõe:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL – CONCEITO DE MESMA LOCALIDADE: “O art. 461, da CLT, enumera requisitos objetivos que compõem o instituto da equiparação salarial: identidade de função exercida; trabalho de igual valor (produtividade e perfeição técnica); identidade de empregador e identidade de localidade onde a função é exercida. A mais alta Corte Trabalhista já firmou jurisprudência quanto ao conceito de mesma localidade, constituindo o mesmo

município, ou municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana (item X da Súmula nº 06, C. TST), demonstrando assim adesão ao critério “político-administrativo”. **Constitui fato impeditivo da procedência do pedido de isonomia salarial se reclamante e paradigma trabalham em localidades diversas, pertencentes a diferentes regiões metropolitanas, por falta do requisito legal – mesma localidade**”. Recurso ordinário a que se nega provimento. (grifo nosso)

A equiparação salarial entre empregados de filiais diferentes da mesma empresa também gera algumas celeumas. Nesse sentido, Nascimento referência que apesar de ainda não existir uma orientação sobre tal assunto, tem sido admitida a equiparação, desde que as filiais se localizem na mesma localidade.

Finalizando, o requerente da equiparação salarial e o paradigma devem laborar no mesmo município ou em municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana.

2.5 TRABALHO DE IGUAL VALOR

O art. 461 em seu §1º leciona que trabalho de igual valor é aquele “que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos”. Existe, portanto, três requisitos para a configuração de um trabalho de igual valor.

Trabalho de igual valor é o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço na função não seja superior a dois anos (SARAIVA, 2011, p. 248).

Igual produtividade significa identidade quantitativa no exercício das atividades pelo equiparando e paradigma. Não pode existir diferença de produção comparativamente entre os empregados, que deverá ser constatado num mesmo período, com os mesmo equipamentos, as mesmas condições de trabalho e a mesma matéria-prima.

Já a perfeição técnica está relacionada com a identidade qualitativa, isto é, a capacidade dos empregados produzirem com a mesma qualidade.

Martins (2010, p. 291) defende que se o requerente da equiparação salarial e o paradigma tiverem formas diferentes de remuneração, quais sejam, um receba

mensalmente e o outro por tarefa, mesmo que ambos realizem um trabalho de igual valor, fica impossível a equiparação salarial.

Vale salientar que segundo a Súmula 6, inciso VII, do TST, desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos.

Finalizando este ponto, é importante frisar que o requisito de trabalho de igual valor, serve para mitigar a condição de identidade de função, pois é com este requisito que se pode analisar o desempenho individual do trabalhador, e, justamente diferenciar na remuneração de empregadores mais eficientes.

2.6 SIMULTANEIDADE NO EXERCÍCIO

O requisito de simultaneidade no exercício, apesar e não estar explícito em lei, é pacífico na doutrina e jurisprudência que esteja implícito à equiparação salarial.

A sensação de injustiça nasce, quando se têm, lado a lado, empregados exercendo a mesma função, com o mesmo empenho, e percebendo salários distintos sem qualquer razão lógica.

É indispensável que exista simultaneidade na prestação de serviços entre equiparando e paradigma. Contudo, é necessário que essas pessoas tenham trabalhado juntas em alguma oportunidade.

O TST decidiu na Súmula 6, inciso IV que “é desnecessário que ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita”.

Com isso, caso exista uma eventual quebra no contrato de trabalho pelo paradigma não impede que seja pedida a equiparação, desde que em algum momento tenham trabalhado ao mesmo tempo.

Ponto importante nesse requisito, é que o pedido de equiparação salarial somente refere-se ao período em que o requerente e paradigma hajam trabalhado ao mesmo tempo. Vale ressaltar que no caso de empregado que sucede outra pessoa que deixou a empresa, ou seja, que passa a ocupar cargo vago, não é caso de equiparação salarial.

Damasceno (2004, p. 84) aduz que na sucessividade vigora a livre estipulação salarial, podendo o empregador fixar o salário que melhor lhe aprouver.

Assim é que, vago um cargo, seja pela rescisão contratual ou promoção do empregado que o ocupava, o empregador poderá contratar com remuneração menor o novo ocupante, sem violar o princípio isonômico.

Esse é um entendimento consolidado na Súmula 159, inciso II do TST: “Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não têm direito a salário igual ao do antecessor”.

Em relação à substituição interina ou provisória e substituição meramente eventual, o empregado fará jus ao salário contratual do substituído enquanto durar a substituição que não tem caráter eventual, inclusive, nas férias. A antidiscriminação assegura o padrão salarial do colega substituído enquanto permanecer a substituição do empregado.

O art. 450 da CLT garante todos os efeitos contratuais dessa substituição como a contagem de tempo e o retorno do cargo efetivo. Já a substituição interina ou provisória tem prazo determinado, porém, provoca efeitos salariais diferenciados em favor do empregado substituto. A substituição interina assegura ao empregado substituto o salário isonômico bem como a contagem de tempo de serviço e o retorno ao cargo efetivo e as cláusulas contratuais.

2.7 TEMPO DE SERVIÇO

Têm direito à equiparação salarial os empregados que exerçam as mesmas atividades, desde que a diferença de tempo de serviço entre o equiparando e o paradigma não seja superior a dois anos. Esse requisito objetiva garantir que não exista prejuízo para os empregados que tenham uma maior experiência, assim eles possuem um diferencial com relação aos empregados recém-contratados, que possuem pouca experiência.

Existiu divergência doutrinária com relação à diferença de tempo de serviço, se seria contado no exercício na função ou na empresa.

Nesse diapasão o TST, na Súmula 6, inciso II decidiu que: “O tempo de serviço, para efeito de equiparação dos salários, apura-se na função, e não, na empresa”. Além de também ser entendimento sumulado do STF, na Súmula de nº 202: “Na equiparação de salário, em caso de trabalho igual, toma-se em conta o tempo de serviço na função e não no emprego”.

Assim, se o equiparando trabalha na empresa há um ano e o paradigma há cinco anos, a diferença de tempo de serviço entre os dois é de quatro anos, o que impede o direito à equiparação salarial.

2.8 OBSTÁCULOS À EQUIPARAÇÃO SALARIAL

O art. 461 da CLT além de trazer os requisitos, também traz explícitas as situações que obstam à equiparação salarial. Existindo qualquer uma das situações, embora presentes todos os requisitos acima estudados, não será possível a concessão da equiparação salarial.

Está elencado em tal artigo que a equiparação salarial não será possível quando a empresa possuir pessoal organizado em quadro de carreira ou quando o paradigma indicado for um trabalhador readaptado em nova função, por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social.

Levando em consideração o quadro de carreira, Goés (2009, p.77) afirma existir dois critérios para a sua existência válida, de um jeito que seja possível elidir o pedido de equiparação salarial, um de natureza legal e outro jurisprudencial.

O requisito legal de validade do quadro de carreira está previsto no §3º do art. 461 que elenca que as “promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional”.

O requisito jurisprudencial afirma que o quadro de carreira deve ser homologado pelo Ministério do Trabalho em relação às empresas privadas. A Súmula 6, no seu inciso I, trata assim:

“Para os fins previstos no §2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de carreira pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente”.

Neste sentido julgou o TRT da 4ª Região:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. DIFERENÇAS SALARIAIS. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. A existência de plano de carreira praticado na empresa não basta, por si só, para obstar o direito à equiparação salarial, havendo necessidade de prova que tal

plano tenha sido homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Entendimento do item I da Súmula 6 do TST. Recurso Ordinário da reclamada a que se nega provimento.

Se existente o quadro de carreira nos termos apresentados (promoção alternada e devidamente homologada), não haverá equiparação salarial, pois os empregados já têm garantido o direito à percepção de melhores salários, conforme estatuído no organograma da empresa.

Caso o paradigma indicado é um trabalhador readaptado em uma nova função, não há que se falar em equiparação salarial, uma vez que o objetivo da readaptação do empregado, portador da deficiência física ou mental, é sua integração na sociedade de forma que continue prestando serviços, sem que venha a sofrer qualquer redução salarial em razão da diminuição de sua capacidade laborativa. De fato, se fosse possível a indicação do empregado readaptado, que percebe maiores salários, como paradigma, a readaptação seria obstada pelo empregador a fim de evitar a equiparação salarial com os demais empregados.

É preciso que exista uma relação de causalidade entre a redução de sua capacidade e alteração quantitativa de seu contrato de trabalho. Além da necessidade formal de que o órgão competente da Previdência Social ateste a redução de capacidade do empregado (DAMASCENO, 2004, p. 84).

Isto posto, encerra-se o estudo a respeito dos requisitos para a concessão da isonomia salarial, bem como dos pontos que são obstáculos para a implementação da equiparação salarial.

2.9 EQUIVALÊNCIA SALARIAL

Importante não confundir o instituto da equiparação salarial previsto no art. 461, com o instituto da equivalência salarial previsto no art. 460 que elenca o seguinte:

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

A equiparação salarial por equivalência é a forma de equiparação salarial que garante salário igual àquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente, ou ao que for habitualmente pago para serviço semelhante, independentemente da indicação de paradigma. O instituto da equivalência salarial contém condição alternativa e está elencado no art. 460 da CLT, e prevê que:

“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 semelhante ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante”.

Esta forma de equiparação salarial decorre da falta de estipulação do salário, seja porque houve, por exemplo, desvio de função, seja porque houve acúmulo de funções; ou da impossibilidade de prova da importância salarial ajustada.

Nestes casos, no entanto, a onerosidade do contrato existe, o que não há é a prova do valor do salário. Assim, a inexistência de estipulação do valor do salário permite duas soluções, quais sejam a de pagamento de salário igual ao que exerce serviço equivalente na mesma empresa e, se não for possível, pagamento de salário de igual ao que exerce serviço equivalente em outra empresa.

Num pedido de equivalência não existe obrigatoriedade de que sejam seguidos os mesmos critérios da equiparação salarial, ou seja, poderá ser utilizado como referência o salário pago por outro empregador, podendo se excluir inclusive o critério de localidade (MARTINS, 2010, p. 296).

A equiparação salarial por equivalência no trabalho terceirizado será tratada com mais profundidade em outro capítulo desta pesquisa.

3 TERCEIRIZAÇÃO: ASPECTOS GERAIS

Inúmeras formas de contratação de mão-de-obra foram criadas com a reestruturação produtiva, operada nos mais diversos ramos econômicos. Um exemplo dessas formas de contratação é a terceirização. Tendo como objetivo de especializar as atividades-fim das empresas, a terceirização corresponde a um estágio mais atual da divisão do trabalho.

A terceirização tem como principal característica, como etapa da divisão do trabalho, a especialização das fases da produção. Com isto, a própria lógica da terceirização é no sentido de se transferir para terceiros a responsabilidade pelo desempenho de atividades-meio das empresas tomadoras. Com efeito, as empresas podem especializar-se ainda mais em suas atividades-fim, redundando em redução de custos da produção.

O processo econômico da descentralização produtiva anda interligado com a globalização, tornando-se um fenômeno mundial, fruto de uma grande revolução macroeconômica e tecnológica e de um perfil de concorrência capitalista jamais experimentada.

A globalização econômica acarretou duas conseqüências para as relações de trabalho. De um lado, gerou o fenômeno da descentralização dos ciclos produtivos. De outro lado, as grandes corporações industriais disseminaram sua atuação por diversos pontos do mundo e derrubaram fronteiras nacionais. Pouco a pouco, o Estado nacional foi sendo esgarçado, acelerando-se a concentração do poder econômico (MELHADO, 1996, p.10).

Com o passar dos tempos, o mercado tem exigido uma flexibilização das relações laborativas, regrada, em última instância, pelo contrato comercial. O desejo é o rompimento do vínculo empregatício, que traz consigo, como inconveniente, o risco do empregador, correlato do poder de mando. Este não é mais necessariamente exercido numa relação jurídica de subordinação direta.

O aumento da competitividade e a especialização do trabalho são as vantagens da terceirização para as empresas. Terceirizar gera lucro, ou seja, faz crescer o capital.

Bastante questionável em seus efeitos sócio-econômicos, a terceirização tende a ser prática, cada vez mais recorrente no Brasil e no âmbito internacional, sobretudo nas economias do chamado “Primeiro Mundo” (MELHADO, 1996, p.23).

Como fruto da reestruturação produtiva do capital e impondo a conseqüente reorganização do mercado de trabalho, a terceirização ascende emblemática na nova ordem neoliberal globalizante, como instrumento apto a baixar custos e enfrentar o acirramento da competição internacional (MORAES, 2008, p.148).

3.1 ANÁLISE EPISTOMOLÓGICA DA TERCEIRIZAÇÃO

O termo “terceirização” é de origem nitidamente brasileira. A título de esclarecimento, no âmbito mundial, o fenômeno ora analisado é referido com denominações diversas. Nos Estados Unidos, por exemplo, é conhecido como “outsourcing”; na França, por “sous-traitance” ou “extériorisation”; na Itália, por “subcontrattazione”; na Espanha, por “subcontratación”, e assim por diante. Todas essas denominações, excetuando-se a brasileira, “terceirização”, demonstram a existência de um contrato civil de entrega de atividade a outra empresa (MORAES, 2008, p. 150).

A palavra “terceirização” na “acepção brasileira”, muito provavelmente, decorre do fato da utilização de um terceiro, situado entre o trabalhador e a empresa tomadora, contratado para a prestação de um serviço relacionado à cadeia produtiva, o que provoca a formação de uma relação jurídica trilateral (BELMONTE, 2008, p. 26).

Registre-se por oportuno, que a terceirização não está definida em lei, nem há norma jurídica tratando, devendo-se recorrer à doutrina para a conceituação do mencionado termo.

Em sentido amplo, Biavaschi (2008, p. 72) explica que a terceirização se identifica com a tendência empresarial e produtiva de realizar parte de suas atividades por meio de outras empresas, mais ou menos independentes, incluindo toda a operação de terceirização ou descentralização. Já em sentido estrito, a citada autora esclarece que a terceirização se identifica como mecanismo descentralizador que envolve uma relação trilateral estabelecida entre a empresa que contrata os serviços de outra empresa, a terceira, a qual, por sua vez, contrata trabalhadores cujos serviços prestados destinam-se à tomadora.

Martins (2000, p. 23), por sua vez, ensina que a terceirização consiste 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 serviços, como ocorre na necessidade de contratação de serviços de limpeza, de vigilância ou até de serviços temporários. Envolve a terceirização uma forma de contratação que vai agregar a atividade-fim de uma empresa, normalmente a que presta os serviços, à atividade-meio de outra. É também uma forma de parceria, de objetivo comum, implicando uma relação mútua, isto é, complementariedade. O objetivo comum diz respeito à qualidade dos serviços para colocá-los no mercado. A complementariedade significa a ajuda do terceiro para aperfeiçoar determinada situação que o terceirizador não tem condições ou não quer fazer.

Carelli (2006, p. 715) denomina “terceirização” como sendo a entrega de determinada atividade especializada acessória ou complementar para empresa, que por sua vez tem como principal atividade (ou especialização) a responsabilização pelo serviço, que irá realizar a atividade de forma autônoma. Desta forma, a empresa se concentra na atividade que melhor sabe desenvolver, em sua atividade-fim, entregando atividades periféricas a empresas especializadas.

Adotando-se a classificação utilizada por Basso (2008, p. 89-116), pode-se dizer que a terceirização é composta de dois gêneros, quais sejam, o “outsourcing” e o “offshoring”.

O “outsourcing” tem a idéia de “fonte externa” – é a terceirização de serviços ou a produção de componentes repassada à outra empresa para executá-los dentro ou fora da tomadora, mas dentro do território nacional. Geralmente, por uma questão logística, em prédio contíguo ou próximo da contratante. Exemplos seriam os casos Fiat em Betim-MG, e da GM (General Motors) no ABC Paulista, em que os parceiros diretos estão localizados dentro da planta. As principais espécies seriam o “full outsourcing” ou terceirização integral, em que o cliente transfere ao executor dos serviços a plena propriedade de um setor da empresa. Há, também, a terceirização de base, pela qual não se diminuem os setores empresariais já existentes, mas se procede à mera cessação de determinada atividade por conta própria e a transfere ao terceirizado (BASSO, 2008, p. 92).

Já o “offshoring” é aquela terceirização “fora da planta” do tomador dos serviços, normalmente, no exterior. É grande o número de terceirizações desse tipo, tendo, como destino, a Índia e a China (BASSO, 2008, p. 92). Trata-se do fenômeno conhecido por “dumping social”, prática constante de certas empresas que procuram aumento dos lucros e deslocam-se de um local para outro onde os salários são mais

baixos e/ou os direitos dos trabalhadores mais precários. Desta forma, à custa do valor social do trabalho, as empresas conseguem colocar os seus produtos no mercado internacional com preços altamente competitivos, pois conseguem ter a mão de obra barata.

Pode-se afirmar que a terceirização é um recente modo de contratação de pessoal, por meio de uma empresa interposta (terceiros), que cria uma verdadeira relação jurídica trilateral composta por: empregado, empresa contratante e empresa contratada. É fruto inequívoco do processo de flexibilização das normas trabalhistas, tão em voga nos meios acadêmicos, jurisdicionais, legislativos. Traz, em si, a idéia de redução de custos com pessoal, à medida que a empresa contratante pode centralizar as tarefas por ela desenvolvidas em suas atividades-fim, dispensando a terceiros (empresas contratadas) o desempenho de atividades-meio.

3.2 DIVISÃO DO TRABALHO E ACÚMULO DE CAPITAL

O capitalismo consiste em um sistema sócio-econômico e político adotado por diversos países, que possuem como elemento fundamental para seu desenvolvimento a propriedade privada. É um sistema que se baseia no trabalho assalariado e na propriedade privada. Caracteriza-se como sendo um modo de produção em que, de um lado, há o sujeito que possui a propriedade privada e, de outro lado, o sujeito que possui a força de trabalho necessária ao acúmulo de capital. Essa é a fórmula geral do capitalismo.

Porém, vale salientar que embora a força de trabalho seja necessária ao acúmulo de capital, a existência deste não se dá apenas através da exploração da força laborativa. Por exemplo, alguém que faz aplicações no mercado financeiro não deixa de ser capitalista pelo mero fato de não utilizar força de trabalho direta para acumular seu capital. Em outras palavras, a regra é o acúmulo de capital via exploração do trabalho; a exceção é o acréscimo de capital sem utilização direta de força de trabalho.

Para acumular capital, o capitalista precisa de: a) produzir bens ou serviços; b) estes bens ou serviços possuir um alto poder de troca; c) o valor gasto na produção ser o mínimo possível, sendo que o bem deverá ser vendido pelo maior preço possível (busca da lucratividade máxima). O fator tempo, neste contexto, é

essencial para acréscimo do acúmulo de capital, visto que, quanto menor o tempo da produção, maior o tempo para produzir mais produtos.

O processo terceirizante, neste contexto, insere-se como uma forma de contratação de mão-de-obra, que visa aumentar o acúmulo de capital, através da especialização do trabalhador e da produção, pois concentrando as empresas em suas atividades-fim, poderão reduzir custos operacionais, encontrando novas técnicas de produção, aumentando a competitividade e, ainda, reduzindo o tempo de produção.

Acontece que a terceirização corresponde a apenas uma evolução de algo muito antigo no modo de produção capitalista, denominado “divisão do trabalho”. Ou seja, a especialização das atividades produtivas por determinados ramos da produção, seja no âmbito de uma mesma empresa, seja no âmbito entre empresas.

Ocorre, com a terceirização, estratégia que propicia a transferência de riscos e a diminuição de custos da produção, conforme acentua Tavares (2004, p. 43):

Graças à terceirização, a informalidade se torna uma forma adequada ao capital, porque participa efetivamente da produção sem implicar custos do trabalho formal, e porque, aparentemente, não se configure como uma relação entre opostos. Em vez da compra direta da força de trabalho, compra-se trabalho, serviço, mercadoria. A informalidade que está sendo difundida se pauta principalmente no discurso da autonomia, da independência, da transformação do trabalhador em empresário.

A terceirização está contida na idéia de divisão do trabalho, pois fragmenta no sentido horizontal a atividade empresarial, ou seja, provoca a descentralização da atividade empresarial, representando um ponto-chave na economia moderna, praticamente, apontando a idéia básica do crescimento, em cujo cenário se valorizava a verticalização, ou seja, a auto-suficiência e hierarquização da empresa.

Sob o ponto de vista teórico-clássico, a divisão do trabalho foi analisada por nomes como Adam Smith, Émile Durkheim e Karl Marx. Estes estudiosos analisaram diversos efeitos da divisão do trabalho, seja sob o ponto de vista da produção, seja sob o ponto de vista social, seja sob o ponto de vista dos trabalhadores.

3.2.1 Divisão do Trabalho como Instrumento de Acúmulo de Capital. Considerações Iniciais.

A análise da divisão do trabalho, como forma de acúmulo de capital, foi primeiramente realizada, de forma científica, pelo teórico escocês Adam Smith. Sua obra clássica, “A Riqueza das Nações”, publicada em 09 de março de 1776, retrata, dentre tantos outros aspectos, como a divisão do trabalho influencia no aumento do acúmulo do capital. De Smith até os dias atuais, muito se desenvolveu acerca do estudo da divisão do trabalho e do acúmulo de capital.

Dois dos expoentes, posteriores a Smith, que melhor apreciaram a divisão do trabalho, como meio de acúmulo de capital, foram o sociólogo francês Émile Durkheim e o filósofo alemão Karl Heinrich Marx. O primeiro destacou-se com a obra “Divisão do Trabalho Social”, publicada em 1893, e analisou a divisão do trabalho no contexto puramente social. O segundo expõe em sua obra “O Capital”, de 1867, a divisão do trabalho, enfatizando seus efeitos sobre o trabalhador e o processo produtivo.

A seguir serão trilhados os pensamentos dos autores acima mencionados. Ressalte-se, todavia, que a ordem de explanação dos pensamentos teóricos não obedecerá à ordem cronológica das obras acima citadas, mas a que melhor se amolda à presente pesquisa.

3.2.1.1 Divisão do Trabalho e Acúmulo do Capital. Premissas traçadas por Adam Smith

Adam Smith desenvolveu grande parte de sua clássica “A Riqueza das Nações”, publicada em 1776, centrando-se na idéia de divisão do trabalho, como instrumento de acúmulo do capital. Partiu o economista escocês, da premissa de que a produção de bens e serviços demanda uma considerável quantidade de trabalho (SMITH, 1985, p. 45).

Todavia, para que a produção de bens seja realizada, segundo Smith (1985, p. 45), haveria que se dividir o processo produtivo entre os agentes que lhe compõem. No caso, cada “operário” ficaria responsável por uma etapa da produção. A conseqüência disto, ou seja, da divisão produtiva, seria o gradativo acúmulo de capital. Por exemplo, antes de o trigo chegar às casas dos “consumidores”, pronto para ser consumido, passa pelo trabalho do camponês que planta a semente, pelo trabalho do agricultor que colhe o cereal, pelo trabalho do motorista que transporta o produto dos celeiros para as fábricas, pelo trabalho fabril que beneficia o produto,

passa também pelo trabalho do comerciante que intermedeia o “fornecedor” e o “consumidor”. Seria bastante difícil um só “operário” participar de todas as etapas do processo produtivo, além do que encareceria bastante o produto, dificultando até mesmo o acúmulo de capital.

Explica Smith que a divisão do trabalho não seria algo distante do homem e restrita ao mercado; decorreria, na verdade, da própria existência humana. Seria ela (a divisão do trabalho) consequência necessária, embora muito lenta e gradual, de certa tendência ou propensão existente na natureza humana, que não tem em vista essa utilidade extensa, ou seja, a propensão a intercambiar, permutar ou trocar uma coisa por outra (SMITH, 1985, p. 49).

O interessante do pensamento smithiano é que ele não condiciona a divisão do trabalho, exclusivamente, ao desenvolvimento capitalista, pois, mesmo sem o capitalismo, haveria a divisão do trabalho. A justificativa para surgimento da divisão do trabalho não estaria propriamente na necessidade de acumular capital, mas na de realizar trocas. Obtendo resultados positivos, mas esta divisão não surgiu a partir do sistema capitalista.

O próprio “sistema” se ocupa, pois, de enquadrar cada um de acordo com as atividades que lhes forem mais afetas. Prova disto é que, quando um determinado trabalhador não é habilidoso para determinada atividade, ele precisa, para sobreviver, modificar seu modo de agir, a sua posição no cenário produtivo. O próprio mercado se encarrega de enquadrar cada um de acordo com suas habilidades (SMITH, 1985, p. 51). É o liberalismo tomando conta do pensamento smithiano.

Diante deste contexto, pode-se afirmar que uma consequência insofismável da divisão do trabalho é a multiplicação das produções de todos os diversos ofícios, o que gera aquilo que Smith denominava de “riqueza universal” (SMITH, 1985, p. 45).

A “riqueza universal” é aquela intrínseca ao ser humano e decorre do próprio trabalho, pois o homem, a partir do trabalho, produz duas riquezas: uma necessária ao seu sustento e uma excedente. Esse trabalho excedente seria o que Smith chamou de “riqueza universal”.

Outro dado relevante trazido por Smith, através de sua teoria da “divisão do trabalho”, foi o de que ela diminuiria o tempo de produção, redundando em aumento do acúmulo de capital (SMITH, 1985, p. 44). O acúmulo de capital não seria, pois,

uma causa da divisão do trabalho, mas uma consequência.

Com efeito, a repartição do ciclo produtivo em etapas acabaria por especializar o trabalhador nas atividades por ele desempenhadas. A mencionada especialização faria com que o trabalhador ficasse bastante habilidoso nas atividades por ele desenvolvidas, o que, com o tempo, reverter-se-ia em rapidez na produção de bens e produtos e, via de consequência, em aumento da produção e do capital. A vantagem que se auferia economizando o tempo, através da especialização, é muito maior do que, à primeira vista, poder-se-ia imaginar (SMITH, 1985, p. 44).

3.2.1.2 Divisão do trabalho, Solidariedade e Integração Social. Divisão do Trabalho Social de Durkheim

Do ponto de vista sociológico, a divisão do trabalho foi delineada pelo sociólogo francês Émile Durkheim, na obra “A divisão do trabalho social”. Na referida obra, o autor não traça especificamente os efeitos econômicos trazidos pela divisão do trabalho, abraçando, todavia, mais detidamente, os efeitos sociais da divisão do trabalho.

A divisão do trabalho poderia ter um efeito econômico, a exemplo do aumento da força produtiva e da destreza do operário, sendo condição necessária ao desenvolvimento intelectual e material das sociedades. Acontece que, os efeitos da divisão do trabalho ultrapassam, infinitamente, a esfera dos interesses puramente econômicos, pois consistem no estabelecimento de uma ordem social e moral *sui generis* (DURKHEIM, 1977, p. 76).

Do ponto de vista global, o sociólogo francês vê a divisão do trabalho como algo positivo para a sociedade. Para ele, o mais saliente efeito da divisão do trabalho, não é que ela aumenta o rendimento das funções divididas, mas que as torna solidárias. O seu papel, em todos os casos, não é o de simplesmente melhorar as sociedades exigentes, mas de tornar possíveis as sociedades (DURKHEIM, 1977a, p. 76), à medida que a sociedade teria coesão a partir da solidariedade social. Do ponto de vista sociológico, a divisão do trabalho é uma condição necessária à vida em sociedade.

O desenvolvimento da “teoria da solidariedade social” de Durkheim assenta-se na idéia de dois tipos de solidariedades: a solidariedade mecânica e a solidariedade orgânica.

A solidariedade mecânica é a mais simples, formada pela igualdade de pensamento entre os membros da sociedade. O conjunto de crenças e dos sentimentos comuns forma um sistema determinado que possui vida própria, tendo o que Durkheim (1977a, p. 98) chama de “consciência coletiva” ou “comum”. Sua marca principal é a idéia de identidade entre seus integrantes.

Na solidariedade orgânica, por sua vez, ao contrário do que ocorre na solidariedade mecânica, os indivíduos se diferem um dos outros. A partir destas diferenças, a divisão do trabalho surgiria como mecanismo de integração social, pois se todos são diferentes, uns precisariam dos outros para alcançar seu mister.

Transmudando-se o pensamento de Durkheim para os dias atuais, pode-se afirmar que a divisão do trabalho tem condicionado até mesmo a existência do processo produtivo. Dia após dia, as empresas não mais estão conseguindo, em tese, serem autosuficientes; unem-se; cooperam-se para uma finalidade comum, qual seja, produzirem capital. Se a divisão do trabalho, do ponto de vista social, visa garantir a existência da sociedade, do ponto de vista econômico, ela visa garantir o processo produtivo.

3.2.1.3 Divisão do Trabalho e Relações de Produção e Circulação. Análise do Pensamento Marxista

Karl Marx também analisou os efeitos da divisão do trabalho nas relações de produção e circulação, embora houvesse voltado seu pensamento, diferentemente de Smith e Durkheim, para o estudo da matéria diante do modo de produção capitalista.

Para Marx (1996, p. 386), a cooperação, fundada na divisão do trabalho, adquire sua forma clássica na manufatura e se origina de dois modos diversos.

O primeiro seria quando, concentrados numa oficina, sob o comando do mesmo capitalista, trabalhadores de ofícios diversos e independentes laboravam e chegavam a produzir um determinado produto. Nesse cenário, a cooperação entre as funções independentes dos trabalhadores seria fundamental para a produção, ou seja, unem-se as partes separadas, para fins de desenvolvimento do sistema

produtivo. Com o passar do tempo, todavia, ocorre o inverso, o sistema é que impõe a divisão do trabalho, determinando a especialização das atividades pelos trabalhadores. Surge a manufatura.

O segundo modo de surgimento se daria na hipótese do capitalista reunir, ao mesmo tempo, na mesma oficina, muitos trabalhadores que fizessem a mesma coisa ou a mesma espécie de trabalho. Contudo, circunstâncias externas logo levariam o capitalista a utilizar-se de maneira diferente a concentração dos trabalhadores no mesmo local e a simultaneidade de seus trabalhos. Ao invés de um mesmo artífice executar as diferentes operações isoladas, dividir-se-iam as etapas produtivas entre os trabalhadores (MARX, 1996, p. 387-388), introduzindo-se a divisão do trabalho, e criando-se um novo modo de manufatura.

Segundo Marx (1996, p. 389), a divisão manufatureira do trabalho é uma espécie particular de cooperação, e muitas de suas vantagens decorrem não dessa forma particular, mas da natureza geral da cooperação. Ou seja, as vantagens não estariam propriamente na divisão do trabalho, mas na cooperação que dela resulta. Com a divisão do trabalho, o processo produtivo aconteceria em etapas. Cada etapa, individualmente considerada, seria realizada por um grupo de “trabalhadores parciais”. Cada trabalhador só produz parte de um todo. As partes, no entanto, se uniriam pela cooperação.

A manufatura, por sua vez, apresenta-se sob duas formas fundamentais: a manufatura heterogênea e a manufatura orgânica.

A manufatura heterogênea se caracteriza pela não-necessidade de que todos os trabalhadores parciais estejam laborando para a mesma oficina, desenvolvendo todos os materiais indispensáveis à confecção do produto. Exemplo: na produção de um relógio, uma oficina produz o pivô, outra as rodas de aço, outra o polidor da caixa, outra o volante, e assim sucessivamente. Quando chegam à manufatura para fabricação do relógio, o trabalhador desta manufatura limita-se a ajustar o todo mecânico, organizando as peças já produzidas, eis que as operações parciais já foram produzidas como ofícios independentes entre si (MARX, 1996, p. 393).

A manufatura orgânica, por sua vez, caracterizar-se pela produção de todos os artigos que percorrem as fases conexas de produção, uma seqüência de processos gradativos. Por exemplo, na manufatura de agulhas, em que o arame passa pelas mãos de 72 (setenta e dois) e até de 92 (noventa e dois) trabalhadores

parciais, realizando, cada um, uma operação específica (MARX, 1996, p. 395). Manufatura dessa espécie, quando combina ofícios primitivamente dispersos, reduz o espaço que separa as diversas fases de produção do artigo.

Em linhas gerais, pode-se dizer que a própria idéia de divisão do trabalho denota certa precarização das relações laborais, e isto não é restrito ao período clássico, em que foram escritos os pensamentos marxistas. Ainda hoje, idéias como terceirização, que corresponde a um estágio da divisão do trabalho, demonstram em diversos momentos uma piora das condições de trabalho, em benefício do acúmulo de capital. Cumpre, neste momento, avaliar algumas organizações recentes de processos produtivos, notadamente o fordismo, o toyotismo e a terceirização.

3.2.2 FORDISMO, TOYOTISMO E TERCEIRIZAÇÃO NO CONTEXTO DA DIVISÃO DO TRABALHO

A finalidade principal da atividade econômica da empresa é o acúmulo de capital, pois quanto mais se produz em um curto espaço de tempo, maior a lucratividade e maior o acúmulo de capital. Neste sentido, a divisão do trabalho assume um papel de grande relevância, posto que a produção possa ser decomposta em uma série de pequenas tarefas, reduzindo-se consideravelmente o tempo de produção, redundando, por via de conseqüência, em aumento de capital.

A divisão do trabalho foi amplamente aceita e divulgada pelo sistema capitalista, por uma série de fatores nitidamente positivos ao mercado, a exemplo da padronização e simplificação das atividades dos operários; maior especialização e detalhamento das tarefas; melhor aproveitamento do trabalho especializado através de linhas de montagem.

Tal divisão trouxe, em curto prazo, maior produtividade e melhor rendimento aos operários; maior eficiência da organização, como resultante da maior produtividade; redução dos custos de produção, principalmente os de mão-de-obra e de materiais diretos, simplificando as tarefas, atribuindo a cada posto de trabalho funções simples e repetitivas que requeiram pouca experiência dos executores e escassos conhecimentos prévios, reduzindo os períodos de aprendizagem, facilitando substituições de uns indivíduos por outros, permitindo melhorias de métodos de incentivos de trabalho e, conseqüentemente, aumentando o rendimento da produção (CHIAVENATO, 1979, p. 315).

Acontece que a divisão do trabalho, nos últimos anos, passou por uma verdadeira revolução, deixando de ser encarada, apenas, no âmbito de uma simples empresa, passando a ser analisada no contexto produtivo global. Exemplo típico do incentivo à divisão do trabalho ocorreu no fordismo, com a implantação de esteiras rolantes no seio das fábricas, buscando reduzir o tempo de produção. O toyotismo, por sua vez, primando pela qualidade dos produtos e pela qualificação dos empregados, não deixou de reconhecer a divisão do trabalho como um modo de acúmulo de capital. Mais recentemente, a terceirização tem se mostrado como uma das mais modernas formas de divisão do trabalho.

A divisão não se opera apenas no trabalho, mas em toda a produção. A seguir, serão traçadas as principais características do fordismo, do toyotismo e da terceirização, no contexto da divisão do trabalho.

3.2.2.1 Divisão do Trabalho e Fordismo

Henry Ford foi um dos grandes precursores da moderna administração de empresas. Ele iniciou sua vida como um simples mecânico e chegou posteriormente a engenheiro-chefe de uma fábrica. Nessa época, idealizou e projetou um modelo de carro autopropelido e, em 1899, fundou com alguns colaboradores a sua primeira fábrica de automóveis. Continuando seus projetos, conseguiu fundar a Ford Motor Co., fabricando um modelo de carro a preços populares dentro de um plano de vendas e de assistência técnica de grande alcance. Em 1913, já fabricava 800 (oitocentos) carros por dia. Um de seus méritos foi o de haver construído o primeiro carro popular em larga escala e ter feito fortuna principalmente por haver formulado um punhado de idéias e de teorias próprias a respeito da administração. Na divisão do trabalho, Ford encontrava uma das principais, senão a principal, forma de acumular capital (CHIAVENATO, 1979, p. 59).

Nesse sentido, a condição-chave da produção em massa fordista estava na simplificação, ou seja, quanto mais simplificado fosse o processo produtivo, quanto mais simplesmente o trabalho fosse passado para o trabalhador, melhor seria o desenvolvimento da produção em massa.

É importante destacar que o fordismo corresponde a um desenvolvimento da proposta de Frederick Winslow Taylor, mais tarde conhecida por “taylorismo”, que nada mais é do que a utilização de elementos objetivos do processo, de trabalho

morto, para objetivar o elemento subjetivo, o trabalho vivo.

A parcelização de tarefas, implementada por Ford, em suas fábricas, subordinou os trabalhadores e os transformou numa engrenagem do processo de produção. Em verdade, a organização fordista do processo de trabalho transcende o chão da fábrica, constituindo um modo de vida marcado pela racionalidade, através da capacidade de comando do capital, da imposição de sua disciplina sobre o trabalho e sobre os trabalhadores. Trata-se de garantir formas de produção e de reprodução da força de trabalho que viabilizem, através da racionalização, um novo tipo humano, conforme o novo tipo de trabalho e de produção. (BORGES; DRUCK, 1993).

Pode-se, por assim dizer, que o pensamento fordista foi ideal para o mercado (à época), como forma de acúmulo de capital (através da divisão do trabalho). No entanto, do ponto de vista laborativo, essa metodologia, teve o condão de causar diversos efeitos prejudiciais aos trabalhadores das linhas de produção, não conseguindo harmonizar crescimento econômico com desenvolvimento social.

3.2.2.2 Divisão do Trabalho e Toyotismo

O Japão foi o berço da automação flexível. Criado na fábrica Toyota, pós 2ª Guerra Mundial, o toyotismo representou um modelo de organização alternativo à época. O toyotismo, aplicado às empresas japonesas, produziu, em primeiro lugar, a sua flexibilidade para ajustar as condições da demanda, em termos de tempo e custo-preço; em segundo, os elevados padrões de qualidade e de diversidade de características dos produtos; e, em terceiro lugar, a sua capacidade de inovar permanentemente processos e produtos (MORAES, 2008, p. 154).

Enquanto o fordismo caracterizou-se pela produção em massa, o toyotismo se caracterizou pela produção flexível. Na produção em massa, a idéia era produzir o máximo, mesmo que o mercado consumidor não pudesse absorver. O excedente fordista era colocado no “estoque” à disposição do consumidor. A idéia toyotista, por sua vez, foi de apenas produzir o necessário, apenas o que o mercado consumidor pudesse consumir. A mudança de mentalidade de produzir bens e produtos, bem como de acumular capital constituiu um novo complexo de reestruturação produtiva.

Com o toyotismo, busca-se reduzir um dos malefícios da divisão do trabalho, qual seja, o fato do empregado, que realiza uma determinada etapa do processo

produtivo, não poder conhecer a produção de forma global. Entretanto, com a possibilidade de conhecer outras operações, pode-se reforçar a cooperação entre os funcionários de uma organização, aumentando a eficiência e a produtividade em prol do capitalismo. E é aí que se reconhecem as artimanhas do capital. Com efeito, o operário meramente executor não era mais lucrativamente interessante para o capital frente ao operário polivalente e participativo. Além disso, as lutas sociais do operariado, em defesa de melhores condições de trabalho e respeito aos direitos de todos os trabalhadores, perturbavam os interesses do capital e deveriam ser rapidamente solucionadas. Ao capital cabia uma resposta à sua própria crise, à crise do fordismo.

O toyotismo caracteriza-se pela superexploração da força de trabalho e do trabalho vivo. Mais do que nunca, sob o capitalismo global, o salário real não tende a acompanhar a produtividade do trabalho. É possível até ocorrer um incremento do salário real, mas o arrocho do salário relativo tende a ser um traço constitutivo do novo regime de acumulação flexível, do qual o toyotismo é o momento predominante.

3.2.2.3 Divisão do Trabalho e Terceirização

O atual ambiente econômico vem sendo caracterizado pela preocupação das empresas em ganharem flexibilidade, aprimorarem sua capacitação tecnológica, manterem o acesso ao mercado e estarem em sintonia com as mudanças internacionais. Uma das mais notáveis características desta estratégia competitiva é a importância do relacionamento interfirmas.

O mercado de trabalho passou por uma forte reestruturação que teve como pano de fundo a forte volatilidade do mercado, aumento da competição e o estreitamento dos lucros, condições que implicaram uma reestruturação das próprias corporações e na formação de uma grande massa excedente. A consequência foi a imposição de contratos e regimes de trabalho mais flexíveis, como o trabalho temporário, subcontratado ou terceirizado (MORAES, 2008, p. 157).

Não adiantaria ao mercado manter profissionais meramente especializados, que produzam os mesmos produtos. O mercado precisa fabricar produtos de qualidade, para servir a um público cada vez mais seletivo e exigente. Nesse contexto, surge a terceirização de bens e serviços como forma de divisão do trabalho entre

empresas. As empresas, para melhorarem seus serviços, precisam produzir melhor; precisam ater-se mais às suas atividades-fim. A estratégia criada, então, é contratar empresas para realização de suas atividades-meio, e concentrar-se apenas em suas atividades-fim. Surge, então, o processo terceirizante.

Do ponto de vista do capitalismo, a terceirização representa uma forma de valorização do capital. Seus benefícios principais, em linhas gerais, são o acesso a novos recursos humanos e tecnologias (dividindo-se o trabalho através da terceirização, as qualidades dos serviços prestados pela empresa podem ser sensivelmente melhoradas, eis que a empresa estaria desenvolvendo suas atividades-fim e as atividades-meio estariam sendo desenvolvidas por empresas também especializadas); objetividade na negociação; transferência de risco de parte da atividade para terceiros; prestação de serviço especializado e acesso ao serviço de melhor qualidade.

3.3. TERCEIRIZAÇÃO E RESPONSABILIDADE

A Súmula 331 do TST serve como orientação jurisprudencial de legalidade da Terceirização e é importante a análise desta Súmula para que se possa chegar a uma definição em relação à responsabilidade do tomador de serviços sobre as verbas trabalhistas.

3.3.1 Súmula 331 TST

Em 1993, foi criada a Súmula 331 do TST, cujo conteúdo é bem mais abrangente do que o da Súmula 256 do mesmo Tribunal Superior. O destaque vai para o fato de que a grande maioria das decisões judiciais que envolvem terceirização de mão-de-obra, hoje, baseia-se no disposto no texto sumular. Depois de algumas alterações ao longo dos anos, atualmente, a Súmula 331 possui a seguinte redação:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
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 pessoalidade 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, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).

Analisando a referida súmula é possível observar que a contratação por empresa interposta permanece sendo ilegal, formando vínculo direto com o tomador de serviços. O entendimento do TST é que a empresa não pode contratar outra empresa para realizar a sua atividade-fim, por isso permanece a idéia de que não se pode contratar empresa para realizar tal atividade, salvo em caso de trabalho temporário.

Além do TST, a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, também não admitem a terceirização de serviços ligados à atividade fim e, estão sempre fiscalizando para combater a violação de tal súmula.

O combate tem ligação com a preocupação que se tem com o funcionário que trabalha na empresa terceirizada, pois ele não será beneficiado com o crescimento dentro da empresa, ferindo o princípio da isonomia que, por analogia, não torna iguais os funcionários da terceirizada e da empresa tomadora de serviços, fazendo com que os salários sejam na maioria das vezes diferenciados e sem dar nenhuma oportunidade de crescimento interno ao empregador terceirizado.

No item II da Súmula 331, exclui-se a possibilidade de emprego entre o trabalhador e os órgãos da Administração direta ou indireta, quando aquele lhe presta serviços, por meio de contratação irregular, sem concurso público. O TST visou coibir os apadrinhamentos no serviço público e a dar efetividade ao comando do art. 37 da Constituição Federal de 1988. No tocante ao item III, a Súmula 331 do TST limita-se a permitir que o usuário recorra ao contrato de natureza civil apenas quando se tratar de serviços de vigilância, conservação e limpeza, ou de serviços especializados, ligados a atividade-meio do tomador e, ainda assim, desde

que inexistentes a personalidade e a subordinação direta, pois, presentes esses dois pressupostos, a relação jurídica se estabelecerá como o tomador dos serviços.

No inciso IV, do referido enunciado, está expresso que os créditos trabalhistas inadimplidos pela empresa prestadora de serviços serão de responsabilidade do tomador de serviços, de forma subsidiária, inclusive os órgãos da administração pública, das autarquias, das fundações públicas e das sociedades de economia mista, desde que estes, tenham participado da relação processual e que conste do título executivo.

É clara a presente súmula em relação à responsabilidade das empresas tomadoras de serviço e esta responsabilidade é uma forma de sanção civil, de natureza compensatória, que se funda na culpa e no risco, com a finalidade de assegurar uma proteção jurídica à pessoa humana, principalmente, neste caso, aos trabalhadores.

A Terceirização teve sua responsabilidade modificada onde, o tomador de serviços responderá, subsidiariamente, pelo inadimplemento das obrigações sociais a cargo da empresa tomadora de serviços.

4- TERCEIRIZAÇÃO E SALÁRIO

Ao falar em redução dos custos com pessoal, a primeira imagem que se pensa é a que envolve a demissão de funcionários ou a redução de salários. Não é por outro motivo, que quando uma empresa, via de regra, deseja reduzir custos com pessoal, ou demite ou estabelece uma política remuneratória tendente a reduzir os salários dos trabalhadores.

Levando em consideração que a terceirização tem provocado uma redução de custos com pessoal, poderia o intérprete mais apressado concluir que a mesma causaria redução na quantidade de funcionários, bem como a redução invariável dos salários. Contudo, esta conclusão não está totalmente correta.

Em primeiro lugar, cumpre salientar que, pesquisas realizadas sobre a terceirização no país têm mostrado que o processo terceirizante, longe de causar redução no número de pessoas empregadas, tem gerado um aumento significativo no número de pessoas trabalhando com suas carteiras de trabalho assinadas.

Neste sentido, ressalte-se trecho de matéria publicada no “Jornal do Brasil”, do dia 01/03/2008, sob o título “Terceirização de serviços alivia o crescimento do desemprego”:

Terceirização de serviços alivia o crescimento do desemprego. O processo de terceirização de serviços, quem diria, contribuiu para aliviar o desemprego no começo deste ano. Em janeiro, o aumento de 4,9% dos postos de trabalho no ramo de atividade liderado pelas empresas terceirizadas contrastou com a redução de 3,6% dos trabalhadores no comércio. O resultado foi um desemprego menor que o esperado no mês mais suscetível a demissões: a taxa subiu de 7,4% em dezembro para 8% da População Economicamente Ativa (PEA) em janeiro - a mais baixa desta época do ano já apurada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). [...] (JORNAL DO BRASIL, 2010).

Pode-se extrair da leitura atenta da matéria supra que, mesmo reduzindo gastos com pessoal, a terceirização tem provocado um aumento do emprego, inclusive em momentos de crise mundial.

Acontece que o aumento nos índices de empregados terceirizados também vem sucedido de uma redução no número de trabalhadores efetivos. Estudos acerca do tema elaborados pela DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – (2007, p. 69), no âmbito da Petrobrás S/A, têm

constatado uma redução drástica no número de efetivos, em detrimento do aumento considerável no número de terceirizados.

Ocorre que tal aumento no número de terceirizados tem sido seguido de um aumento da precarização das condições de trabalho. Nas palavras de Druck e Borges (1992), a própria terceirização pode ser lida como sinônimo de precarização. É que a qualidade dos postos de trabalho está diretamente associada ao tipo de empresa: os melhores tendem a estar concentrados nas grandes empresas, onde esse padrão esteve sempre limitado às multinacionais, às estatais e a algumas poucas empresas nacionais. A vantagem da terceirização para as empresas, assim, está exatamente na possibilidade de eliminar esses postos, transferindo o maior número deles das grandes empresas para empresas menores, cujos retornos, em termos de salários, benefícios e carreira, são historicamente menores, quando não muito menores.

Junto de um aumento dos postos de trabalho, a terceirização tem provocado uma redução significativa no valor dos salários dos trabalhadores terceirizados, posto que a remuneração percebida por estes – via de regra – é bem menor do que o salário percebido pelos efetivos. Os números impressionam.

Conforme tabela a seguir, em pesquisa realizada no âmbito da estatal Petrobrás S/A, ficou constatado que os trabalhadores efetivos com remuneração até 3 (três) salários mínimos é de 0% (zero por cento). Já os trabalhadores terceirizados (que prestam serviços à Petrobrás S/A) com remuneração de até 3 (três) salários mínimos corresponde a 78,60% (setenta e oito vírgula sessenta por cento). Veja-se a Tabela a seguir.

Tabela 1 – Remuneração. Efetivos e terceirizados

Remuneração	Terceiras (*)	Petrobrás (**)
1 até 3. Sal. Mínimos	78,60%	0%
+ de 3 até 6 Sal. Mínimos	17,30%	51,10%
+ de 6 até 10 Sal. Mínimos	3%	41,70%
Acima de 10 Sal. Mínimos	1%	7,20%

O salário mínimo da época de levantamentos:

(*) Salário mínimo de maio de 2004 = R\$ 260,00

(**) Salário mínimo de maio de 2006 = R\$ 350,00

FONTE: PALMEIRA SOBRINHO, 2008, P. 183.

Os dados acima são de uma grande preocupação. Concebida como uma forma de favorecer a especialização das empresas em suas atividades-fim, a terceirização tem se mostrado, no atual estágio, como uma forma de clara precarização das relações de trabalho, pelo menos no que diz respeito ao aspecto remuneratório. Lembra Palmeira Sobrinho (2008, p. 183), ainda, que um estagiário da Petrobrás S/A recebe como remuneração a quantia mensal de aproximadamente R\$ 500,00. Ou seja, um estagiário, que no mais das vezes exerce uma jornada bem inferior a um terceirizado, e possui uma carga de responsabilidade bem menor do que este, possui um salário muitas vezes não percebido pelos terceirizados.

A redução dos salários dos terceirizados provoca impactos diretos não somente na relação de trabalho, mas nas próprias relações econômicas, eis que, com a redução do poder de consumo dos trabalhadores, há também uma redução das vendas de produtos. Conclusão: a redução do poder de consumo dos trabalhadores pode gerar uma estagnação econômica.

Ora, não se pode esquecer que, se por um lado a redução de custos com os trabalhadores pode gerar uma valorização do capital, por outro, também não se pode esquecer que uma redução excessiva do poder de consumo dos trabalhadores é de veras prejudicial ao mercado. É que, se há redução do poder de compra dos trabalhadores, há, também, invariavelmente, uma redução do consumo, o que refletirá negativamente nos diversos setores da economia. Ou seja, a precarização indiscriminada das condições de trabalho, proporcionada através da redução dos salários, pode causar uma estagnação econômica e social.

O quadro acima, dando conta das diferenças remuneratórias entre terceirizados e efetivos, também mostra outro dado: a discriminação salarial entre efetivos e terceirizados. Diante dessa diferença remuneratória entre efetivos e terceirizados, passou a se discutir, no âmbito doutrinário e jurisprudencial, se seria ou não possível equiparar os salários de terceirizados aos salários dos efetivos. Afinal de contas, poder-se-ia estar diante de uma clara hipótese de discriminação remuneratória, combatida veementemente no texto constitucional (art. 5º, caput, I, e 7º, XXX e XXXII, da CF).

Ora, a Constituição Federal (artigos 5º, caput, I, e 7º, XXX e XXXII) impõe o princípio da igualdade, vedando, por conseguinte a discriminação salarial entre trabalhadores que realizam a mesma atividade, na mesma empresa. A propósito, note-se a redação dos artigos 5º, caput, I, e 7º, XXX, XXXII, da CF, in verbis:

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:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...]

Art. 7º - caput [...]

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; [...]

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; [...]

A previsão de isonomia salarial entre trabalhadores, que exercem trabalho de igual valor, encontra-se também prevista no texto consolidado, mais especificamente no artigo 461, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, que possui a seguinte redação: “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”.

A vedação constitucional e legal em se distinguir os salários percebidos pelos trabalhadores que exercem trabalho de igual valor há muito que é prevista em nosso ordenamento jurídico. Afinal, se dois trabalhadores prestam serviços de igual valor, simultaneamente, para o mesmo empregador, a identidade de salários é medida que se impõe, ante o princípio da isonomia.

Com a terceirização, entretanto, o tema assume contornos um pouco diversos. É que, os trabalhadores envolvidos (terceirizados e efetivos) não se encontram vinculados a um mesmo empregador. Ora, como se equiparar um terceirizado a um efetivo, se ambos prestam serviços a pessoas distintas?

Na hipótese de terceirização ilícita, parece que o tema não apresenta grandes dificuldades. É que a terceirização ilícita faz gerar o vínculo empregatício diretamente com a empresa tomadora de serviços (Súmula 331 do TST). Logo, tanto terceirizado quanto efetivo encontram-se vinculados ao mesmo empregador, quando se fala em terceirização ilícita. Conseqüentemente, nestes casos, resta possível, e até mesmo necessária, a equiparação entre terceirizados e efetivos.

A dificuldade maior está quando se fala em terceirização lícita, ou seja, como se conceder o mesmo salário aos efetivos e aos terceirizados, vinculados a empregadores diversos, na hipótese de terceirização lícita? Esse assunto é matéria de grande divergência e trata-se da problemática da pesquisa.

Para Garcia (2008, p. 22), tendo em vista a previsão do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, no sentido de exigir a existência de mesmo empregador, mostra-se relevante diferenciar as hipóteses em que a terceirização é juridicamente admitida e as hipóteses em que ela é vedada. Assim, para o mencionado autor, quando se fala em terceirização ilícita, a equiparação salarial é necessária. Já quando se fala em terceirização lícita, diante da diferenciação de empregadores, não haveria que se falar em isonomia salarial entre efetivos e terceirizados.

No mesmo sentido, colhe-se o seguinte julgado oriundo da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, o qual foi posteriormente reformado pela SDI-1 do mesmo Tribunal:

RECURSO DE REVISTA - ISONOMIA SALARIAL ENTRE EMPREGADO DE EMPRESA TERCEIRIZADA E OS INTEGRANTES DA CATEGORIA PROFISSIONAL DA TOMADORA DOS SERVIÇOS. O pleito em questão, fundado no princípio da isonomia, art. 5º, caput, não encontra amparo quando a condição do reclamante é distinta daqueles empregados contratados diretamente pela segunda reclamada estes integrantes da categoria dos bancários. Além disso, a contratação por empresa interposta não autoriza a aplicação analógica do artigo 12 da Lei 6.019/74, já que a empregada não exercia trabalho temporário, sendo inaplicável o referido preceito legal. Recurso de revista conhecido e provido **(TST-6ª Turma. RR-1400/2005-023-03-00.2. Relator: Min. Aloysio Corrêa da Veiga. DJU, 30 de março de 2007).**

Diversamente do entendimento esposado por Garcia, entende Delgado (2005, p. 464-466) que não se justifica a resistência à isonomia salarial dos terceirizados e dos efetivos, na hipótese de terceirização lícita. É que se constata pela fórmula terceirizante, a criação de um padrão de contratação de força de trabalho sumamente inferior àquele que caracteriza o trabalhador submetido a contrato empregatício clássico. Todavia, a ordem constitucional vigente no país veda distinções jurídicas relacionadas a casos idênticos (princípio da igualdade). Se a fórmula terceirizante não vier acompanhada de remédio jurídico da comunicação remuneratória, transformar-se-á em mero veículo de discriminação e aviltamento do

valor da força de trabalho, rebaixando ainda mais o já modesto padrão civilizatório alcançado no mercado de trabalho do Brasil.

Melhado (1996) adota o mesmo posicionamento, no sentido de se possibilitar a equiparação salarial entre efetivos e terceirizados na hipótese de terceirização lícita. Para o autor, remunerar, de modo diferente, profissionais que executam igual trabalho é distinguir, no sentido discriminar, inferiorizar e marginalizar um seguimento social, na nova realidade trazida pela globalização econômica. Em sendo assim, para o mencionado autor, é vedada a diferenciação salarial entre a remuneração percebida pelo terceirizado e a percebida pelo efetivo.

Na verdade, a distinção entre efetivos e terceirizados leva a uma verdadeira apartheid social que recria uma situação diferenciada em dimensões mais graves, uma vez que atinge a própria convivência dos trabalhadores (RÜDIGER, 2005, p. 399).

A possibilidade de equiparação salarial entre efetivos e terceirizados constitui fruto de interpretação doutrinária e jurisprudencial do artigo 12, da Lei 6.019, de 03 de janeiro de 1974 (Lei do Trabalho Temporário), transcrito a seguir:

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;

Como se pode observar do texto legal, é garantido ao trabalhador temporário remuneração equivalente à percebida pelos trabalhadores das empresas tomadoras de serviços. Colhendo-se o que dispõe o artigo acima mencionado, e relacionando-se à hipótese de terceirização de serviços, tanto doutrina quanto jurisprudência, passaram, em diversos momentos, a admitir equiparação salarial entre efetivos e terceirizados também na hipótese de terceirização lícita.

Neste mesmo sentido, cumpre ressaltar que, no período de 01/09/2007 a 23/11/2007, a ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), em conjunto com a ENAMATRA (Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Magistrados) e o Tribunal Superior do Trabalho organizaram a 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, com o objetivo de realizar um debate jurídico sobre temas envolvendo direito material e processual

do trabalho. Na oportunidade, foram aprovados diversos enunciados, para fins de orientar juízes e jurisdicionados acerca de temas envolvendo a relação de emprego e a Justiça do Trabalho. O destaque vai para o Enunciado 16, II, transcrito a seguir, que estabelece a equiparação salarial entre trabalhadores terceirizados e efetivos, inclusive na hipótese de terceirização lícita.

16. SALÁRIO.

[...]

II – **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.

Embora o Enunciado 16, II, da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, não possua efeito vinculante, serve como instrumento interpretativo de normas justrabalhistas, podendo ser utilizada em diversas decisões judiciais, que apreciam a matéria ora debatida.

A propósito, a questão da isonomia salarial entre efetivos e terceirizados já foi objeto de apreciação pela SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho, inclusive decidindo-se pela necessidade de se igualarem os salários dos efetivos e dos terceirizados, conforme se pode observar dos julgados a seguir:

EMBARGOS. RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO POSTERIOR À LEI N.º 11.496/2007. TERCEIRIZAÇÃO. ISONOMIA SALARIAL. APLICAÇÃO ANALÓGICA DA LEI N.º 6.019/74. A jurisprudência desta Corte é pacífica no sentido de que a contratação irregular não gera vínculo com os órgãos da administração pública, direta ou indireta (Súmula 331, II, do TST). Contudo, a impossibilidade de se formar vínculo com a administração pública não afasta o direito do trabalhador terceirizado às mesmas verbas asseguradas aos empregados públicos que exerçam funções idênticas àquele. Com efeito, o Direito do Trabalho caracteriza-se pela presença de mecanismos e princípios que intentam evitar tratamentos discriminatórios entre obreiros que se encontrem na execução de tarefas iguais e submetidos a idênticos encargos, por ocasião da prestação de serviço. A Constituição Federal, em seus artigos 5.º, caput, e 7.º, XXXII e XXXIV, consagra o princípio da isonomia e afugenta o tratamento discriminatório. O princípio da isonomia visa, também, a evitar tratamento salarial diferenciado àqueles trabalhadores que exerçam trabalho igual para um mesmo empregador. A equiparação salarial encontra fundamento jurídico na própria Carta (art. 5º, *caput*, e 7º, XXXII e XXXIV), bem como em normas esparsas, como a do artigo 12 da Lei 6.019/74. Ao

estabelecer preceito de isonomia remuneratória, esta norma concretiza os dispositivos constitucionais concernentes à idéia de isonomia e proteção salarial (art. 7º, VI, VII e X, da Constituição Federal). Daí por que, embora não tenha sido o Reclamante contratado com base na Lei 6.019/74, o preceito que assegura o salário equitativo impõe-se a quaisquer outras situações de terceirização.

Aplicável, portanto, o artigo 12 da Lei 6.019/74, de forma analógica, ao contrato de trabalho do Reclamante. Recurso de embargos conhecido e improvido. **(TSE-E-RR-664973/2000.6, Relator: Min. Horácio Senna Pires, SBDI-1, publicado no DJ de 29-8-2008.** Disponível em: <<http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?s1=4489350.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>>. Acesso em: 03 jan. 2014).

RECURSO DE REVISTA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. TERCEIRIZAÇÃO. DIFERENÇAS - A atual jurisprudência da SDI-1 deste Tribunal já decidiu pela possibilidade de isonomia salarial entre os empregados da tomadora de serviços e da empresa terceirizada desde que o terceirizado preste serviços, em atividade-fim, em igualdade de condições com os empregados da tomadora. (E-ED-RR-655028/2000. 1, Rel. Ministra Rosa Maria Weber Candiota da Rosa, DJ 25.05.2007) Recurso conhecido e provido. (TST - RR: 854008720055210004 85400-87.2005.5.21.0004, Relator: Carlos Alberto Reis de Paula, Data de Julgamento: 27/11/2007, 3ª Turma,, Data de Publicação: DJ 08/02/2008. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1440957/recurso-de-revista-rr-854008720055210004-85400-8720055210004>>. Acesso em: 04 jan. 2014).

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. TERCEIRIZAÇÃO. TERCEIRIZAÇÃO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. TRABALHADORES DE EMPRESAS DISTINTAS: TOMADORA E FORNECEDORA DE MÃO-DE-OBRA. POSSIBILIDADE. ARTIGO 12, LEI 6.019/74 E PRINCÍPIOS ANTIDISCRIMINATÓRIOS CONSTITUCIONAIS (ARTIGO 1º, III, 5º, CAPUT, 7º, VI, VII E X, 170) E INFRACONSTITUCIONAL (ARTIGO 5º CLT). O MODESTO PADRÃO CIVILIZATÓRIO DE REMUNERAÇÃO ALCANÇADO PELO MERCADO DE TRABALHO NÃO PODE SER AVILTADO PELA FÓRMULA TERCEIRIZANTE, AUTORIZANDO OS PRINCÍPIOS DE NÃO-DISCRIMINAÇÃO E PROTEÇÃO SALARIAL INSCULPIDOS NA CONSTITUIÇÃO E NA LEI ORDINÁRIA A EQUIPARAÇÃO REMUNERATÓRIA ENTRE O TRABALHADOR TERCEIRIZADO E OS EMPREGADOS DA MESMA CATEGORIA DA EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS. PRECEITOS CONSTITUCIONAIS E LEGAIS FAVORECEM A APLICAÇÃO DO SALÁRIO EQÜITATIVO, MESMO EM SITUAÇÃO DE TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. (TRT-1 1636200524201004 RJ 01636-2005-242-01-00-4, Relator: JUÍZA CONVOCADA DALVA AMÉLIA DE OLIVEIRA, Data de Julgamento: 30/01/2008, TURMA 7, Data de Publicação: DORJ DE 19/02/2008, P. III, S. II, FEDERAL. Disponível em: <<http://trt->

1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4017744/1636200524201004>.
Acesso em: 04 jan. 2014).

No dia 26 de abril de 2010 o Tribunal Superior do Trabalho publicou a Orientação Jurisprudencial OJ 383, pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Composta por quatorze ministros, o órgão é revisor das decisões das Turmas e unificador da jurisprudência do TST. O quorum mínimo é de oito ministros para o julgamento de agravos, agravos regimentais e recursos de embargos contra decisões divergentes das Turmas ou destas que diverjam de entendimento da Seção de Dissídios Individuais, de Orientação Jurisprudencial ou de Súmula.

O teor da OJ 383 é o seguinte:

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.

Apesar de a orientação tratar da equiparação na administração pública, percebe-se que pela analogia presente no próprio corpo do enunciado, também se aplica a regra para entidades privadas. Portanto, ao aplicar a norma de forma analógica, a OJ 383 do TST abre a possibilidade de aplicar a empresas privadas os mecanismos de isonomia salarial aos trabalhadores terceirizados em comparação com os trabalhadores regulares, evitando a fraude trabalhista.

Por fim, segue julgado que utiliza a OJ 383 para solucionar processos trabalhistas:

RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO. ISONOMIA SALARIAL. POSSIBILIDADE. OJ-SBDI-1-TST-383. Recurso de revista calcado em ofensa a dispositivos de lei e da Constituição Federal e divergência jurisprudencial. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho consolidou o entendimento de que é possível a isonomia salarial entre os empregados da empresa prestadora de serviços e aqueles da empresa tomadora de serviços que exerçam as mesmas funções. Jurisprudência que reafirma as diretrizes constitucionais de valorização do trabalho (artigo 1º, IV, da

Constituição Federal) e proibição de diferença de salários e distinção entre profissionais (artigo 7º, XXX e XXXII, da Constituição Federal). No caso, o e. TRT registrou que a trabalhadora terceirizada exercia atividade bancária, mas concluiu que não era possível estender-lhe isonomia salarial com os empregados da CEF porque as normas internas do Banco se aplicam somente aos empregados concursados. Assim, embora se note parcial inadequação do decísum do TRT à jurisprudência desta Corte Superior (OJ-383-SBDI-1-TST), porque deferidos somente os direitos previstos nos acordos coletivos da categoria dos bancários- auxílio-alimentação e auxílio cesta alimentação-, a proibição de *reformatio in pejus* impede a modificação da decisão revisanda, uma vez que somente o Banco dela recorreu. Recurso de revista não conhecido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL. RESSARCIMENTO DE DESPESA COM ADVOGADO. O e. TRT deferiu indenização por danos materiais para ressarcimento de despesa com honorários advocatícios contratuais, com fundamento nos artigos 389 e 404 do Código Civil. Ocorre que em face de o artigo 791 da CLT conferir às partes capacidade postulatória para virem a juízo na Justiça do Trabalho, os honorários advocatícios previstos nos referidos artigos 389 e 404 do Código Civil, ainda que não se confundam com o encargo decorrente da sucumbência, não podem ser concedidos, pois na Justiça do Trabalho o deferimento de honorários advocatícios tem regramento próprio, nos termos da Súmula 219 e da OJ 305 da SBDI-1, todas do TST. Assim, ausente a assistência sindical, na medida em que a pretensão foi deferida com fundamento nos artigos 389 e 404 do Código Civil, não se há falar em indenização para ressarcimento da despesa com honorários advocatícios. Precedentes. Recurso de revista conhecido por contrariedade à Súmula 219 do TST e provido. CONCLUSÃO: RECURSO DE REVISTA PARCIALMENTE CONHECIDO E PROVIDO. **(Acórdão Inteiro Teor nº RR-120600-33.2009.5.03.0129 de TST, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, Data de Julgamento: 20/03/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: 26/03/2013.** Disponível em: <<http://br.vlex.com/vid/-438813142>>. Acesso em: 04 jan. 2014).

A questão do salário equitativo em relação a terceirizados e efetivos é complexa e grande parte de sua complexidade é fruto da ausência de regulamentação, *lato sensu*, acerca da terceirização. Houvesse uma lei, regulando o processo terceirizante no Brasil, *lato sensu*, talvez, não se tivessem tantas inquietações acerca das repercussões de tal fenômeno nos contratos de trabalho.

De todo modo, a ausência de normatização não pode servir de instrumento à precarização das relações de trabalho, bem como à discriminação remuneratória entre trabalhadores efetivos e terceirizados. A busca de uma solução à luz do texto constitucional representa uma necessidade, tanto para os trabalhadores quanto para a própria sociedade.

Diante disso, a concessão do salário eqüitativo entre terceirizados e efetivos parece ser a solução que mais se amolda ao texto constitucional. Ora, se os trabalhadores realizam os mesmos trabalhos no âmbito de uma mesma empresa, não se justifica uma diferenciação salarial, mesmo que eles estejam vinculados a empregadores diversos.

A questão não é meramente econômica, mas social. Não se trata apenas de negar ou não a isonomia salarial, mas de se aceitar ou de se rejeitar a discriminação (em seu sentido mais amplo possível), entre efetivos e terceirizados. Não parece que uma conduta tendente a reduzir direitos, via discriminação, coadune-se com o ordenamento jurídico nacional.

5 CONCLUSÃO

Após a realização deste trabalho é possível fazer uma análise mais aprofundada no Direito do Trabalho sobre o tema da Equiparação Salarial na Terceirização.

Inicialmente, no primeiro capítulo, tratamos da Equiparação Salarial, quais os requisitos necessários para a concessão de tal equiparação, além de analisar quais os obstáculos.

No segundo capítulo abordamos o fenômeno da Terceirização, e percebemos a importância de uma legislação aplicável para o tema. Pois, apesar de o trabalho deste terceiro setor, da prestação de serviço, não ser tão recente, da última década em diante, tem sido grandemente utilizado no país.

No terceiro capítulo analisamos o entendimento doutrinário e jurisprudencial da isonomia salarial por analogia no terceiro setor.

Os empregadores com o objetivo de cortar gastos optam pela terceirização de suas atividades-meio, pois, para a empresa sai mais barato terceirizar tal atividade que contratar um empregado direto. Na maioria das vezes o interesse da empresa tomadora é somente de repassar para o terceiro setor atividades que não são essenciais e que muitas vezes tomam o tempo dos empregados diretos, atrapalhando a produtividade da empresa.

É de grande importância as atividades das empresas prestadoras de serviços para a criação de empregos e, principalmente, para o desenvolvimento do país, com isto, faz-se então, ser necessário que aos empregados terceirizados sejam oferecidos salários adequados. Mas, a falta de uma legislação específica contribui para que esses trabalhos terceirizados não tenham um salário compatível com as atividades que são realizadas.

Ademais, observou-se que a falta de uma lei sobre o tema gera uma série de pensamentos e correntes doutrinárias divergentes, que apesar de aparentar ser uma situação normal e até saudável, podem gerar injustiças para os trabalhadores terceirizados. Conforme estudado no trabalho, não existe uma unanimidade doutrinária do país quanto ao tema da equiparação salarial do trabalhador terceirizado, tanto os que defendem a igualdade de salários e os que não defendem o cabimento, baseiam-se nos mesmos ordenamentos jurídicos, quais sejam: A

Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho e, a Lei do Trabalhador Temporário, ou seja, a legislação pátria.

Desta forma, percebeu-se com a leitura do presente trabalho que, tanto a doutrina, como a jurisprudência não possuem uma unanimidade no posicionamento sobre o tema da equiparação salarial na terceirização, tornando-se um tema complexo.

No mês de abril de 2010, devido à delicadeza do assunto e a falta de um posicionamento a respeito, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Orientação Jurisprudencial 383 do SDI-1, tornando igual o salário do empregado terceirizado aos trabalhadores das empresas da administração pública, quando estes possuíam o requisito de exercer as mesmas funções. Entretanto, como a Orientação Jurisprudencial não possui a mesma força de uma lei, existem julgados atuais que não se posicionaram de acordo com a orientação da OJ. Outro questionamento tratado foi o de somente ser utilizada a orientação jurisprudencial em situações que tratavam do empregador um ente público. Porém, como no texto da OJ não existe nenhuma limitação, acredita-se que a orientação também pode ser utilizada em casos em que o tomador de serviços seja um ente privado.

Por fim, vislumbrou-se com a análise do trabalho, da urgente necessidade de uma legislação específica a respeito do tema da equiparação salarial na terceirização de serviços, para que, fielmente, possa fazer jus aos princípios básicos da igual e da isonomia previstos no artigo 7º, XXX, XXXI, XXXII, da Constituição Federal, e nos artigos 460 e 461 da CLT, no que tutela ao salário igual, porque é evidente a precarização dessa forma de trabalho, justamente pela falta de uma previsão legal. Portanto, a criação de uma legislação específica, é uma solução para a divergência doutrinária e jurisprudencial, principalmente, para a as controvérsias nas decisões dos tribunais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

_____. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm>. Acesso em: 25 nov. 2013.

_____. **Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983.** Dispõe sobre a segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/Leis/L7102.htm>>. Acesso em: 25 nov. 2013.

_____. **Lei nº 10.256, de 9 de julho de 2001.** Altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991, a Lei no 8.870, de 15 de abril de 1994, a Lei no 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e a Lei no 9.528, de 10 de dezembro de 1997. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10256.htm>. Acesso em: 25 nov. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. Equiparação Salarial. Terceirização. Trabalhadores de empresas distintas: Tomadora e Fornecedora de mão-de-obra. Possibilidade. Artigo 12, Lei 6.019/74 e Princípios Antidiscriminatórios Constitucionais (artigo 1º, III, 5º, caput, 7º, VI, VII e X, 170) e Infraconstitucional (artigo 5º CLT). O modesto padrão civilizatório de remuneração alcançado pelo mercado de trabalho não pode ser aviltado pela fórmula terceirizante, autorizando os princípios de não-discriminação e proteção salarial insculpidos na constituição e na lei ordinária a equiparação remuneratória entre o trabalhador terceirizado e os empregados da mesma categoria da empresa tomadora de serviços. Preceitos Constitucionais e Legais favorecem a aplicação do salário equitativo, mesmo em situação de terceirização lícita. (**TRT-1 1636200524201004 RJ 01636-2005-242-01-00-4**, Relator: Juíza Convocada Dalva Amélia de Oliveira, Data de Julgamento: 30/01/2008, Turma 7, Data de Publicação: DORJ de 19/02/2008, P. III, S. II, FEDERAL. Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudenciaq4017744/1636200524201004>>. Acesso em: 04 jan. 2014).

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos. Recurso de revista. Interposição posterior à lei nº 11.496/2007. Terceirização. Isonomia salarial. Aplicação analógica da lei nº 6.019/74. A jurisprudência desta Corte é pacífica no sentido de que a contratação irregular não gera vínculo com os órgãos da administração pública, direta ou indireta (Súmula 331, II, do TST). Contudo, a impossibilidade de se formar vínculo com a administração pública não afasta o direito do trabalhador terceirizado às mesmas verbas asseguradas aos empregados públicos que exerçam funções idênticas àquele. Com efeito, o Direito do Trabalho caracteriza-se pela presença de mecanismos e princípios que intentam evitar tratamentos discriminatórios entre obreiros que se encontrem na execução de tarefas iguais e submetidos a idênticos encargos, por ocasião da prestação de serviço. A Constituição Federal, em seus artigos 5º, caput, e 7º, XXXII e XXXIV, consagra o princípio da isonomia e afugenta o tratamento discriminatório. O princípio da isonomia visa, também, a evitar tratamento salarial diferenciado àqueles trabalhadores que exerçam trabalho igual para um mesmo empregador. A equiparação salarial encontra fundamento jurídico na própria

Carta (artigos 5º, caput, e 7º, XXXII e XXXIV), bem como em normas esparsas, como a do artigo 12 da Lei 6.019/74. Ao estabelecer preceito de isonomia remuneratória, esta norma concretiza os dispositivos constitucionais concernentes à idéia de isonomia e proteção ao salário (art. 7º, VI, VII e X, da Constituição Federal). Daí por que, embora não tenha sido o Reclamante contratado com base na Lei 6.019/74, o preceito que assegura o salário eqüitativo impõe-se a quaisquer outras situações de terceirização. Aplicável, portanto, o artigo 12, a, da Lei 6.019/74, de forma analógica, ao contrato de trabalho do Reclamante. Recurso de embargos conhecido e improvido. **E-RR-664973/2000.6**. Relator: Min. Horácio Senna Pires, SBDI-1, DJ, 29 de agosto de 2008. Disponível em: <<http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nphbrs?s1=4489350.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>>. Acesso em: 03 jan. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial 383, da SDI-1**. Disponível em: <www.tst.gov.br>. Acesso em: 04 jan. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista. Equiparação Salarial. Terceirização. Diferenças. A atual jurisprudência da SDI-1 deste Tribunal já decidiu pela possibilidade de isonomia salarial entre os empregados da tomadora de serviços e da empresa terceirizada desde que o terceirizado preste serviços, em atividade-fim, em igualdade de condições com empregados da tomadora. (E-ED-RR-655028/2000. 1. Rel. Ministra Rosa Maria Weber Candiota da Rosa, DJ 25.05.2007) Recurso conhecido e provido. TST – **RR: 85400872005510004 85400-87.2005.5.21.0004**, Relator: Carlos Alberto Reis de Paula, Data de Julgamento: 27/11/2007, 3ª Turma, Data de Publicação: DJ 08/02/2008. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1440957/recurso-de-revista-rr-854008720055210004-85400-8720055210004>>. Acesso em 04 jan. 2014

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista. Isonomia salarial entre empregado de empresa terceirizada e os integrantes da categoria profissional da tomadora dos serviços. O pleito em questão, fundado no princípio da isonomia, art. 5º, caput, não encontra amparo quando a condição do reclamante é distinta daqueles empregados contratados diretamente pela segunda reclamada, estes integrantes da categoria dos bancários. Além disso, a contratação por empresa interposta não autoriza a aplicação analógica do artigo 12 da Lei 6.019/74, já que a empregada não exercia trabalho temporário, sendo inaplicável o referido preceito legal. Recurso de revista conhecido e provido. **RR 1400.2005.023.03.00-2**. Relator: Min. Aloysio Corrêa da Veiga, DJU, 30 de março de 2007. Disponível em: <<http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nphbrs?s1=4167629.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>>. Acesso em: 04 jan. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista. Terceirização. Isonomia Salarial. Possibilidade. OJ-SBDI-1-TST-383. Recurso de revista calcado em ofensa a dispositivos de lei e da Constituição Federal e divergência jurisprudencial. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho consolidou o entendimento de que é possível a isonomia salarial entre os empregados da empresa prestadora de serviços e aqueles da empresa tomadora de serviços que exerçam as mesmas funções. Jurisprudência que reafirma as diretrizes constitucionais de valorização do trabalho (artigo 1º, IV, da Constituição Federal) e proibição de diferença de salários e

distinção entre profissionais (artigo 7º, XXX e XXXII, da Constituição Federal). No caso, o e. TRT registrou que a trabalhadora terceirizada exercia atividade bancária, mas concluiu que não era possível estender-lhe isonomia salarial com os empregados da CEF porque as normas internas do Banco se aplicam somente aos empregados concursados. Assim, embora se note parcial inadequação do decisum do TRT à jurisprudência desta Corte Superior (OJ-383-SBDI-1-TST), porque deferidos somente os direitos previstos nos acordos coletivos da categoria dos bancários- auxílio-alimentação e auxílio cesta alimentação-, a proibição de reformatio in pejus impede a modificação da decisão revisanda, uma vez que somente o Banco dela recorreu. Recurso de revista não conhecido. Honorários Advocatícios. Indenização por dano material. Ressarcimento de despesa com advogado. O e. TRT deferiu indenização por danos materiais para ressarcimento de despesa com honorários advocatícios contratuais, com fundamento nos artigos 389 e 404 do Código Civil. Ocorre que em face de o artigo 791 da CLT conferir às partes capacidade postulatória para virem a juízo na Justiça do Trabalho, os honorários advocatícios previstos nos referidos artigos 389 e 404 do Código Civil, ainda que não se confundam com o encargo decorrente da sucumbência, não podem ser concedidos, pois na Justiça do Trabalho o deferimento de honorários advocatícios tem regramento próprio, nos termos da Súmula 219 e da OJ 305 da SBDI-1, todas do TST. Assim, ausente a assistência sindical, na medida em que a pretensão foi deferida com fundamento nos artigos 389 e 404 do Código Civil, não se há falar em indenização para ressarcimento da despesa com honorários advocatícios. Precedentes. Recurso de revista conhecido por contrariedade à Súmula 219 do TST e provido. Conclusão: Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido. (Acórdão Inteiro Teor nº **RR-120600-33.2009.5.03.0129** de TST, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, Data de Julgamento: 20/03/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: 26/03/2013. Disponível em: <<http://br.vlex.com/vid/-438813142>>. Acesso em: 04 jan. 2014).

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 331**. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br>>. Acesso em: 04 jan. 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2010.

BASSO, Guilherme Mastrichi. **Terceirização e mundo globalizado: o encadeamento produtivo e a complementaridade de serviços como potencializadores da formalização de contratos**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, ano 74, n. 74, p. 89-116, out.-dez. 2008.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Aspectos jurídicos atuais da terceirização trabalhista**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, ano 74, n. 74, p. 26-52, out.-dez. 2008.

BIAVASCHI, Magda Barros. **A terceirização e a justiça do trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, ano 74, n. 74, p. 67-88, out.-dez. 2008.

BORGES, Ângela Maria Carvalho; DRUCK, Maria da Graça. **Crise global, terceirização e exclusão no mundo do trabalho**. Caderno CRH, 1993. Disponível em: <<http://www.cadernocrh.ufba.br>>. Acesso em: 29 nov. 2013.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1988.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **A responsabilidade do tomador de serviços na terceirização**. Revista LTr, São Paulo, ano 70, n. 06, p. 715-718, jun. 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria geral da administração**. São Paulo: McGraw – Hill do Brasil, 1979. 1 v.

CLT – Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943, <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>>.

DAMASCENO, Fernando A. V. **Equiparação Salarial**. São Paulo: LTr, 1980.

DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. **Igualdade de Tratamento no Trabalho – Isonomia Salarial**. São Paulo: Manole, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2004.

DIEESE. **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil**. Disponível em: <http://www.mtb.gov.br/observatorio/Prod03_2007.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2014.

DURKHEIM, Émile. **A divisão social do trabalho**. Lisboa: Editora Presença Ltda: 1977a. 1v.

ENUNCIADOS APROVADOS NA 1ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO. 2007. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br/jornada/enunciados/enunciados_aprovados.cfm>. Acesso: 03 jan. 2014.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Equiparação salarial na terceirização de serviços**. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária, Porto Alegre, n. 232, v. 20, p. 7-21, out. 2008.

GÓES, Maurício Carvalho. **A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009.

JORNAL DO BRASIL. **Terceirização de serviços alivia o crescimento do desemprego**. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/default.jsp>>. Acesso em: 03 jan. 2014.

MARQUES, Fabíola. **Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001.

MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 4.ed. ver. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARQUES, Fabíola. **Equiparação Salarial por Identidade no Direito do Trabalho Brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001, p. 18.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. 15 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1996. 1 v.

MELHADO, Reginaldo. **Terceirização, globalização e princípio da isonomia salarial**. Revista de direito do trabalho, São Paulo, ano 25, n. 95, p. 10-25, jul.-set., 1996.

MORAES, Paulo Ricardo Silva de. **Terceirização e precarização do trabalho humano**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, ano 74, n. 74, p. 148-168, out.-dez. 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. **Terceirização e reestruturação produtiva**. São Paulo: LTr, 2008.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípio de Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978, p. 28.

POCHMANN, Marcio. **A transacionalização da terceirização na contratação do trabalho**. Disponível em:
<http://www.cnts.org.br/geral/Arquivo/Pesquisa_TG_Pochmann.pdf> Acesso em 23 nov. 2013.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Equiparação Salarial**. São Paulo: LTr, 1977, p. 13.

RABELO, Daniel Botelho. **O consórcio de empregadores no direito brasileiro**. São Paulo: LTr, 2007.

RUDIGER, Dorothee Susanne; SOSSAE, Fabiana Cristina. **Teoria da flexibilização do direito do trabalho: uma tentativa de contextualização histórica**. Verba juris: Anuário da Pós-Graduação em Direito, João Pessoa, n. 4, v. 4, p. 375-414, 2005.

SANTOS, Érika Cristina Aranha dos. **A fraude nas cooperativas de trabalho**. Revista LTr, São Paulo, ano 69, n. 10, p. 1246-1254, out. 2005.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho: versão universitária**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense ; São Paulo: Método, 2011.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações: investigação sobre sua natureza e suas causas**. 2 ed. São Paulo: Nova Cultura, 1985. 1 v.

TAVARES, Maria Augusta. **Os fios (in)visíveis da produção capitalista: informalidade e precarização do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2004.

TRT da 2ª Região (SP), Recurso Ordinário 20080993987, Juíza Relatora: Dora Vaz Treviño. Data da Publicação: 18/11/2008. Disponível em <<http://www.trt2.jus.br>>. Acesso em: 13/11/2013.

TRT da 4ª Região (RS), **Recurso Ordinário 0101800-55.2007.5.04.0013**, Relatora: Des. Maria Helena Mallmann. Data da Publicação: 30/09/2009. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br>>. Acesso em: 20/11/2013.