

# Estado e Sociedade frente às Questões Sociais

Luciana Pavowski Franco Silvestre  
(Organizadora)



# Estado e Sociedade frente às Questões Sociais

Luciana Pavowski Franco Silvestre  
(Organizadora)



2019 by Atena Editora  
Copyright © Atena Editora  
Copyright do Texto © 2019 Os Autores  
Copyright da Edição © 2019 Atena Editora  
Editora Chefe: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Antonella Carvalho de Oliveira  
Diagramação: Geraldo Alves  
Edição de Arte: Lorena Prestes  
Revisão: Os Autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição Creative Commons. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

### Conselho Editorial

#### Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins  
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas  
Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso  
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais  
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília  
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Cristina Gaio – Universidade de Lisboa  
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia  
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá  
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima  
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões  
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice  
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Sandra Regina Gardacho Pietrobom – Universidade Estadual do Centro-Oeste  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia  
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador  
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

#### Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano  
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia  
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa  
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão  
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará  
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

### Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás  
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri  
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina  
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria  
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

### Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto  
Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí  
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná  
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará  
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande  
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

<b>Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)</b>	
E79	Estado e sociedade frente às questões sociais [recurso eletrônico] / Organizadora Luciana Pavowski Franco Silvestre. – Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2019.  Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader Modo de acesso: World Wide Web Inclui bibliografia. ISBN 978-85-7247-801-4 DOI 10.22533/at.ed.014192111  1. Brasil – Política social. 2. Estado e sociedade. 3. Serviço social. I. Silvestre, Luciana Pavowski Franco.  CDD 361.61
<b>Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422</b>	

Atena Editora  
Ponta Grossa – Paraná - Brasil  
[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)  
contato@atenaeditora.com.br

## APRESENTAÇÃO

O e-book "Estado e sociedade frente às questões sociais" apresenta 23 artigos que tratam de temáticas vinculadas às situações de vulnerabilidade e risco social, bem como, formas de organização e mobilização da sociedade frente a estas, que se expressam através da garantia de direitos, dos aspectos culturais e das políticas públicas implementadas pelo Estado.

Os artigos estão organizados em quatro seções, conforme segue: "**Cultura, percepções e construção de imagem**" com cinco artigos através dos quais são debatidos aspectos relacionais e de contexto que contribuem para formação da identidade e cultura em seu entorno. "**Estado e Políticas Públicas**" apresenta nove artigos que dialogam sobre os direitos estabelecidos e a materialização destes enquanto políticas públicas, pautando-se de forma concomitante os desafios postos diante das reformas ensejadas pelos preceitos neoliberais que incidem na fragilização da atuação estatal; Na seção "**O direito e os seus desdobramentos na sociedade contemporânea**" são apresentados seis pesquisas que congregam debates voltados para os direitos estabelecidos e inferências diante dos aspectos criminológicos, adolescência e a prática de atos infracionais, relações de trabalho, tecnologia e processos eleitorais. Por fim, a seção "**Categoria de análise e questões epistemológicas**" apresenta dois artigos que analisam a superpopulação relativa a partir da categoria marxiana e os problemas epistemológicos nas ciências humanas no Brasil.

As temáticas abordadas são bastante atuais e apresentam relação entre si. Contribuem para a divulgação de estudos e análises voltadas para os desafios postos nas relações da sociedade contemporânea.

Boa leitura a todos!

Luciana Pavowski Franco Silvestre

## SUMÁRIO

### CULTURA, PERCEPÇÕES E CONSTRUÇÃO DE IMAGEM

<b>CAPÍTULO 1</b> .....	<b>1</b>
A CRIAÇÃO DE UMA <i>CITY IMAGE</i> DO RIO DE JANEIRO ATRAVÉS DA ECONOMIA CRIATIVA	
Alice dos Santos Braga	
<b>DOI 10.22533/at.ed.0141921111</b>	
<b>CAPÍTULO 2</b> .....	<b>10</b>
<i>HALLYU WAVE</i> : A CULTURA COMO MECANISMO DE SOFT-POWER SUL-COREANO	
Fernanda Vieira Carvalho	
<b>DOI 10.22533/at.ed.0141921112</b>	
<b>CAPÍTULO 3</b> .....	<b>22</b>
PADRÕES DE BELEZA NA SOCIEDADE: EXPRESSÕES NO COTIDIANO ESCOLAR	
Rosilda Arruda Ferreira	
Djavan Thiago Santos Oiteiro	
Monique Santos da Silva	
Thaiane Almeida Souza	
<b>DOI 10.22533/at.ed.0141921113</b>	
<b>CAPÍTULO 4</b> .....	<b>35</b>
“VIOLÊNCIA, DESORDEM E BEBEDEIRAS”: A CONSTRUÇÃO DA IMAGEM DO CLUBE FORRÓLÂNDIA NO MUNICÍPIO DE ORLÂNDIA-SP (2000-2010)	
Bruno César Pereira	
Vania Vaz	
<b>DOI 10.22533/at.ed.0141921114</b>	
<b>CAPÍTULO 5</b> .....	<b>46</b>
PAI ALCOOLISTA: PERCEPÇÕES E VIVÊNCIAS DE UMA FILHA	
Elizabeth Filgueira da Costa	
Daniela Heitzmann Amaral Valentim de Sousa	
Kay Francis Leal Vieira	
Ivana Suely Paiva Bezerra Mello	
<b>DOI 10.22533/at.ed.0141921115</b>	

### ESTADO E POLÍTICAS PÚBLICAS

<b>CAPÍTULO 6</b> .....	<b>58</b>
A ATUAÇÃO DO ESTADO, ENQUANTO GARANTIDOR DE DIREITOS, DIANTE DA POPULAÇÃO EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE: AS ENCHENTES SAZONAIS DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO	
Régis Hartmann	
Carina Valesca Soares Lima	
Lanna Chely Bezerra Dias da Rocha	
<b>DOI 10.22533/at.ed.0141921116</b>	

<b>CAPÍTULO 7</b> .....	<b>76</b>
A REFORMA DO ENSINO MÉDIO NA PERSPECTIVA DO NEOLIBERALISMO E DA PROTEÇÃO SOCIAL: DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 746/17 À LEI Nº 13.415/17	
<a href="#">Marcos Felipe Rodrigues de Sousa</a> <a href="#">Alessandra Pereira Nunes</a> <a href="#">Raimunda Eliene Sousa Silva</a> <a href="#">Suziany de Oliveira Portéglio</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.0141921117</b>	
<b>CAPÍTULO 8</b> .....	<b>90</b>
COMO SE ARTICULAM NO ESPAÇO PÚBLICO INDICADORES FISCAIS E POLÍTICAS SOCIAIS? OS EFEITOS DA EMENDA CONSTITUCIONAL 95/2016 SOBRE O SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE À LUZ DE UMA ABORDAGEM PÓS-ESTRUTURALISTA	
<a href="#">Bruno Moretti</a> <a href="#">Elton Bernardo Bandeira de Melo</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.0141921118</b>	
<b>CAPÍTULO 9</b> .....	<b>102</b>
DESIGUALDADE SOCIAL E INSUFICIÊNCIA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS NO COMBATE À POBREZA	
<a href="#">Francisco Mesquita de Oliveira</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.0141921119</b>	
<b>CAPÍTULO 10</b> .....	<b>116</b>
O GOVERNO DO ESTADO DE PERNAMBUCO ADOTA A AGENDA 2030 EM SUA ESTRATÉGIA PÚBLICA?	
<a href="#">Cândido de Souza Pereira</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.01419211110</b>	
<b>CAPÍTULO 11</b> .....	<b>137</b>
POLÍTICAS EDUCACIONAIS NO BRASIL	
<a href="#">Adelcio Machado dos Santos</a> <a href="#">Jucielle Marta Baldissareli</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.01419211111</b>	
<b>CAPÍTULO 12</b> .....	<b>146</b>
DEVER DO ESTADO EM GARANTIR O ACESSO À INTERNET COMO PRESSUPOSTO DE EFETIVIDADE SOCIAL DA CIDADANIA DIGITAL	
<a href="#">Eid Badr</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.01419211112</b>	
<b>CAPÍTULO 13</b> .....	<b>159</b>
A CRISE NA VENEZUELA E O DIREITO DOS REFUGIADOS NO BRASIL	
<a href="#">Jonas Modesto de Abreu</a> <a href="#">Bruno Henrique Martins de Almeida</a>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.01419211113</b>	

<b>CAPÍTULO 14</b> .....	<b>172</b>
MAIS DESENVOLVIMENTO, MAIOR TRANSPARÊNCIA? UMA ANÁLISE DO IMPACTO DO DESENVOLVIMENTO MUNICIPAL NO SEU GRAU DE TRANSPARÊNCIA	
Pedro Severino do Nascimento Silva	
<b>DOI 10.22533/at.ed.01419211114</b>	
<b>O DIREITO E OS SEUS DESDOBRAMENTOS NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA</b>	
<b>CAPÍTULO 15</b> .....	<b>187</b>
A POSSIBILIDADE DE EQUIPARAÇÃO SALARIAL DA ATIVIDADE-FIM DO TERCEIRIZADO COM O EMPREGADO CONTRATADO DIRETAMENTE PELA TOMADORA DE SERVIÇO	
Ticiania Poncio de Lima Felipe Oswaldo Guerreiro Moreira	
<b>DOI 10.22533/at.ed.01419211115</b>	
<b>CAPÍTULO 16</b> .....	<b>206</b>
CRIMINOLOGIA FEMININA AFETIVA: ANÁLISE SOB A ÓTICA DO ABOLICIONISMO E MINIMALISMO PENAL	
Isael José Santana Julia Romano Barbosa Raul Dias Ferraz	
<b>DOI 10.22533/at.ed.01419211116</b>	
<b>CAPÍTULO 17</b> .....	<b>218</b>
DELINQUÊNCIA FEMINIL: BREVES ASPECTOS HISTÓRICOS E CRIMINOLÓGICOS	
Ana Carolina Medeiros Costa Paula Isael José Santana	
<b>DOI 10.22533/at.ed.01419211117</b>	
<b>CAPÍTULO 18</b> .....	<b>231</b>
REDUÇÃO DA MAIORIDADE PENAL: É POSSÍVEL PENSAR DIFERENTE	
Rosalice Lopes Giovanna Loubet Ávila	
<b>DOI 10.22533/at.ed.01419211118</b>	
<b>CAPÍTULO 19</b> .....	<b>243</b>
O DIREITO À PRIVACIDADE EM FACE DA INTERAÇÃO CÉREBRO-MÁQUINA: A NECESSIDADE DE UMA ÉTICA DO ACESSO AO PENSAMENTO	
Lafaiete Luiz do Nascimento Diogo de Calasans Melo Andrade	
<b>DOI 10.22533/at.ed.01419211119</b>	
<b>CAPÍTULO 20</b> .....	<b>256</b>
COMPETIÇÃO ELEITORAL COMO INCENTIVO À CORRUPÇÃO: ANÁLISE DAS ELEIÇÕES 2014 PARA GOVERNADOR E OS CASOS PERCEBIDOS DE COMPRA DE VOTOS	
Pedro Henrique Ribeiro da Silva	
<b>DOI 10.22533/at.ed.01419211120</b>	

## CATEGORIAS DE ANÁLISE E QUESTÕES EPISTEMOLÓGICAS

<b>CAPÍTULO 21</b> .....	<b>270</b>
A ATUALIDADE DA CATEGORIA MARXIANA DA SUPERPOPULAÇÃO RELATIVA: TENDÊNCIAS CONTEMPORÂNEAS	
Ana Virgínia do Nascimento Moreira	
<b>DOI 10.22533/at.ed.01419211121</b>	
<b>CAPÍTULO 22</b> .....	<b>282</b>
PROBLEMAS EPISTEMOLÓGICOS NAS TESES DE CIÊNCIAS HUMANAS NO BRASIL	
Rodrigo Dutra Gomes	
<b>DOI 10.22533/at.ed.01419211122</b>	
<b>CAPÍTULO 23</b> .....	<b>291</b>
UM ESTUDO DE CASO DAS ASSOCIAÇÕES DE COLETORES DE MATERIAIS RECICLÁVEIS DE FLORIANÓPOLIS – SC	
Alessandra Knoll Sérgio Luís Boeira	
<b>DOI 10.22533/at.ed.014192111223</b>	
<b>SOBRE A ORGANIZADORA</b> .....	<b>307</b>
<b>ÍNDICE REMISSIVO</b> .....	<b>308</b>

## A POSSIBILIDADE DE EQUIPARAÇÃO SALARIAL DA ATIVIDADE-FIM DO TERCEIRIZADO COM O EMPREGADO CONTRATADO DIRETAMENTE PELA TOMADORA DE SERVIÇO

### **Ticiania Poncio de Lima**

Graduanda do 10º semestre de Direito na Universidade Regional de Blumenau (FURB).

Contato: ticiania\_poncio@hotmail.com

### **Felipe Oswaldo Guerreiro Moreira**

Doutorando e Mestre em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Especialista em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR) e Graduado em Direito pela Universidade Regional de Blumenau (FURB). Professor Substituto na Graduação em Direito da Universidade Regional de Blumenau (FURB). Pesquisador do Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social da Universidade de São Paulo (USP). Coordenador da Escola Superior da Advocacia (ESA) da Ordem dos Advogados do Brasil/SC – Subseção de Blumenau no triênio 2019/2021. Advogado (OAB/SC 38.908). Contato: felipe@krmr.adv.br.

**RESUMO:** Em 2017 a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467 e a Lei nº 13.429 alteraram a redação da Lei 6.019/1974 regulando de forma mais abrangente a terceirização trabalhista, inclusive, permitindo a terceirização da atividade principal, bem como a exploração do trabalho no processo de quarteirização. Fora abordado ao longo da pesquisa o trabalho terceirizado no Brasil diante das Lei nº 6.019/1974 alterada pelas Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017,

a flexibilidade das normas trabalhistas, os aspectos da equiparação salarial, como proteção antidiscriminatórias no direito do trabalho, e por fim, a possibilidade de equiparação salarial do trabalhador terceirizado. Deduziu-se, que diante dos direitos fundamentais da Constituição Federal de 1988, quais sejam, a dignidade da pessoa humana e a principalmente o direito da igualdade, os trabalhadores terceirizados possuem o direito de igualdade salarial frente ao empregado da tomadora de serviço, uma vez que a precarização do trabalho terceirizado contraria as previsões da Constituição.

**PALAVRAS-CHAVE:** Terceirização. Flexibilização do Direito do Trabalho. Equiparação salarial. Princípio da Igualdade.

### THE POSSIBILITY OF EARNINGS EQUALITY BETWEEN THE COMPANY'S MAIN ACTIVITY OF THE OUTSOURCED WORKER AND THE BORROWER HIRED DIRECTLY OF SERVICES' TAKER

**ABSTRACT:** In 2017, Labor Reform, Law nº. 13.467 and Law nº. 13.429 amended the wording of Law nº. 6.019/1974 to more broadly regulate labor outsourcing, including allowing outsourcing of the core activity as well as he exploration of work in the quartering process. Had been addressed throughout the research the outsourced work in Brazil due to the Law

6.019/74, altered by the Laws 13.429/2017 and 13.467/2017, the flexibility of the labor standards, the aspects of the wage equalization taken as a non-discriminative form of protection on labor law and, eventually, the salary equality of the outsourced employee. Was inferred that, in face of the Fundamental Rights that the 1988 Constitution of the Federative Republic of Brazil holds, like the dignity of the human being and, above all, the right of equality, the outsourced workers own by right the equity of earnings with the employees of the services borrower since the poor conditions of the outsourced work goes against the Federal Constitution's proclaiming.

**KEYWORDS:** Outsourced work. Labor Law Flexibilization. Wage equivalence. Principle of Equality.

## 1 | REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO TERCEIRIZADO NO BRASIL

O trabalho terceirizado consiste na relação triangular entre a tomadora de serviço, a prestadora de serviço e o trabalhador terceirizado, sabe-se que a subcontratação vem ganhando espaço no mercado de trabalho como forma de diminuição de custos com empregados e a contratação especializada de trabalhadores.

Atualmente no Brasil o trabalho terceirizado passou a ser admitido de forma mais abrangente com a publicação das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017 alterando a redação da Lei 6.019/1974

Outrossim, antes mesmo de ser abordado o surgimento da terceirização no Brasil, é importante entendermos a conquistas dos direitos trabalhistas.

No Brasil as normas de direito do trabalho começaram a constar na Constituição de 1934 em diante, contudo esta pouco contribuiu para o avanço dos direitos dos trabalhadores, de mais importante regularizava o pluralismo sindical.<sup>1</sup>

Em 1943 é publicada a Consolidação das Leis do Trabalho, norma federal que se caracteriza por ter reunido as normas já existentes, por este motivo não é um código e sim uma "consolidação", entretanto, a CLT também possui dispositivos novos que lhe foram acrescentados. Em 1988 fora promulgada a Constituição Federal Brasileira, que recepcionou os direitos do trabalho, do artigo 7º ao 11, regulando direitos individuais, coletivos e direito processual do trabalho. Com o advento da Constituição de 1988, as normas trabalhistas ganharam status de *normas constitucionais*.<sup>2</sup>

Neste sentido,

Sem dúvida, é uma das Constituições mais avançadas no aspecto social, pois consagra os direitos trabalhistas como autênticos direitos fundamentais. Todavia, com a "queda do muro de Berlim" e, conseqüentemente, o declínio (ou quase desaparecimento) do modelo socialista, bem como a proliferação dos chamados grandes blocos econômicos mundiais, fenômeno chamado midiaticamente de globalização, fala-se atualmente em flexibilização, desregulamentação, privatização

1 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação do Direito do Trabalho**. 38 ed. São Paulo: LTr, 2013.

2 PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2010.

Como consequência da globalização surge a flexibilização das normas trabalhistas, isto é, a diminuição dos direitos dos trabalhadores, como por exemplo o aumento da jornada de trabalho, diminuição salarial, subcontratação, entre outros.

Sabe-se que a Constituição Federal de 1988 admite a flexibilização somente com a participação do sindicato, assegurando o direito mínimo do trabalhador nas hipóteses do Art. 7º, incisos VI, XIII e XIV, assim, a terceirização é uma forma de flexibilização, porém incompatível com a previsão constitucional.<sup>4</sup>

Assim sendo, a terceirização trabalhista se encaixa na flexibilização de desregramento, ou seja, é a quebra de rigidez das normas trabalhistas mesmo sem a negociação sindical.<sup>5</sup>

Com o advento da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, se pode verificar um aumento da flexibilização das normas trabalhistas, assim sendo,

Parece claro que a flexibilização dos direitos trabalhistas, nos termos propostos atualmente, não observa a necessidade de se colocar no lugar do outro, respeitando-o como humano que é. Trata-se, como se nota, de uma proposta cujo escopo é unicamente econômico (e ainda assim, com sérias controvérsias a respeito de sua real eficácia), sem que sejam percebidas ou consideradas as consequências sociais de tais medidas.<sup>6</sup>

Nessa lógica, é adotado o trabalho terceirizado no mercado, como forma de buscar maior lucratividade aos empresários, assim, tendem a diminuir os gastos com os trabalhadores, bem como tendem a investir mais em robôs para automatizar o processo de produção.<sup>7</sup>

Segundo Martins<sup>8</sup>, a noção do trabalho terceirizado surge no Brasil por volta de 1950, em destaque no ramo automobilístico, o qual contratava o trabalho terceirizado para a produção de componentes dos automóveis. Em 1974 fora publicada a Lei nº 6.019, que regula o trabalho temporário e após fora publicada a Lei nº 7.102/1983, que trata de regular o trabalho terceirizado no serviço de vigilância e o transporte de valores no setor financeiro.

Em seguida a Sumula 331 do TST, aprovada pela Resolução Administrativa 23/93 de 17 de dezembro de 1993, passou a regular o trabalho terceirizado, contudo, de forma mais abrangente, desta forma,

3 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 38.

4 MARTINS, Sergio Pinto. **Terceirização no Direito do Trabalho**. 15 ed. rev. Saraiva, 2018.

5 JAVILLIER, 1999, apud, LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

6 MOREIRA, Felipe Oswaldo Guerreiro. **Flexibilização das relações de trabalho e redução de direitos no Brasil: a construção de uma fraternidade trabalhista**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017, p. 113-114.

7 ANTUNES, Ricardo; SILVA, Maria Aparecida Moraes. **O avesso do trabalho**. 1 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

8 MARTINS, Sergio Pinto. **Terceirização no Direito do Trabalho**. 15 ed. rev. Saraiva, 2018.

O poder judiciário por sua mais alta Corte, Tribunal Superior do Trabalho (TST), também contribuiu com a flexibilização, ao editar súmulas e orientações jurisprudenciais contrariando texto expresso de lei ou, ainda, legislando em prejuízo dos trabalhadores, como pela validação da “terceirização” de serviços, desde que limitada à atividade-meio do tomador ou se tratem de serviços especializados, conceitos não definidos em lei, bem como ausentes personalidade e subordinação (Súmula nº 331, itens I e III).<sup>9</sup>

Apesar disso, a regulamentação acerca do trabalho terceirizado sofreu novas alterações em 2017 com a aprovação da Lei nº 13.429 e posteriormente a Lei 13.467, ambas dando nova redação a Lei nº 6.019/1974, que anteriormente tratava apenas do trabalho temporário.

A nova regulamentação, então, passou a ampliar mais ainda o trabalho terceirizado, possibilitando a terceirização da atividade-meio e atividade-fim, nesta concepção,

Adotando-se o atual critério legal (Art. 4º-A da lei 6.019/1974, com redação dada pela Lei 13.467/2017), terceirização é a transferência feita pela contratante (tomadora) da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

O trabalhador, assim, presta serviços ao ente tomador, mas mantém relação jurídica com a empresa prestadora de serviços. A relação passa a ser triangular ou trilateral, pois na terceirização o empregado da empresa prestadora presta serviços ao tomador.<sup>10</sup>

Como já dito, a nova regulamentação possibilita terceirizar a atividade-fim e a atividade meio da tomadora de serviço, além disso, outra importante alteração prevista no parágrafo 1º do artigo 4º-A com redação dada pela Lei 13.467/2017, é a permissão de subcontratação da própria prestadora de serviço, isto é, a permissão da quarteirização, quinteirização, e assim por diante.<sup>11</sup>

Cabe enfatizar que a atividade-meio são as tarefas que não coincide com os fins principais da empresa, enquanto a atividade-fim se trata das tarefas relacionadas aos objetivos principais da empresa, ou seja, a atividade principal.<sup>12</sup>

Continuando, neste ponto de vista, uma vez que permitida a terceirização da atividade-fim da tomadora de serviços e a subcontratação da subcontratada, não se verificou os preceitos constitucionais, pois tais permissões são responsáveis por flexibilizar ainda mais as normas trabalhistas, nesta perspectiva, entende Garcia<sup>13</sup> que “o trabalho humano, protegido constitucionalmente, não pode ser objeto de

9 KROST, Oscar. **O Lado Averso da Reestruturação Produtiva – A Terceirização de Serviços por “Facções”**. Blumenau: Nova Letra, 2016.

10 GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. rev. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 395.

11 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

12 MARTINS, Sergio Pinto. **Terceirização no Direito do Trabalho**. 15 ed. rev. Saraiva, 2018.

13 GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. rev. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 401.

intermediação, nem ter tratamento semelhante ao de mercadoria, sob pena de afronta ao direito fundamental da dignidade da pessoa humana”.

O enunciado aprovado 80 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual de Trabalho de 2017, mantém a afirmação que a terceirização da atividade-fim é uma violação dos preceitos constitucionais:

#### **80. TERCEIRIZAÇÃO: ATIVIDADE-FIM**

O caput e parágrafo 1º do artigo 4º-A da Lei 6.019/1974 (que autorizam a transferência de MARTINS, Sergio Pinto. Terceirização no Direito do Trabalho. 15 ed. rev. Saraiva, 2018. de prestação de serviços), são incompatíveis com o ordenamento jurídico brasileiro (art. 7º, I, CR e arts. 3º e 9º, CLT), pois implicam violação do princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do Trabalho (arts. 1º, IV; 5º, § 2º; 6º; 170 e 193, todos da CR e Constituição da OIT). Presentes os requisitos do art. 3º da CLT, forma-se vínculo de emprego direto com a empresa tomadora de serviços.<sup>14</sup>

Na mesma lógica,

De nossa parte, como já ressaltamos, pensamos que a terceirização em atividade-fim, além de precarizar as relações trabalhistas em geral, viola diversos princípios constitucionais, bem como tratados internacionais de direitos humanos, os quais estabelecem o primado do trabalho digno, o valor social do trabalho e a livre-iniciativa, a função socioambiental da empresa, a busca do pleno emprego etc,<sup>15</sup>

Outra importante previsão da nova regulamentação da terceirização é o texto do artigo 4º-A, parágrafo 2º que estabelece que os empregados e sócios da prestadora de serviço não terão vínculo empregatício configurado com a tomadora de serviço, para Garcia<sup>16</sup>, não terá vínculo empregatício pois se pressupõe que o trabalho terceirizado está de acordo com os preceitos legais (terceirização lícita), assim sendo, o contrato de trabalho do terceirizado será entre ele e o prestador de serviço (o empregador da relação trabalhista).

Nota-se que mesmo que o terceirizado esteja realizando atividades contratadas pelo tomador de serviço no estabelecimento deste, o empregado terceirizado somente poderá ser subordinado pelo prestador de serviço (verdadeiro empregador), uma vez que somente este exerce o poder de direção.

Além disso, o artigo 5º-A, parágrafo 3º da Lei 6,019/1974 estabelece a seguinte redação “É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato”, verifica-se que a responsabilidade deixa de ser do empregador do terceirizado (prestador de serviço) e passa a ser da tomadora de serviço, da mesma maneira, prevê o §4º do artigo 5º-A a faculdade da tomadora de serviço em garantir ao terceirizado alguns benefícios

14 Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf). Acesso em: 19 jun. 2019

15 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 365.

16 GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. rev. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

como “mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado”.<sup>17</sup>

No termos do inciso IV da Sumula 331 do TST, em regra o tomador de serviço sempre terá responsabilidade subsidiária com as obrigações trabalhistas da prestadora de serviço, somente haverá responsabilidade solidária entre tomadora e a prestadora de serviço nos casos previstos no artigo 5º-A, parágrafo 3º da Lei 6.019, que conforme já mencionado, trata da responsabilidade do tomador de serviço em garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores terceirizados.<sup>18</sup>

O artigo 5º-B, inciso II da Lei 6.019/1974 prevê obrigação no contrato de prestação de serviço devendo este conter a “especificação do serviço a ser prestado”, não permitindo aos terceirizados a prestação de serviços genéricos, contrários da previsão do contrato. Tal obrigação acaba por garantir uma certa segurança em relação aos serviços que o trabalhador terceirizado terá que prestar. Ademais, com o objetivo de evitar fraudes o artigo 5º-C da Lei 6.019/1974 não permite que a pessoa jurídica preste serviços terceirizados a tomadora de serviços, quando nos últimos 18 meses prestava serviços a tomadora na qualidade de empregado.<sup>19</sup>

Aliás, a redação do artigo 4º-C, parágrafo 1º da Lei nº 6.019/1974 prevê a faculdade entre a tomadora de serviço e a prestadora de serviço estabelecerem salários equivalentes entre os empregados da contratante e os empregados terceirizados, é necessário enfatizar que tal medida apenas trata-se de mera faculdade e não obrigação.

Importante destacar, que a Lei 6.019/1974 alterada pelas Leis 13.429 e 13.467 de 2017, não faz menção em relação ao enquadramento sindical, não sendo necessário ser respeitadas as convenções e acordos coletivos do sindicato da tomadora de serviço frente aos empregados da prestadora de serviço.<sup>20</sup>

Logo, é importante observar:

Nesse sentido, esclareça-se que no Direito Coletivo do Trabalho brasileiro o enquadramento sindical é feito a partir da categoria econômica preponderante na empresa empregadora ou pela categoria profissional dos trabalhadores, conforme suas especificidades, dando margem à criação de sindicatos representativos e às normas coletivas por eles pactuadas, pelas quais são garantidos direitos além dos estabelecidos em lei”. Entretanto, pela “terceirização, essa sistemática é subvertida, pois passa a ser desconsiderada, para fins de enquadramento, a atividade de fato realizada pelo trabalhador em proveito do destinatário final do labor, importando apenas a nomenclatura a ela dada, de “prestação de serviços”. O segmento produtivo deixa de ser o critério observado, como têxtil, metal-mecânico ou bancário, colocando-se no lugar uma atividade genérica, capaz de abranger

17 MARTINS, Sergio Pinto. **Terceirização no Direito do Trabalho**. 15 ed. rev. Saraiva, 2018.

18 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018; GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. rev. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

19 GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. rev. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

20 GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. rev. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

qualquer atividade ou profissional.<sup>21</sup>

Esta questão restou consagrada no Enunciado 81 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho de 2017, o qual estabelece nestes termos:

#### TERCEIRIZAÇÃO: REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS TERCEIRIZADOS

Presume-se como sendo da mesma categoria, e representados pelo mesmo sindicato profissional, todos os trabalhadores terceirizados e aqueles diretamente contratados pela tomadora que realizem serviços relacionados à sua atividade principal. Inteligência que se extrai do interesse integrado e da atuação conjunta da empresa contratada e contratante, previstos no § 3º do artigo 2º da CLT, combinado com o conceito de categoria profissional decorrente do trabalho em comum em atividades econômicas similares ou conexas do artigo 511, § 2º, da CLT, e com a atividade preponderante conceituada no § 2º do artigo 581 da CLT.<sup>22</sup>

Outrossim, no momento que a legislação não estabelece o mesmo enquadramento sindical do terceirizado e dos trabalhadores da tomadora de serviço, percebe-se a flexibilização das normas trabalhista em razão da evidente precarização do trabalho ao terceirizado, pois este terá tratamento desigual em relação aos empregados da tomadora de serviço, contrariando os preceitos constitucionais.

Assim sendo, nota-se que trabalho terceirizado regulamentado pela Lei nº 6.019/1974 com redação dada pelas Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017 tende a promover uma desigualdade social quando admite a precarização do trabalho e a diminuição dos direitos dos trabalhadores, tudo isto, sob o argumento enfrentar crises econômicas, objetivando a maior lucratividade dos empresários, ocorre que os direitos dos trabalhadores não merecem ser diminuídos diante de tais justificativas.

## 2 | ASPECTOS A RESPEITO DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Tendo feito considerações acerca do trabalho terceirizado e da atual regulamentação é importante ser averiguado os aspectos a respeito da equiparação salarial.

Primeiramente, é necessário mencionar que a Carta Magna de 1988 consagrou os direitos trabalhistas, dando a estes status constitucional. Neste sentido,

O marco constitucional de 1988 lançou, assim, um divisor nítido de fases nessa seara temática: de um lado, verifica-se o período anterior a 88, com referências jurídicas relativamente tímidas e dispersas, de outro lado, desponta o período iniciado com a nova Constituição, que se distingue pelo surgimento de um largo e consistente sistema de proteções jurídicas contra a discriminações empregatícias.<sup>23</sup>

21 KROST, Oscar. **O Lado Avesso da Reestruturação Produtiva – A Terceirização de Serviços por “Facções”**. Blumenau: Nova Letra, 2016, p. 179.

22 Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf). Acesso em: 19 jun. 2019. Acesso:02 ago. 2019.

23 DELGADO, Mauricio Goldinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 907.

Outrossim, diante do marco constitucional fora adotada políticas antidiscriminatórias objetivando eliminar situações de desigualdade no ambiente de trabalho, observando o princípio constitucional da igualdade e da não discriminação, promovendo medidas de proteção a mulher, a pessoas com deficiência, pessoas com doença grave, entre outros.

A equiparação salarial está prevista no artigo 461 da CLT e é uma proteção antidiscriminatória com o objetivo de corrigir a desigualdade salarial entre pessoas no ambiente de trabalho, assim, este dispositivo visa promover o princípio fundamental da igualdade nas relações trabalhistas previsto no artigo 5º, caput e inciso I da Constituição Federal, bem como tem por objetivo de assegurar as previsões do artigo 3º, incisos III e IV.<sup>24</sup>

Ademais, com o advento da Carta Magna de 1988, percebe-se um aumento das proteções antidiscriminatórias no direito do trabalho, principalmente pela previsão do artigo. 7º, inciso XXX “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”, tais proteção visam por promover a igualdade entre as pessoas.<sup>25</sup>

Outrossim, o artigo 461 da CLT, acabou por sofrer alterações pela Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista. Destarte, para reconhecimento da equiparação salarial deve ser atendido de forma cumulativa os requisitos presentes no artigo em questão.<sup>26</sup>

O primeiro requisito previsto no artigo 461, caput, da CLT, é a identidade de funções, segundo Garcia<sup>27</sup>, os empregados devem possuir a mesma função, cabe esclarecer que função é diferente de cargo, assim é importante observar a previsão da Sumula 6, inciso III do TST:

#### **Súmula nº 6 do TST**

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada) – Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015

[...]

III - 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. (ex-OJ da SBDI-1 nº 328 - DJ 09.12.2003)<sup>28</sup>

Cabe enfatizar que é admitida a equiparação salarial do trabalho intelectual, nos termos da sumula 6, inciso VII do TST, bem como é admitido a equiparação entre empregados que exercem a função de professor mesmo que estes lecionem matérias

24 GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. rev. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

25 DELGADO, Mauricio Goldinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2010.

26 MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

27 GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. rev. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

28 Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_1\\_50.html#SUM-6](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-6). Acesso em 02 ago. 2019.

distintas, por outro lado, a equiparação salarial entre servidores públicos é vedada nos termos do artigo 37, inciso XIII da norma constitucional.<sup>29</sup>

Continuando, o segundo requisito é a identidade do empregador, isto é, o paradigma e o equiparando devem possuir o mesmo empregador. Como empregador pode ser reconhecido o grupo econômico, neste sentido, Garcia<sup>30</sup> entende que depende da análise de cada caso concreto, assim, pode-se considerar que o grupo econômico apenas tenha responsabilidade solidária, não reconhecendo ao grupo econômico o papel de empregador, bem como, pode-se reconhecer a equiparação salarial frente a paradigma do grupo econômico, ao entender que o grupo econômico é o verdadeiro empregador do equiparando.

Terceiro requisito estabelecido pelo artigo 461, caput, da CLT é a identidade de estabelecimento, tal requisito fora incluído no texto legal pela Lei nº 13.467/2017. Desta forma, segundo Martinez<sup>31</sup>, o paradigma e o equiparando devem possuir convivência na atividade laboral, ou seja, a equiparação deve ser entre funcionários da mesma empresa e do mesmo estabelecimento.

Anteriormente o artigo 461 da CLT exigia apenas a mesma localidade, diante das alterações da Reforma Trabalhista passou-se a exigir o mesmo estabelecimento, outrossim, o artigo 1.142 do Código Civil de 2002 conceitua estabelecimento empresarial “considera-se estabelecimento todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária”.<sup>32</sup>

As alterações da Reforma Trabalhista neste requisito podem prejudicar o reconhecimento do direito de equiparação salarial do trabalhador, nesta perspectiva,

[...] sendo assim comum grandes empreendimentos dividam a empresa em múltiplos estabelecimentos. Desta forma, uma grande rede de mercados, que tem muitos estabelecimentos, somente permitirá a equiparação entre os empregados lotados em cada um desses várias unidades fracionárias.

Enfim, a reforma trabalhista de 2017 praticamente aniquilou o instituto da equiparação salarial, retirando a possibilidade de paradigmas e equiparandos lotados numa mesma empresa, mas não no mesmo estabelecimento, terem o mesmo salário, ainda que realizem as mesmas funções.<sup>33</sup>

Nota-se que a Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, teve por objetivo dificultar o reconhecimento do direito de equiparação salarial exigindo como requisito o mesmo estabelecimento.

Ademais, quarto requisito estabelecido pelo artigo 461, caput, da CLT, é o trabalho de igual valor, assim sendo,

29 GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. rev. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

30 Ibidem.

31 MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

32 GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. rev. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

33 MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 141.

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 para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos (Art. 461, § 1º, da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017)<sup>34</sup>

Quando se trata de igual produtividade, é um requisito obstativo, tendo em vista que cabe ao empregador ônus de comprovar o fato de que um empregado recebia salário superior em razão de produzir mais rápido ou era mais exigido no desempenho de suas atividades, conforme determina a sumula 6, VIII, do TST. E o trabalho com a mesma perfeição técnica, é um requisito qualitativo capaz de demonstrar que, num processo de comparação, um dos empregados é mais perfeito tecnicamente ou mais experiente no desempenho de suas atividades, neste caso, também cabe ao empregador o ônus da prova.<sup>35</sup>

Ademais, o trabalho de igual valor também exige diferença de tempo, prevista no parágrafo 1º do artigo 461 da CLT, com alterações feitas pela Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017 dispondo o seguinte texto “tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos”.

Anteriormente o parágrafo 1º do referido artigo, previa a equiparação salarial “entre pessoas, cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos”, apenas era analisado neste caso o tempo do equiparando na função, ocorre que com o advento da Reforma Trabalhista fora associado o tempo de serviço na função com o tempo de serviço na empresa. Neste sentido, é possível observar que o legislador teve por objetivo dificultar o direito de equiparação salarial, pois o equiparando passa ter que comprovar que entre ele e o paradigma, não há diferença superior há 4 anos de serviço ao mesmo empregador e cumulativamente não haverá diferença de tempo na função superior a 2 anos.<sup>36</sup>

O quinto requisito é a inexistência de quadro de carreira, trata-se de requisito obrigatório para o reconhecimento do direito de equiparação salarial previsto no artigo 461, parágrafos 2º e 3º da CLT, com redação alterada pela Lei nº 13.467/2017, a respeito deste requisito entende Martinez<sup>37</sup> “para tornar possível a equiparação salarial é necessária a verificação de um requisito negativo, ou seja, da inexistência de organização do pessoal mediante quadro de carreira, também conhecido como Plano de Classificação de Salários (PCCS).”

É importante enfatizar que anteriormente os quadros de carreiras deveriam ser homologados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, contudo, as alterações

34 GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. rev. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 549.

35 MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

36 Ibidem.

37 Ibidem, p. 144.

feitas pela Reforma Trabalhista no artigo 461, parágrafo 2º, da CLT, dispensaram tal obrigação, nos seguintes termos “dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público”.

Outrossim, sexto requisito é referente a não ser o paradigma trabalhador readaptado em nova função, conforme previsão do parágrafo 4º do artigo 461 da CLT, o dispositivo em questão não sofreu alterações da reforma trabalhista.

Assim, tendo o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), indicado a possibilidade do empregado ser reabilitado em outra função da empresa, este poderá exercer a nova função recebendo seu salário originário, e diante de tal situação não é possível equiparação salarial com o empregado reabilitado.<sup>38</sup>

Por fim, último requisito, não ser o equiparando ou o paradigma servidor público, como já mencionado brevemente por força de norma constitucional prevista no artigo 37, inciso XIII é vedada a equiparação entre servidores públicos ou sendo o servidor público o paradigma.

A previsão constitucional para Garcia<sup>39</sup> “obsta tratamento igual de servidores públicos em situações e condições fático-jurídicas desiguais”. Neste sentido é importante observar entendimento da Orientação Jurisprudencial 297 da SDI-I do TST:

297. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SERVIDOR PÚBLICO DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL. ART. 37, XIII, DA CF/1988 (DJ 11.08.2003)  
O art. 37, inciso XIII, da CF/1988, veda a equiparação de qualquer natureza para o efeito de remuneração do pessoal do serviço público, sendo juridicamente impossível a aplicação da norma infraconstitucional prevista no art. 461 da CLT quando se pleiteia equiparação salarial entre servidores públicos, independentemente de terem sido contratados pela CLT.<sup>40</sup>

Assim percebe-se que a Orientação Jurisprudencial veda a equiparação salarial dos servidores públicos, conquanto, mesmo que haja a possibilidade da aplicação do princípio fundamental da igualdade entre os servidores públicos, os vencimentos destes só poderão ser aumentados por lei e não pelo judiciário, neste sentido a Sumula vinculante 37 do STF determina que “Não cabe ao Poder Judiciário, que não tem função legislativa, aumentar vencimentos de servidores públicos sob o fundamento de isonomia”. Além disso, cabe enfatizar, que empregados de sociedade de economia mista e de empresa pública, não se aplica a vedação do artigo 37, inciso XIII da Constituição Federal 1988, nos termos estabelecidos na Súmula 455 do TST.<sup>41</sup>

Por fim, percebe-se que evidentemente o objetivo da Reforma Trabalhista nas alterações do artigo 461 da CLT é dificultar e restringir o reconhecimento do direito de equiparação salarial, tais medidas impedem que seja assegurado os princípios

38 GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. rev. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

39 Ibidem, p. 545.

40 Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_281.htm](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_281.htm). Acesso em 02 ago. 2019.

41 GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. rev. Rio de Janeiro:

fundamentais da não discriminação e igualdade aos trabalhadores.

### **3 | ANÁLISE ACERCA DA POSSIBILIDADE DE EQUIPARAÇÃO SALARIAL DA ATIVIDADE-FIM DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO COM O EMPREGADO CONTRATADO DA TOMADORA DE SERVIÇO**

Diante das considerações feitas, em relação a atual previsão legal do trabalho terceirizado e da equiparação salarial, o qual, ambos dispositivos sofreram alterações da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, é de grande importância analisarmos a possibilidade de aplicação de isonomia salarial entre o empregado da terceirizado com o empregado da tomadora de serviço, quando estes realizam a mesma atividade-fim.

Outrossim, com o advento das Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017 alterando a redação da Lei nº 6.019/1974, o empregado terceirizado poderá prestar seus serviços realizando a atividade principal da empresa tomadora de serviço, inclusive, poderá exercer a mesma função que o empregado contratado da tomadora de serviço. Acontece que ambos, realizando a mesma função no mesmo estabelecimento, nada mais justo que a aplicação de isonomia salarial.

Neste sentido, é importante analisar a possibilidade de equiparação salarial entre o terceirizado que realiza a atividade-fim e o empregado da tomadora de serviço em decorrência da atual previsão da Lei nº 6.019/1974.

Primeiramente, vale lembrar, que no caso de terceirização ilícita, a Súmula 331, inciso I, do TST entende em favor do reconhecimento o vínculo de emprego entre o terceirizado e a tomadora de serviço, contudo, estamos tratando apenas a respeito da equiparação salarial no caso de terceirização lícita.

Neste caso, o empregado terceirizado e o empregado da tomadora de serviço podem preencher quase todos os requisitos do artigo 461 da CLT, como identidade de funções, mesmo estabelecimento, trabalho de igual valor, contemporaneidade, ausência de quadro de carreira e não ser o paradigma ou empregados reabilitados ou servidores públicos.

Acontece, que a equiparação salarial tem como um dos requisitos a identidade de empregador, de acordo com o artigo 461, caput, da CLT, se tratando da terceirização lícita, sabe-se a empregadora dos trabalhadores terceirizados é a prestadora de serviços e não a tomadora de serviços, não sendo possível a equiparação salarial nesta linha de pensamento.<sup>42</sup>

Por outro lado, diante do princípio da igualdade todos devem ser iguais perante a lei, não sendo possível diante das normas constitucionais aceitar que dois trabalhadores exercendo igual função tenham tratamento desigual, nesta perspectiva entende Vecchi:

---

Forense, 2018.

42 GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. rev. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

A igualdade de direitos entre trabalhadores permanentes e terceirizados e condição indispensável para atenuar os efeitos perniciosos da terceirização, já que sem isso, torna-se um instrumento de precarização de condições de trabalho. A busca por uma maior isonomia entre as condições de trabalho dos trabalhadores permanentes e terceirizados está na linha do que preceitua a CF de 1988 ao prever a valorização social do trabalho como um dos seus princípios fundamentais (art. 1º, IV), já que o trabalho não pode ser tratado como mera mercadoria.

[...]

Ora, sempre que se apresentar semelhança ou igualdade no trabalho prestado entre os empregados da empresa terceirizadas e as empresas principais observando-se o caso concreto em suas peculiaridades, são perfeitamente invocáveis o princípio da igualdade e o reconhecimento de condições de trabalho e salariais equivalentes aos referidos trabalhadores.<sup>43</sup>

Além disso,

Ainda assim, se a empresa contratante (tomadora) tiver empregados próprio e empregados terceirizados realizando as mesmas funções, em idênticas condições, estes têm direito ao mesmo nível remuneratório daqueles, com fundamento no princípio constitucional da igualdade, afastando-se a discriminação injustificada entre trabalhadores.<sup>44</sup>

Além da aplicação do princípio da igualdade, nota-se que o tratamento previsto ao terceirizado na Lei nº 6.019/1974, não estabelecendo a igualdade salarial entre o terceirizado e trabalhadores da tomadora de serviço, também fere o princípio da não discriminação, outrossim, a Constituição Federal de 1998 veda qualquer tipo de discriminação (artigo 3º, inciso IV), inclusive na esfera do direito do trabalho (artigo 7º, inciso XXX).

Assim, em decorrência de eventuais discriminações na esfera trabalhista a norma infraconstitucional adota medidas protetivas, como a equiparação salarial (artigo 461 da CLT), ou seja, a equiparação salarial tem por objetivo principalmente obstar discriminação salarial.

Ainda, pode-se dizer que desigualdade salarial entre o empregado terceirizado e o empregado da tomadora de serviços, também viola o princípio da dignidade da pessoa humana, em razão da desigualdade salarial e precarização do trabalho impulsionado pelas alterações das Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017.

Cabe enfatizar, que o princípio da dignidade da pessoa humana possui força de princípio fundamental do direito, da ordem social e política, inclusive, tem função de proteger o valor do trabalho, neste sentido Delgado<sup>45</sup> afirma: “enquanto ser social a pessoa humana tem assegurada por este princípio iluminador e normativo não apenas a intangibilidade de valores individuais básicos, como também um mínimo de

43 VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Terceirização, trabalho temporário & o novo marco regulatório: comentários de acordo com a reforma trabalhista**. 1 ed. Curitiba: Juruá, 2017, p. 63-64.

44 GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. rev. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 417.

45 DELGADO, Mauricio Goldinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 147.

possibilidade de afirmação no plano comunitário e circundante”..

Assim sendo, Vecchi, defende a dignidade da pessoa humana na esfera do direito do trabalho:

Ora, garantir os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores atende aos fundamentos do Estado Democrático de Direito, tais como a cidadania e a dignidade da pessoa humana, além de contribuir para criação de uma sociedade livre, justa e solidária, a qual deve buscar o bem de todos, com a erradicação da pobreza e diminuição das desigualdades sociais (art. 1º, II e III, e art. 3º, I, II e IV, ambos da CF de 1988). Não se pode perder de vista que referidos princípios constitucionais são básicos para qualquer entendimento hermenêutico razoável do ordenamento jurídico vigente.<sup>46</sup>

Segundo este ponto de vista, o enunciado aprovado 76 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual de Trabalho de 2017 defende a isonomia salarial ao empregado terceirizado:

#### **76. TERCEIRIZAÇÃO: ISONOMIA SALARIAL**

Os empregados das empresas terceirizadas têm direito de receber o mesmo salário dos empregados das tomadoras de serviços em mesmas atividades, bem como usufruir de iguais serviços de alimentação e atendimento ambulatorial. Viola os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana (artigos 1º, III e 5º, caput, da Constituição da República) o disposto nos §§ 1º e 2º do artigo 4º-C da Lei 6.019/74, ao indicarem como mera faculdade o cumprimento, pelo empregador, desses deveres constitucionais. Aplicação dos artigos 1º, III, 3º, I, 5º, caput e 7º, XXXII da Constituição da República.<sup>47</sup>

Além disso, o artigo 1º, inciso IV, da Constituição de 1988, protege “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”, assim o trabalho humano deve ser valorizado, evitando a exploração e afrontas a dignidade dos trabalhadores nas relações laborais, pois o trabalho é formador social das pessoas, neste sentido,

Tal modo ontológico de se conceber o trabalho humano, o consagra para além de uma simples atividade humana, de modo que, na sua perspectiva de atividade consciente e proposital, o trabalho se configura no elemento formador do ser social, como a categoria fundante do mundo dos homens, como o processo pelo qual a humanidade se torna humana, sendo, portanto, o requisito essencial para a formação da própria realidade humana como hoje a conhecemos.<sup>48</sup>

Assim, a terceirização trabalhista, diante do valor social do trabalho não pode precarizar a relação triangular, principalmente em relação a desigualdade salarial.

Para reforçar, segundo Garcia<sup>49</sup>, pode-se aplicar por analogia o artigo 12, aliena

46 VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Terceirização, trabalho temporário & o novo marco regulatório: comentários de acordo com a reforma trabalhista**. 1 ed. Curitiba: Juruá, 2017, p. 77.

47 Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf). Acesso em: 19 jun. 2019. Acesso:02 ago. 2019.

48 SILVA, Diogo Dantas da. **Terceirização de Mão de obra, desigualdade social e extrema pobreza: uma análise da terceirização à luz do artigo 3º, inciso III da CF/1988**. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica de Salvador, Salvador, 2017, p. 15.

49 GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. rev. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

a, da Lei 6.019/1974, o qual prevê o direito ao trabalhador temporário com a seguinte redação “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”, tendo e vista que o trabalho temporário é uma modalidade de terceirização.

Assim, vale observar entendimento do TST:

Terceirização. Isonomia salarial. Identidade de funções entre os empregados da empresa fornecedora de mão de obra e os contratados diretamente pela tomadora dos serviços. Artigo 12, alínea a, da Lei 6.019/1974. Aplicação analógica.

1. À falta de previsão legal específica, socorrendo-se da analogia e dos princípios gerais do direito, bem como atendendo aos fins sociais da norma aplicada e as exigências do bem comum (arts. 4.º e 5º da LICC), aplica-se o preceito inscrito na alínea a do artigo 12 da Lei 6.019/1974 para reconhecer aos empregados terceirizados tratamento isonômico em relação àqueles contratados pela tomadora dos serviços, desde que haja igualdade de funções

2. O legislador ordinário lançou mão do referido dispositivo no intuito de coibir qualquer tratamento discriminatório gerado a partir de possível diferenciação de conduta e de salário, no ambiente de trabalho, entre os empregados temporários e os de mesma categoria da empresa tomadora. Ora, se na terceirização temporária de curto prazo vislumbrou-se a possibilidade de tratamento discriminatório, com muito maior gravidade, constância e profundidade tal circunstância verificar-se-á na terceirização permanente, em que, não raro, os empregados da prestadora dos serviços sujeitam-se por período prolongado a condições de patente desigualdade salarial em relação aos empregados de mesma categoria da empresa tomadora, não obstante desempenhando idênticas funções

3. Embargos de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se dá provimento para, reconhecendo o direito dos reclamantes, terceirizados, à isonomia salarial com os empregados da tomadora dos serviços exercentes das mesmas funções, restabelecer a r. sentença" (TST, E-RR-654.203/00.9, SBDI-Redator designado: Min. João Oreste Dalazen, j. 12.09.2005, DJ 11.11.2005). TST<sup>50</sup>

Percebe-se que o dispositivo da Lei nº 6.019/1974 ao tratar do trabalho temporário estabelece a igualdade salarial, contudo a própria lei pode ser aplicada por analogia em desfavor a desigualdade salarial do trabalho terceirizado.

Assim, o direito a equiparação salarial do terceirizado com o empregado da tomadora de serviço pode ser reconhecido por analogia da Lei 6.019/1974 ou diretamente em concordância aos princípios constitucionais da igualdade, da não discriminação e dignidade da pessoa humana.

Mesmo que não haja vínculo de emprego entre o tomador de serviços e o terceirizado, o empregado da tomadora de serviço e o terceirizado devem ter os mesmos privilégios, diante do princípio da igualdade e dignidade da pessoa humana, pois não há justificativas para a desigualdade salarial entre pessoas que realizam a mesma função.

50 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **E-RR-654.203/00.9. Relator: Ministro João Oreste Dalazen**. DJ: 11/11/2005. TST. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=E-RR%20-%20654203-40.2000.5.15.5555&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAiU9AAB&dataPublicacao=11/11/2005&localPublicacao=DJ&query=Terceiriza%E7%E3o%20and%20Isonomia%20and%20salarial%20and%20Identidade%20and%20de%20and%20fun%E7%F5es>. Acesso em 22 maio 2019.

Assim, é importante observar o respeitável entendimento de Moreira:

Caso acatemos a ideia de que crises econômicas são suficientes para a diminuição de direitos trabalhistas, estaremos fadados a um Direito do Trabalho cada vez mais inócuo e vinculado aos interesses do regime econômico vigente. Uma legislação trabalhista que a todo momento pode ser facilmente alterada com o argumento de se tratar de uma necessidade para combater uma “crise pontual”, na realidade estará mais conectada com os interesses daqueles que, apesar de lidarem com o Direito Laboral, pouco sabem do dia a dia do trabalho pesado.<sup>51</sup>

A terceirização esta cada vez mais presente na atualidade, contudo, esta não deve diminuir as condições de trabalho do terceirizado, muito menos o salário, pois tais permissões tendem a promover a exclusão social, contrário a proteção dos direitos fundamentais da Carta Magna de 1988.

#### 4 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou demonstrar os aspectos da terceirização trabalhista regulada atualmente pela Lei nº 6.019/1974 com alterações dadas pelas Leis nº 13.429 e 13.467 de 2017, bem como analisar a respeito do direito do terceirizado à igualdade salarial com o empregado da tomadora de serviço.

Outrossim, através de lutas dos trabalhadores muitos direitos e garantias foram conquistadas, assim, no Brasil importante conquista é consagração dos direitos trabalhistas pela Constituição Federal de 1988, isto significa, que as normas trabalhistas possuem status de normas constitucionais.

Por outro lado, diante da globalização começa a se intensificar a flexibilização das normas trabalhistas, ou seja, a diminuição dos direitos dos trabalhadores, um exemplo disto é o trabalho terceirizado, sendo aderido por muitos empresários com a justificativa de diminuição dos custos, como encargos trabalhistas e previdenciários.

Desta forma, a terceirização no Brasil passou a ser legalmente regulada pela Lei nº 6.019/1974 com alterações feitas pelas Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017, prevendo a terceirização da atividade-meio e atividade-fim da tomadora de serviço.

Diante das previsões constitucionais sabe-se que a flexibilização no direito do trabalho somente é permitida em decorrência de acordos coletivos, ou seja, com a presença do sindicato, porém, a terceirização é uma forma de flexibilização, mas sem a presença do sindicato.

Outrossim, conforme apresentado no presente trabalho, a terceirização tende a precarizar as condições do trabalho, como a desigualdade salarial, segurança do trabalho precária e ainda jornadas de trabalho mais extensas.

Assim sendo, o trabalhador terceirizado, que presta serviço realizando a mesma atividade que o empregado contratado da tomadora de serviço deveria possuir as

51 MOREIRA, Felipe Oswaldo Guerreiro. **Flexibilização das relações de trabalho e redução de direitos no Brasil: a construção de uma fraternidade trabalhista**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017, p. 16.

mesmas garantias que o outro empregado, principalmente na questão salarial.

O reconhecimento ao direito de equiparação salarial do terceirizado com o empregado da tomadora de serviço é possível observando os princípios constitucionais da igualdade, da não discriminação e da dignidade da pessoa humana, evitando o tratamento desigual a trabalhadores em condições iguais.

Ainda, sabe-se que o próprio dispositivo da equiparação salarial, previsto no artigo 461 da CLT, é uma medida antidiscriminatória que busca evitar a discriminação salarial no ambiente de trabalho, assim, não há justificativas para o não reconhecimento deste direito aos trabalhadores terceirizados que estão em situações de desigualdade.

Além disso, conforme demonstrado na presente pesquisa, a igualdade salarial dos trabalhadores terceirizados e o empregado da tomadora de serviços pode ser aplicada por analogia do artigo 12, alínea a, da Lei 6.019/1974, sendo possível o reconhecimento da equiparação salarial ao terceirizado.

Por fim, as normas que permitem de forma ampla a terceirização trabalhista, permitindo as condições de trabalho precárias e diminuindo os direitos dos trabalhadores, como o caso da desigualdade salarial, afrontam os princípios constitucionais da igualdade e dignidade da pessoa humana, tendo em vista que o trabalhador não pode ser visto como mera mercadoria.

Ainda, mesmo que a terceirização seja forma de diminuição de custos das empresas, principalmente em épocas de crises econômicas, é injustificável a diminuição dos direitos trabalhistas, pois são direitos sociais de qualquer cidadão, sendo, o trabalhador terceirizado o maior prejudicado na relação triangular de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ANAMATRA; CONAMAT. **Reforma Trabalhista – Enunciados Aprovados: 2ª Jornanda de Direito Material e Processual do Trabalho e XIX Congresso Nacional de Magistrados da Justiça do Trabalho**. Brasília, 2018. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf). Acesso em: 02 ago. 2019.

ANTUNES, Ricardo; SILVA, Maria Aparecida Moraes. **O avesso do trabalho**. 1 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, de 5 de outubro de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 08 mar. 2019.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm). Acesso em: 08 mar. 2019.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Disponível em; [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm). Acesso em: 08 mar. 2019.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm). Acesso em: 08 mar. 2019.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_)

Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm Acesso em: 08 mar. 2019.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Súmula Vinculante 37**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1961>. Acesso em: 27 maio 2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **E-RR-654.203/00.9. Relator: Ministro João Oreste Dalazen**. DJ: 11/11/2005. TST. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=E-RR%20-%20654203-40.2000.5.15.5555&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAiU9AAB&d-ataPublicacao=11/11/2005&localPublicacao=DJ&query=Terceiriza%E7%E3o%20and%20Isonomia%20and%20salarial%20and%20Identidade%20and%20de%20and%20fun%E7%F5es>. Acesso em 22 maio 2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial do SDI-I 297**. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SD\\_I\\_1/n\\_s1\\_281.htm](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SD_I_1/n_s1_281.htm). Acesso em 20 maio 2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 6**. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_1\\_50.html#SUM-6](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-6). Acesso em 26 maio de 2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331) Acesso em: 08 mar. 2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 455**. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_451\\_600.html#SUM-455](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_451_600.html#SUM-455). Acesso em 02 ago. 2019.

DELGADO, Mauricio Goldinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Goldinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2010.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. rev. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

KROST, Oscar. **O Lado Averso da Reestruturação Produtiva – A Terceirização de Serviços por Facções**. Blumenau: Nova Letra, 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

\_\_\_\_\_, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Terceirização no Direito do Trabalho**. 15 ed. rev. Saraiva, 2018.

MOREIRA, Felipe Oswaldo Guerreiro. **Flexibilização das relações de trabalho e redução de direitos no Brasil: a construção de uma fraternidade trabalhista**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação do Direito do Trabalho**. 38 ed. São Paulo: LTr, 2013.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2010.

SILVA, Diogo Dantas da. **Terceirização de Mão de obra, desigualdade social e extrema pobreza: uma análise da terceirização à luz do artigo 3º, inciso III da CF/1988.** Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica de Salvador, Salvador, 2017.

## **SOBRE A ORGANIZADORA**

**Luciana Pavowski Franco Silvestre** - Possui graduação em Serviço Social pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (2003), pós-graduação em Administração Pública pela Faculdade Padre João Bagozzi (2008) é Mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (2013), Doutora em Ciências Sociais Aplicadas pela UEPG. Assistente Social da Secretaria de Estado da Família e Desenvolvimento Social - Governo do Estado do Paraná, atualmente é chefe do Escritório Regional de Ponta Grossa da Secretaria de estado da Família e Desenvolvimento Social, membro da comissão regional de enfrentamento às violências contra crianças e adolescentes de Ponta Grossa. Atuando principalmente nos seguintes temas: criança e adolescente, medidas socioeducativas, serviços socioassistenciais, rede de proteção e política pública de assistência social.

## ÍNDICE REMISSIVO

### A

Abolicionismo 206, 209, 210, 211, 212, 215, 216, 217  
Accountability 172, 173, 174, 177, 178, 179, 185, 186, 259, 269  
Acumulação capitalista 80, 271, 272, 274, 276, 281  
Adolescentes 23, 27, 50, 54, 57, 139, 140, 210, 231, 232, 234, 235, 236, 237, 238, 240, 241, 307  
Agenda 2030 116, 117, 118, 119, 122, 124, 125, 127, 135, 136  
Alcoolismo 46, 48, 49, 50, 52, 53, 54, 55, 56, 57  
Análise de conteúdo 46, 116, 118, 120, 121, 123, 135, 136

### B

Bullying 22, 23, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 34

### C

Cidadania 63, 64, 108, 109, 111, 114, 115, 133, 137, 144, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 157, 158, 200, 205, 227, 241, 245  
Cidadania digital 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 157  
City image 1, 2, 4, 5, 6, 8  
Competição 2, 16, 91, 99, 100, 174, 176, 256, 257, 259, 261  
Compra de votos 256, 257, 258, 260, 261, 262, 263, 265, 266, 268  
Compromisso social 231  
Corrupção 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 265, 267, 268, 269  
Criminalidade 133, 206, 208, 212, 214, 216, 218, 226, 229, 278  
Criminologia 206, 207, 208, 214, 215, 216, 217, 218  
Crise 11, 16, 65, 74, 80, 90, 91, 92, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 105, 107, 108, 110, 159, 160, 162, 163, 166, 168, 170, 202, 206, 209, 221, 238, 239, 253, 271, 272, 275, 276, 277, 279, 280, 281

### D

Democracia Contemporânea 172  
Desigualdade social 78, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 111, 112, 131, 185, 193, 200, 205, 277  
Dever do estado 146  
Direito à privacidade 151, 243, 244, 245, 246, 247, 251  
Direito constitucional 74, 113, 153, 158, 171, 245  
Direito dos refugiados 159, 164  
Direito fundamental 65, 146, 149, 150, 152, 157, 158, 191  
Direito internacional 12, 159, 170, 253  
Direitos 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 72, 73, 74, 75, 80, 91, 95, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 104, 105, 107, 113, 129, 131, 133, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 155, 157, 158, 159, 160, 161, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 174, 175, 176, 177, 186, 187, 188, 189, 191, 192, 193, 199, 200, 202, 203, 204, 210, 211, 213, 215, 226, 227, 228, 229, 231, 241, 243, 244, 245, 246, 247, 250, 251, 253, 254, 255, 278, 279

Direitos humanos 62, 74, 75, 105, 133, 147, 149, 150, 155, 157, 159, 160, 163, 164, 165, 167, 168, 170, 186, 191, 210, 211, 227, 243, 244, 245, 247, 250, 251, 253, 254

## **E**

Economia criativa 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9

Educação 6, 33, 63, 64, 67, 71, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 105, 106, 111, 112, 113, 116, 119, 122, 128, 129, 131, 134, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 149, 151, 158, 166, 179, 189, 190, 191, 192, 194, 195, 196, 204, 210, 223, 227, 300

Eleições 80, 110, 161, 162, 175, 176, 177, 178, 185, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 265, 267, 268

Emenda Constitucional 95/2016 7, 90

Empírica 269, 282, 287, 288, 289

Encarceramento feminino 218, 224, 228

Enchentes sazonais 58, 59, 60, 61, 73

Ensino médio 22, 28, 29, 33, 51, 76, 77, 78, 79, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 129, 144

Equiparação salarial 187, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 201, 203

Estratégia pública 116, 118, 119, 120, 123, 125, 135

Estudante 22, 31, 89

Estudo de caso 8, 46, 51, 120, 291

Exclusão social 102, 202

## **F**

Família 25, 27, 38, 39, 42, 46, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 108, 111, 112, 114, 140, 141, 142, 167, 210, 213, 220, 221, 223, 225, 236, 239, 292, 298, 304, 307

Flexibilização do direito do trabalho 187

Forró 35, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 44

## **G**

Garantias fundamentais 58, 66, 152, 254

## **H**

História 6, 10, 24, 33, 39, 52, 106, 107, 117, 137, 138, 139, 144, 145, 164, 168, 171, 212, 219, 229, 232, 236, 242, 276, 283, 284, 287, 290, 291, 292, 295

## **I**

Indicadores fiscais 90, 95, 98, 99

Interação cérebro-máquina 243, 244, 249, 250, 253

Internet 23, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 167, 173, 180, 250, 252, 254

## **M**

Método 102, 116, 118, 120, 121, 164, 170, 174, 175, 180, 188, 204, 282, 285, 287, 288, 289

Minimalismo 206, 209, 210, 212, 215, 216, 217

Mulher delinquente 218, 220, 221, 228

## **N**

Neurociência 243, 250, 251, 253, 255

Neurotecnologia 243, 244, 250, 251, 252

Nordestinos 35, 37, 38, 39, 42, 43, 44

## **O**

Objetivos de desenvolvimento sustentável 116, 117, 118, 119

## **P**

Padrão de beleza 25, 33

Paulistas 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44

Percepções 46, 50, 56, 282, 286

Pesquisa 2, 3, 6, 11, 19, 21, 22, 23, 28, 29, 30, 32, 33, 38, 43, 46, 51, 53, 55, 57, 59, 60, 72, 76, 85, 86, 102, 106, 108, 115, 116, 118, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 127, 132, 135, 146, 148, 153, 154, 158, 170, 174, 177, 178, 179, 180, 181, 184, 185, 187, 202, 203, 206, 233, 243, 245, 256, 258, 262, 263, 267, 268, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304

Pobreza 25, 72, 100, 102, 104, 105, 107, 108, 109, 112, 113, 115, 117, 118, 119, 127, 134, 135, 149, 161, 200, 205, 271, 277, 280, 281

Poliarquia 172, 174, 175, 185, 257, 258, 268

Política 2, 3, 7, 9, 10, 12, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 66, 67, 68, 72, 73, 74, 76, 78, 80, 82, 87, 88, 89, 97, 99, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 127, 132, 136, 137, 139, 144, 145, 148, 149, 159, 161, 163, 166, 168, 169, 170, 171, 172, 174, 175, 177, 185, 186, 199, 211, 217, 218, 219, 220, 226, 227, 229, 232, 253, 257, 259, 268, 269, 280, 281, 283, 291, 292, 304, 306, 307

Política criminal 218, 219, 226

Políticas públicas 2, 3, 58, 59, 60, 65, 66, 68, 72, 73, 75, 78, 80, 81, 87, 91, 94, 95, 98, 99, 100, 102, 104, 105, 108, 109, 116, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 125, 128, 130, 135, 144, 146, 157, 162, 163, 173, 177, 179, 214, 240, 293, 305

Presídio feminino 218

Princípio da igualdade 64, 75, 198, 199, 201

Proteção social 76, 78, 87, 89, 94, 95, 168

Psicologia jurídica 231

## **R**

Redução da maioridade penal 231, 237, 240

Reestruturação produtiva 270, 272, 275, 277, 279, 280

Reforma do ensino médio 76, 77, 78, 79, 81, 83, 84, 86, 87, 89

Rio criativo 6

Rio de Janeiro 1, 4, 89

## S

Sistema Único de Saúde 90

Sociabilidades 35

Superpopulação relativa 5, 9, 270, 271, 272, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281

## T

Teoria 33, 34, 43, 64, 74, 75, 76, 89, 95, 105, 138, 141, 144, 174, 186, 210, 211, 215, 216, 221, 229, 241, 257, 277, 282, 283, 284, 285, 287, 288

Terceirização 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205

Transparência 133, 135, 172, 173, 174, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186

Turismo 1, 6, 7, 8, 10, 14, 18, 130

## V

Venezuela 159, 160, 161, 162, 163, 166, 167, 168, 169, 170, 171

Violência 27, 28, 34, 35, 40, 54, 55, 129, 133, 210, 212, 220, 233, 234, 235, 237, 240, 241, 247, 254

Vivências 46, 286

Agência Brasileira do ISBN  
ISBN 978-85-7247-801-4



9 788572 478014