

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DA ESCOLA DE DIREITO  
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS DO DIREITO PÚBLICO E  
DO DIREITO PRIVADO

LEILIANE PIOVESANI VIDALETTI

**CADEIAS PRODUTIVAS DO SETOR TÊXTIL: ANÁLISE DA RESPONSABILIDADE  
TRABALHISTA DECORRENTE DA TERCEIRIZAÇÃO E DO TRABALHO ESCRAVO**

Porto Alegre  
2018

PÓS-GRADUAÇÃO - *STRICTO SENSU*



Pontifícia Universidade Católica  
do Rio Grande do Sul

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DA ESCOLA DE DIREITO  
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS DO  
DIREITO PÚBLICO E DO DIREITO PRIVADO**

**LEILIANE PIOVESANI VIDALETTI**

**CADEIAS PRODUTIVAS DO SETOR TÊXTIL: ANÁLISE DA  
RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DECORRENTE DA TERCEIRIZAÇÃO E  
DO TRABALHO ESCRAVO**

**Porto Alegre**

**2018**

**LEILIANE PIOVESANI VIDALETTI**

**CADEIAS PRODUTIVAS DO SETOR TÊXTIL: ANÁLISE DA  
RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DECORRENTE DA TERCEIRIZAÇÃO E  
DO TRABALHO ESCRAVO**

Dissertação apresentada como requisito para a  
obtenção do grau de Mestre pelo Programa de  
Pós-Graduação em Direito da Escola de Direito  
da Pontifícia Universidade Católica do Rio  
Grande do Sul – PUCRS

**Orientadora:** Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Denise Pires Fincato

**Porto Alegre**

**2018**

LEILIANE PIOVESANI VIDALETTI

**CADEIAS PRODUTIVAS DO SETOR TÊXTIL: ANÁLISE DA  
RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DECORRENTE DA TERCEIRIZAÇÃO E  
DO TRABALHO ESCRAVO**

Dissertação apresentada como requisito para a  
obtenção do grau de Mestre pelo Programa de  
Pós-Graduação em Direito da Escola de Direito  
da Pontifícia Universidade Católica do Rio  
Grande do Sul – PUCRS

**Aprovada em: \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2018.**

**BANCA EXAMINADORA:**

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Denise Pires Fincato – Orientadora

---

Prof. Dr. Gilberto Stürmer

---

Prof. Dr. Guilherme Wunsch

---

Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

**Porto Alegre**

**2018**

*Ao meu pai, Antônio Vidaletti (in memoriam). Todas as conquistas. Hoje e sempre.*

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço à brilhante Orientadora, Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Denise Pires Fincato, modelo de empatia e dedicação, por ter me guiado neste caminho, com inestimável sabedoria e candura.

Agradeço aos Professores Gilberto Stürmer, Guilherme Wunsch e Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles, pelas valiosas contribuições ao meu trabalho e pela generosidade na partilha do conhecimento.

Agradeço aos colegas e amigos do Programa de Pós-Graduação da Escola de Direito da PUC-RS e do Grupo de Pesquisas Novas Tecnologias, Processo e Relações de Trabalho, pelos inspiradores debates e pelas palavras de acalento e apoio.

Agradeço à minha mãe, pelo esteio, compreensão e carinho, que jamais me faltaram.

Agradeço, por fim, à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), pelo fomento que deu suporte a esta produção acadêmica.

## RESUMO

A presente pesquisa trata da temática da responsabilidade trabalhista por exploração de mão de obra em condições análogas a de escravo nas cadeias produtivas do setor têxtil brasileiro. Para tanto, examina aspectos conceituais, históricos e normativos relacionados à terceirização no Brasil, uma vez que as cadeias produtivas refletem uma modalidade de terceirizar classificada como externa ou externalização da produção, que se dá mediante a projeção para fora da empresa de praticamente todas as etapas produtivas. Na sequência, analisa a forma mediante a qual a escravidão contemporânea se exterioriza, no cenário do mundo capitalista globalizado, notadamente nas cadeias produtivas da indústria da moda. Ao final, partindo do resgate de conceitos ligados às Teorias Acontratualistas da relação de emprego, bem como de aspectos relacionados à subordinação integrativa e à figura dos grupos econômicos trabalhistas, fundamenta a responsabilidade solidária de todas as empresas integrantes das cadeias produtivas da indústria da moda nas hipóteses de flagrante de trabalho escravo em território nacional.

Palavras-chave: Terceirização. Cadeias produtivas. Trabalho escravo. Indústria da moda.

## **ABSTRACT**

This research approaches the responsibility over slave labour in the productive chains of the Brazilian textile sector. It examines conceptual, historic, and normative aspects related to outsourcing in Brazil, since productive chains reflect a type of outsourcing classified as external (externalized) in production, in which all of production is projected outside of the company. Following this, it analyses the way in which contemporary slavery is exteriorized in productive chains in the fashion industry in a context of globalized capitalism. Finally, using concepts connected to the a-contractual theories of employment, as well as aspects connected to the integrative subordination and formation of economic groups of labour, it fundamentals the solidary responsibility shared by all companies that integrate the productive chains in the fashion industry when considering the hypothesis of flagrant slave labour in Brazilian territory.

Keywords: Outsourcing. Productive chains. Slave labour. Fashion industry.



## SUMÁRIO

|   |     |
|---|-----|
| <b>INTRODUÇÃO</b> .....   | 10  |
| <br>  |     |
| <b>1 ASPECTOS GERAIS SOBRE O FENÔMENO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL:<br/>DO CONCEITO À EVOLUÇÃO HISTÓRICA, LEGISLATIVA E<br/>JURISPRUDENCIAL</b> ..... | 14  |
| 1.1 TERCEIRIZAÇÃO: ETIMOLOGIA, CONCEITO, CARACTERÍSTICAS E<br>MODALIDADES .....   | 14  |
| 1.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL .....   | 23  |
| 1.2.1 A terceirização no Brasil até a edição da Súmula n. 331 do TST .....  | 23  |
| 1.2.2 A terceirização no Brasil após a edição da Súmula n. 331 do TST .....   | 30  |
| <br>  |     |
| <b>2 TRABALHO ESCRAVO E CADEIAS PRODUTIVAS DO SETOR TÊXTIL<br/>BRASILEIRO</b> .....   | 49  |
| 2.1 TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO: TENTATIVA DE CONCEITUAÇÃO<br>.....  | 50  |
| 2.2 INSTRUMENTAL CONTEMPORÂNEO DE COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO<br>.....  | 59  |
| 2.3 AS CADEIAS PRODUTIVAS DO SETOR TÊXTIL E O TRABALHO ESCRAVO NO<br>BRASIL .....   | 83  |
| <br>  |     |
| <b>3 RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DAS EMPRESAS INTEGRANTES DAS<br/>CADEIAS PRODUTIVAS PELA INTERCORRÊNCIA DE TRABALHO ESCRAVO</b> 90                |     |
| 3.1 NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE EMPREGO .....   | 91  |
| <b>3.1.1 Teorias contratualistas tradicionais</b> .....   | 92  |
| 3.1.1.1 Teoria do arrendamento.....   | 92  |
| 3.1.1.2 Teoria da compra e venda.....   | 95  |
| 3.1.1.3 Teoria do Mandato.....  | 96  |
| 3.1.1.4 Teoria da Sociedade.....  | 98  |
| <b>3.1.2. Teorias Acontratualistas</b> .....  | 100 |
| 3.1.2.1 Teoria da Relação de Emprego.....   | 101 |
| 3.2.1.2 Teoria Institucionalista .....  | 105 |
| 3.2.1.3 Teoria do Ato-condição .....  | 108 |
| <b>3.1.3 Teoria Contratualista Moderna</b> .....  | 109 |

|  |            |
|--|------------|
| 3.2 RESPONSABILIZAÇÃO DE TODAS AS EMPRESAS INTEGRANTES DAS CADEIAS PRODUTIVAS DA INDÚSTRIA DA MODA PELA INTERCORRÊNCIA DE TRABALHO ESCRAVO COM FUNDAMENTO NAS TEORIAS ACONTRATUALISTAS ..... | 112        |
| <b>3.2.1. A problemática da responsabilidade subsidiária – Súmula n. 331 do TST .....</b>  | <b>117</b> |
| <b>3.2.2 A teoria da subordinação estrutural .....</b>   | <b>121</b> |
| <b>3.2.3 Responsabilidade solidária pela configuração de grupo econômico: artigo 2º, §1º, da CLT.....</b>  | <b>123</b> |
| <br>   |            |
| <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>   | <b>128</b> |
| <br>   |            |
| <b>REFERÊNCIAS .....</b>   | <b>132</b> |

## INTRODUÇÃO

Vive-se um momento particularmente importante na história do Direito do Trabalho brasileiro. Desde 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que já havia passado por inúmeras alterações, jamais sofreu modificação de tamanha envergadura como a decorrente da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, em vigor no país desde 11 de novembro de 2017, alcunhada de “Lei da Reforma Trabalhista”.

A Lei n. 13.467/17, como sói ocorrer com normativas que se propõem a alterar significativamente leis fundantes e estruturais de determinado sistema jurídico, tocou em temas sensíveis e caros ao direito trabalhista brasileiro, dentre os quais matéria de enorme relevância, que sempre provocou celeuma no meio doutrinário e jurisprudencial: a terceirização. De fato, a Lei n. 13.467/17, além de traçar linhas gerais sobre o fenômeno triangular da relação de trabalho, enfrentou questões delicadas e controversas, a exemplo da terceirização da atividade-fim da empresa contratante.

Com efeito, desde a Súmula n. 331 do TST, importante instrumento normativo a tratar da terceirização, até a promulgação da Lei n. 13.467/17, a distinção entre atividade-meio e atividade-fim foi critério bastante utilizado para balizar a licitude ou ilicitude do fenômeno terceirizatório, bem como as suas consequências jurídicas.

De qualquer sorte, paralelamente às apaixonadas discussões acerca da legalidade do próprio instituto da terceirização, da necessidade de sua regulamentação – por alguns entendida como a legalização da precarização das relações trabalhistas –, das limitações à sua prática, de seus efeitos e da responsabilidade das empresas envolvidas nas hipóteses de inadimplemento das verbas trabalhistas, determinadas atividades, em razão do alto nível de especialização e das necessidades observadas no mercado de trabalho do mundo capitalista globalizado, já fugiam à tradicional fórmula bilateral de emprego, mediante subcontratação de mão de obra e serviços em verdadeiras cadeias produtivas, nas mais variadas dimensões, inclusive em atividades-fim.

Pode-se observar, referido fenômeno, já na década de 1970, com o desenvolvimento da indústria automobilística e a pulverização da produção de suas peças, no que muitos autores vieram a denominar de terceirização externa ou externalização da produção. Fato é, contudo, que não apenas a indústria automobilística, mas outras multinacionais, desde a década de 1990, têm utilizado esta forma de terceirizar, entendida por muitos como uma estratégia de gestão empresarial para o desenvolvimento de suas atividades no mercado. Neste ponto, esclarece-se que a presente pesquisa pretende analisar a terceirização externa na indústria da moda brasileira, sendo questão fulcral de debate a responsabilidade trabalhista das empresas que compõem a

rede de produção, na ocorrência de trabalho em condições análogas a de escravo nos níveis mais rasos das cadeias produtivas.

Quanto ao particular, no Brasil, a partir dos anos 2000, é possível constatar um fluxo migratório intenso, mormente de bolivianos, peruanos e paraguaios, fugindo de extrema miserabilidade. Ao chegarem no país, sem qualificação, dinheiro ou mesmo domínio da língua pátria, acabam sendo alocados, no que se refere às cadeias produtivas do setor têxtil, em oficinas de costura, geralmente no sistema denominado de *sweatshop* ou *sweating system*, expressões que designam a coexistência de um local de moradia com o local de trabalho, em condições desumanas e degradantes.

Esse sistema – *sweating system* – apareceu, pela primeira vez, na Inglaterra, associado à indústria da confecção do século XVIII, representando um local de dor e sofrimento e, surpreendentemente, reapareceu, em pleno século XXI, inclusive no Brasil. Todo esse invólucro fático, notadamente, favorece e incentiva a submissão dos trabalhadores a jornadas exaustivas de trabalho, em flagrante desrespeito às normas de medicina e segurança do trabalho e a todo o espírito que anima o direito laboral, com premissas fundantes no princípio da dignidade da pessoa humana.

Há pouco tempo, no nosso país, o caso da marca espanhola Zara, do grupo Inditex, ganhou enorme repercussão, após ter sido identificado, pelo Ministério Público do Trabalho – MPT, labor em condições degradantes, em galpão com cinquenta e uma pessoas, dentre as quais, quarenta e seis eram imigrantes bolivianos. O caso, motivado por denúncia anônima, teve início durante fiscalização realizada no município de Americana, em maio de 2011. Na oportunidade, os fiscais encontraram o galpão abarrotado com pilhas e pilhas de tecidos, que tornavam o local de trabalho insuportavelmente quente. Não havia qualquer tipo de medida ergonômica para os bolivianos, que laboravam 14 horas por dia, recebendo o equivalente a R\$ 0,20 (vinte centavos) por peça produzida. Na oportunidade, a fiscalização efetuou o resgate dos trabalhadores, com a emissão de guias de seguro-desemprego, pagamento de verbas rescisórias e demais verbas indenizatórias pela Rhodes, prestadora de serviços da Zara. Infortunadamente, este não foi um caso isolado e inúmeras outras empresas, detentoras de grandes marcas, foram flagradas em situação semelhante, no que se pode denominar de escravidão moderna.

As cadeias produtivas do setor têxtil, é importante esclarecer, formam-se, basicamente, a partir da interligação entre as grifes, confecções e oficinas. No modelo econômico atual de produção, conhecido como *fashionismo*, as grifes descobriram, como uma saída para a crise e, visando à redução dos custos, que um padrão reducionista da estrutura da empresa poderia ser

mais vantajoso e livrá-las das despesas decorrentes da contratação formal de empregados, devendo elas, portanto, concentrarem-se apenas na administração de sua marca.

A partir dessa concepção de produção, as confecções, então contratadas pelas grifes para a produção das peças de roupas, passaram, também, a perceber as vantagens de não contar com empregados, mantendo apenas um grupo reduzido de costureiros e contratando oficinas para a realização de seu trabalho. É nessas oficinas, já na base da cadeia produtiva, que a superexploração do trabalho ocorre. Evidentemente, para que os lucros sejam maiores, deverá ser aliciada a mão de obra mais barata possível, que está, geralmente, na figura dos imigrantes e da camada mais desfavorecida da população.

Assim, pode-se observar que o trabalho em condições degradantes tem, invariavelmente, na temática das cadeias produtivas da indústria da moda, como pano de fundo, a busca por maior lucratividade, mediante a sonegação de direitos trabalhistas, situação que se torna mais grave e evidente em tempos de crise. É dizer, no contexto de uma economia refreada pela crise econômica e conseqüente redução do consumo, as grandes empresas, no intuito de manterem-se competitivas no mercado, visando à menor redução possível dos lucros, tendem à manipulação de métodos de gestão incompatíveis com a dignidade da pessoa humana e com o valor social do trabalho.

Nesta senda, propõe-se investigar o fenômeno da terceirização, mormente a terceirização externa ou externalização da produção e a extensão da responsabilidade trabalhista das Grifes e Marcas envolvidas pela ocorrência de trabalho em condições análogas a de escravo.

Para tanto, estruturou-se o trabalho em três capítulos. No primeiro, estudar-se-á o fenômeno da terceirização, uma vez que as cadeias produtivas do setor têxtil, tal como estão estruturadas, revelam uma forma de terceirizar, denominada externa ou externalização da produção. Neste primeiro momento, analisar-se-ão aspectos gerais, relacionados ao conceito e evolução histórica, legislativa e jurisprudencial do fenômeno, circunscritos ao território nacional. No segundo capítulo, abordar-se-ão aspectos relacionados ao trabalho escravo, como conceito, normativas nacionais e internacionais e formas de exteriorização. Por fim, o terceiro capítulo pretende, mediante o resgate das teorias acontratualistas da relação de emprego, fundamentar a responsabilidade de todas as empresas integrantes da cadeia produtiva pela prática de exploração de mão de obra escrava, inclusive, apresentando teorias que justificam a responsabilidade solidária das empresas que compõem o grupo econômico.

Quanto à metodologia empregada na pesquisa, será utilizado o método hipotético-dedutivo de abordagem, ou seja, serão elaboradas conjecturas relativamente às práticas exploratórias trabalhistas no contexto das cadeias produtivas da indústria da moda, a serem

testadas por meio de falseamento, pela hipotética inserção desse sistema produtivo no cenário da responsabilidade trabalhista, fitando à obtenção de respostas quanto ao combate ao trabalho escravo, consideradas estas como novas conjecturas.

Serão empregados os métodos histórico e funcionalista de procedimento, haja vista consistirem, respectivamente, no estudo do contexto histórico dos objetos em análise e de suas funções na sociedade em que se desenvolvem. Sendo assim, serão estudadas as cadeias produtivas do setor têxtil, bem como o fenômeno da superexploração da mão de obra na base dessas cadeias, refletindo-se sobre a responsabilidade trabalhista prevista na legislação concernente à terceirização e como esse arcabouço normativo pode prestar-se ou não ao combate dessa prática.

Considerando-se que o método sistemático de interpretação jurídica analisa como o objeto de estudo se relaciona com o sistema que integra, será utilizado para que seja possível, a partir de uma interpretação fundada na dignidade da pessoa humana, comprovar que a prática de trabalho escravo na indústria da moda fere todo o sistema jurídico pátrio, devendo a legislação trabalhista reconhecer a responsabilidade de toda a cadeia.

Destaca-se, por fim, que o tema se reveste de enorme relevância social, pois a prática deletéria do trabalho escravo degrada a sociedade como um todo, não apenas por ferir princípio humanitário, como também por configurar inegável *dumping social* em face da concorrência desleal representada pela superexploração de mão de obra.

No meio jurídico, o estudo também possui grande importância, mormente em tempos de reforma trabalhista e discussão sobre terceirização e responsabilidade nas subcontratações de mão de obra e prestação de serviços. Em verdade, o tema “cadeias produtivas” é novo, mas traz como pano de fundo um problema antigo, que é o trabalho escravo, adaptado ao mundo capitalista contemporâneo.

Por fim, não é demais referir que o meio acadêmico é o local apto à oxigenação do Direito, ao debate ousado, à discussão e ao aprimoramento progressivo e livre das ideias. Tratando-se de tema novo, está-se diante de um campo fecundo à academia, no qual diversas abordagens e propostas para o problema podem ser discutidas e aprimoradas.

## 1 ASPECTOS GERAIS SOBRE O FENÔMENO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: DO CONCEITO À EVOLUÇÃO HISTÓRICA, LEGISLATIVA E JURISPRUDENCIAL

No primeiro capítulo desta pesquisa serão abordados aspectos gerais relacionados ao instituto da terceirização. Analisar-se-á sua etimologia, conceito, formas de exteriorização e características. Serão, também, objeto de estudo, as particularidades referentes ao desenvolvimento da terceirização em território nacional, notadamente a partir da evolução legislativa e jurisprudencial da matéria. Esse percurso, frise-se, faz-se indispensável à compreensão do debate em torno da responsabilidade trabalhista das grifes e marcas pela ocorrência de trabalho em condições análogas a de escravo nas cadeias produtivas do setor têxtil brasileiro, tema deste trabalho.

### 1.1 TERCEIRIZAÇÃO: ETIMOLOGIA, CONCEITO, CARACTERÍSTICAS E MODALIDADES

A expressão “terceirização” resulta de um neologismo, derivado da palavra “terceiro”, compreendido como um interveniente ou intermediário. Não se trata, portanto, do “terceiro”<sup>1</sup>, em termos jurídicos, estranho à certa relação jurídica, mas de termo cunhado fora da cultura do Direito, mais precisamente pela área da Administração de empresas, significando a descentralização empresarial das atividades<sup>2</sup>.

No idioma inglês, utiliza-se a expressão “outsourcing” para caracterizar a busca de serviços (*source*) mediante fonte externa (*out*) com a finalidade de centralizar as atenções da empresa na sua principal atividade. Em sentido similar, mas não necessariamente equivalente ao termo indicado, existe a expressão inglesa “downsizing”, que visa preferencialmente à redução (*down*) de tamanho (*size*) de uma empresa, por meio do repasse de atividades acessórias ou de apoio para outras prestadoras de serviços, importando em concentração de esforços no objeto social da empresa, sob uma modalidade organizativa mais enxuta.<sup>3</sup>

Quando, porém, em razão da adoção de modelos de acumulação flexível, realocam-se processos produtivos de um país para o outro, está-se diante de uma modalidade de terceirização

---

<sup>1</sup> Jair Teixeira dos Reis esclarece que a palavra “terceiro” origina-se do latim – *tertius* – carregando consigo o sentido de “estranho a uma relação entre duas pessoas”, que no Direito do Trabalho são o empregado e o empregador. REIS, Jair Teixeira dos. A terceirização vista pela auditoria fiscal do trabalho. **Revista Jurídica Consulex**, Brasília, v. 16, n. 359, 12-15, 2012.

<sup>2</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2011, p. 426.

<sup>3</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**. Parte Geral. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, 160.

denominada “offshoring”<sup>4</sup>. Há, ainda, a expressão pouco conhecida no Brasil, notadamente no meio jurídico, mas muito difundida nas áreas da Administração de Empresas e da Economia, denominada “crowdsourcing” que, na esteira do “offshoring” ultrapassa as barreiras de um país e, pode-se dizer, representa uma modalidade de terceirização em massa. Significa, nas palavras de Luiz Eduardo Gunther, a contratação de trabalhos realizadas na modalidade de pequenas tarefas; ou seja, os interessados, que podem ser milhares de pessoas, enviam suas respostas ou sugestões – tarefas – que, se forem aprovadas, serão pagas por seus contratantes.<sup>5</sup> É possível afirmar, destarte, que o “crowdsourcing” representa uma modalidade de terceirização viabilizada pela *internet*, que permite a realização de microtarefas por multidões espalhadas pelo mundo, sem qualquer vínculo de emprego.<sup>6</sup>

Merece referência, também, a expressão francesa “sous-traitance”, que revela uma espécie de subcontratação de serviços que poderiam ou não ser prestados pelo empregador.<sup>7</sup> A

---

<sup>4</sup> Informações retiradas do relatório McKinsey Global Institute, intitulado “Offshoring: Is it a Win-Win Game?”, de agosto de 2003. No referido relatório, extrai-se, por elucidativo, o seguinte trecho: “*What drives offshoring? The business practice of offshoring focuses on the relocation of labor-intensive service industry functions to locations remote to the business center, such as India, Ireland or the Philippines. It has been enabled by two main changes in the business environment. First, the improvement in international telecommunications capacity, and the concomitant step-change reduction in global telecommunications costs, is fundamental to the economics of offshoring. Second and just as important, over the past two decades the PC has enabled the computerization and digitization of most businesses services. As a result of these two changes information can now be transmitted over long distances at very low cost and with little loss of quality. These changes make organizational boundaries and national borders much less important in deciding the location of service functions.* (Tradução livre: O que incita o offshoring? A prática negocial do offshoring tem como foco a realocação de funções industriais constituídas por intensiva força de trabalho para localidades distantes do centro negocial, tais como Índia, Irlanda ou Filipinas. Foi possibilitada por duas principais mudanças no ambiente negocial. Primeiramente, o aperfeiçoamento na capacidade das telecomunicações internacional, e a concomitante significativa redução nos custos da telecomunicação global, é fundamental para a economia do offshoring. Segundo, e também importante, nas últimas duas décadas, o computador pessoal possibilitou a computadorização e digitalização da maioria dos serviços empresariais. Como resultado destas duas mudanças, informação pode agora ser transmitida através de longas distâncias, mediante baixo custo e com reduzida perda de qualidade. Estas mudanças fazem divisões organizacionais e fronteiras nacionais ter um papel muito menos significativo para a decisão da locação das funções e serviços empresariais.) Vê-se, pois, como o significativo desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, características inafastáveis do mundo globalizado contemporâneo, contribuíram ao desenvolvimento da terceirização de etapas produtivas para além das fronteiras de um país, tendo como pano de fundo a redução de custos e maior flexibilidade, requisitos de permanência no mercado para empresas ditas multinacionais, pertencentes ao cenário atual capitalista. Neste entorno, vão se desenvolver as cadeias produtivas da indústria da moda, tema deste trabalho, em toda a sua extensão e complexidade. MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE. “**Offshoring: is it a Win-Win Game?**”. 2003. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/offshoring-is-it-a-win-win-game>>. Acesso em 10/11/2017.>.

<sup>5</sup> GUNTHER, Luiz Eduardo. O fenômeno jurídico da terceirização: aspectos atuais e relevantes no Brasil. In GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Org.). **Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2017, p. 53.

<sup>6</sup> CRUZ, Renato. Na internet um novo tipo de trabalho. Terceirização de pequenas tarefas pela rede é comum no exterior, mas no Brasil provoca receios por causa das leis tributárias e trabalhistas. **Estadão**. 23 out. 2011. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,na-internet-um-novo-tipo-de-trabalho-imp-789254>>. Acesso em 10 nov./2017.

<sup>7</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**. Parte Geral. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, 160.



figura, portanto, vincula duas empresas, mediante um contrato que objetiva ceder no todo ou em parte atividades que a própria empresa poderia desenvolver. Importa ressaltar, outrossim, que a “*sous-traitance*” permite que as empresas se lancem em determinados contratos públicos sem ter todas as habilidades necessárias<sup>8</sup>, facilitando, desta forma, a adaptação das empresas às exigências das dinâmicas de mercado do mundo globalizado.

Maurício Godinho Delgado esclarece que para o Direito do Trabalho a terceirização é o fenômeno pelo qual dissocia-se a relação econômica de trabalho da relação jurídica que lhe é correspondente. Com efeito, a relação econômica de trabalho passa a ser firmada entre empresas, a prestadora e a tomadora de serviços, ao passo que a relação jurídica empregatícia se estabelece entre trabalhador e empresa terceirizante. A terceirização, portanto, cria uma relação trilateral socioeconômica e jurídica distinta do clássico modelo bilateral celetista, cujos vértices são: o obreiro, que passa a realizar as suas atividades junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata o trabalhador e com ele entabula vínculo empregatício e a empresa tomadora de serviços, que se beneficia do labor, sem se posicionar na condição de empregadora do trabalhador.<sup>9</sup>

Para alguns autores, por sua vez, a terceirização de serviços, obras, tarefas e atividades pode ser definida como uma tendência econômica mundial de reorganização da produção capitalista<sup>10</sup>, de modo que a permanência em um modelo clássico de gestão pautado unicamente na relação tradicional bilateral de emprego torna-se impraticável aos empresários.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> *La sous-traitance est un contrat qui lie deux entreprises. L'entreprise à l'origine du contrat est appelée le donneur d'ordre tandis que la seconde entreprise s'appelle le sous-traitant. Le but du contrat est, pour le donneur d'ordre, de donner tout ou partie d'un travail qui lui a été demandé à l'entreprise sous-traitante. La sous-traitance permet à une entreprise de soumissionner à certains marchés publics sans avoir toutes les compétences requises. Pour des règles de confidentialité, il est parfois interdit de sous-traiter un travail. La sous-traitance est encadrée par le législateur au travers de la loi du 31 décembre 1975 numéro 1334.* (Tradução livre: a subcontratação é um contrato que liga duas empresas. A empresa originária é denominada de ordenadora, enquanto que a segunda empresa se denominada de subcontratada. A finalidade do contrato é, portanto, para o ordenador, de dar, toda ou parte de um trabalho, que lhe é pedido, à empresa subcontratada. A subcontratação permite a uma empresa de apresentar-se perante ofertas públicas sem possuir todas as competências exigidas. Devido a normas de confidencialidade, pode ser proibido, em certos casos, subcontratar um trabalho. A subcontratação é disciplinada pelo legislador pela lei 75-1334, de 31/12/1975). *Sous-traitance: définition, traduction.* JDN, [s.d.]. Disponível em: <<http://www.journaldunet.com/business/dictionnaire-economique-et-financier/1198821-sous-traitance-definition-traduction/>>. Acesso em: 11 fev. 2018.

<sup>9</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2011, p. 426.

<sup>10</sup> Nesta linha, Lori Kurahashi assevera que a terceirização vem sendo cada vez mais utilizada, em face da necessidade de redução de custos com mão de obra, espaço físico e encargos sociais. Saliencia que a terceirização, alternativa de flexibilização empresarial, permite ao empregador manter-se competitivo no sistema econômico globalizado. REIS, Clayton (coord.). **Responsabilidade civil em face da violação aos direitos da personalidade**. Uma pesquisa multidisciplinar. Curitiba: Juruá, 2011, p. 195.

<sup>11</sup> GOMES NETO, Indalécio. Aspectos jurídicos da Terceirização **Revista Jurídica Consulex**, Brasília, v. 16, n. 359, 19-23, 2012.

No contexto do mundo capitalista globalizado, por conseguinte, a terceirização pode ser definida como uma ferramenta de gestão empresarial, que consiste no repasse de algumas atividades ou processos produtivos a terceiros, estranhos à relação empregado-empregador, em um regime contratual que permite à empresa focar seus esforços e energias na atividade para a qual é precipuamente vocacionada.<sup>12</sup> No mesmo sentido, posiciona-se Sérgio Pinto Martins, para quem a terceirização pode ser definida como “a contratação de terceiros visando à realização de atividades que não constituam o objeto principal da empresa”.<sup>13</sup>

Sob a perspectiva do empregador, analisa Marcelo C. Mascaro Nascimento, tal estratégia de gestão não se constitui em expediente de fraude de direitos trabalhistas, senão em importante modalidade de contratação inafastável da realidade econômica moderna, que exige das empresas maior especialização, sob pena de perda de competitividade e eficiência e, conseqüentemente, de fatias do mercado.<sup>14</sup>

Nessa linha, Yone Frediani sustenta que a terceirização tem por finalidade primordial não apenas a redução de custos de produção, mas a possibilidade de tornar a empresa mais flexível e competitiva no mercado de trabalho, concentrando esforços nas atividades que podem levar à colheita de melhores resultados. Para a referida autora, à parte de paixões acerca da necessidade ou não de regulamentação do instituto, a verdade é que ele se apresenta como um fato social, sendo que um a cada cinco trabalhadores é terceirizado, realidade que coloca mais de 12 milhões de pessoas no mercado de trabalho sem regulamentação.<sup>15</sup> Indispensável mencionar, todavia, no particular, que a recente Lei n. 13.429/17 provocou alterações na Lei n. 6.019/74 (Lei do trabalho temporário), incluindo a contratação de prestação de serviços a terceiros, fato que modifica a situação de ausência de disposição legal sob a matéria, sendo certo, porém, que ainda carece de regulamentação, conforme se verá em tópico próprio.

Luiz Eduardo Günther, por sua vez, alerta que expressões como “contratação de serviços especializados” e “empresa contratante”, utilizadas na definição de terceirização por autores como Indalécio Gomes Neto e Rider Nogueira de Brito<sup>16</sup> remetem ao mundo dos

---

<sup>12</sup> REIS, Jair Teixeira dos. A terceirização vista pela auditoria fiscal do trabalho. **Revista Jurídica Consulex**, Brasília, v. 16, n. 359, 12-15, 2012.

<sup>13</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2000, p. 8.

<sup>14</sup> NASCIMENTO, Marcelo C. Mascaro. Terceirização de serviços no Direito do Trabalho. **Revista Jurídica Consulex**, Brasília, v. 16, n. 359, 17-18, 2012.

<sup>15</sup> FREDIANI, Yone. Terceirização de serviços – um estudo sintético e comparado com os ordenamentos espanhol e italiano. In GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Org.). **Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2017, p. 106.

<sup>16</sup> Segundo os autores citados, “a terceirização de serviços, obras, tarefas e atividades é uma tendência econômica de reorganização da produção capitalista” e, ainda “a terceirização hoje é tomada como uma ferramenta de gestão empresarial, que consiste na contratação de serviços especializados. GOMES NETO, Indalécio; BRITO, Rider Nogueira de. **A Terceirização no Brasil**. Curitiba: Íthala, 2012, p. 42.

contratos, da empresa, do Direito, ou seja, desvelam a natureza multidisciplinar do conceito de terceirização, que relaciona diferentes áreas do Direito, tais como o direito contratual, o direito do trabalho e o direito empresarial e, ainda, disciplinas alienígenas ao Direito, como Administração de Empresas e Economia.<sup>17</sup>

Vale pontuar, ademais, no que diz com os desdobramentos no instituto no campo do Direito, que a perfectibilização da terceirização no mundo fático traduz-se em relações jurídicas diversas, transparecendo a nota distintiva da relação trilateral relativamente à forma convencional de contratação de empregados. Com efeito, entre empregado e empregador – no caso, empresa contratada ou prestadora de serviços – haverá uma relação de emprego, nos termos do artigo 442, *caput*, da CLT<sup>18</sup>, ao passo que entre o tomador de serviços ou empresa contratante e prestadora de serviços haverá outro vínculo, de natureza civil, cujo objeto estará circunscrito a determinada prestação de serviço de natureza empresarial.<sup>19</sup>

É interessante destacar que a terceirização pode se dar de duas formas, como bem enuncia Márcio Túlio Viana, a saber: interna e externa.<sup>20</sup> Na primeira, a empresa, mediante a contratação de uma prestadora de serviços, insere trabalhadores alheios ao seu quadro funcional no seu sistema produtivo, no mais da vezes, para a realização de atividades que sejam periféricas ao seu objeto social – as comumente chamadas atividades- meio – como é o caso, por exemplo, de uma empresa que opta por dedicar-se exclusivamente à produção de parafusos e, para isso, subcontrata o fornecimento de pessoal para a realização dos serviços de limpeza e vigilância. Na segunda, o movimento é o inverso, isto é, a empresa projeta para fora de si algumas ou mesmo todas as etapas do ciclo produtivo – o que vem acontecendo com bastante intensidade na indústria da moda – como, por exemplo, quando um industrial destaca para outro a fabricação do seu próprio produto, permanecendo, apenas, com a tarefa de administrar sua marca, tendência que veio a ser denominada de “empresa vazia”.<sup>21</sup>

---

<sup>17</sup> GUNTHER, Luiz Eduardo. O fenômeno jurídico da terceirização: aspectos atuais e relevantes no Brasil. In GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Org.). **Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2017.

<sup>18</sup> Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

<sup>19</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Terceirização de serviços na Administração Pública: limitações e consequências jurídicas. In GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (Coord.). **Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2017, p. 25.

<sup>20</sup> VIANA, Márcio Túlio. **Para entender a terceirização**. 3. ed. São Paulo, LTr, 2017, p. 16.

<sup>21</sup> VIANA, Márcio Túlio. **Para entender a terceirização**. 3. ed. São Paulo, LTr, 2017, p. 14-15. Elucida o autor que a terceirização interna é forma que se tornou conhecida há poucas décadas entre nós, mesmo que sua prática já se pudesse verificar ainda na Grécia antiga, quando escravos eram alugados para a realização de trabalhos nas minas. Quanto à terceirização externa, assevera, na mesma obra, que tal modalidade evoluiu em meados do século XX, com a indústria de automóveis, espalhando-se por quase todos os lugares do mundo. Por fim, destaca, que as expressões – terceirização interna e terceirização externa – comumente causam certa confusão, o que levou alguns autores a denominarem a segunda forma de terceirizar de “externalização de serviços e de bens”.

No mesmo sentido, elucida Oscar Krost, que no plano externo ou horizontal, a terceirização se dá mediante o deslocamento para fora da empresa de processos tido como “menos importantes”, em uma espécie de “desmembramento”. A esta transferência de etapas produtivas na indústria têxtil, atribuiu-se o nome de “facção”, que significa “cindir”, “fracionar”, seccionar” a cadeia de produção, sendo que atividades como o corte, acabamento e costura passam a ser desenvolvidas por terceiros, que não tem relação de emprego com a grande fábrica.<sup>22</sup>

Vê-se, pois, que a terceirização contrasta a lógica bilateral da relação de emprego, consagrada nos artigos 2º<sup>23</sup> e 3º<sup>24</sup> da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, causando estranheza e rejeição, a ideia da interferência de uma relação de índole civil entre a já estabelecida relação bilateral trabalhista, por parte de expressiva camada social, notadamente sob o recorrente argumento da precarização das condições de trabalho<sup>25</sup>.

Nesse sentido, José Cláudio Monteiro de Brito Filho enuncia que uma das formas mais comuns de trabalho precário é o trabalho subordinado intermediado, esclarecendo que nesta taxinomia incluem-se duas hipóteses distintas: a locação de mão de obra e a terceirização. Para o autor, a locação de mão de obra enquadra-se na figura do trabalho temporário, regulamentado pela Lei n. 6.019/74, distinta, portanto, da terceirização, especialmente porque na primeira, a contratação leva em consideração o trabalhador em si, necessário para o exercício de determinada função, enquanto que na segunda, o que se pretende é que a empresa prestadora de serviços e, neste caso, não importa por meio de qual empregado o faça, realize determinada atividade.<sup>26</sup>

---

<sup>22</sup> KROST, Oscar. **O lado avesso da reestruturação produtiva: A “terceirização” por “facções”**. Blumenau: Nova Letra, 2016, p. 107.

<sup>23</sup> Art. 2º, CLT - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

<sup>24</sup> Art. 3º, CLT - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

<sup>25</sup> Guilherme Wunsch e Cibele Cheron, em artigo publicado no sítio Empório do Direito, elucidam que “a resistência da sociedade em relação à terceirização está na tentativa de conter o avanço da precarização nas relações laborais e a erosão nos direitos dos trabalhadores e não naquela velha dicotomia empregados *versus* empregadores, que deve ser sempre substituída pelo caráter de cooperação e alteridade das relações laborais”. Disponível em: <<http://emporiiododireito.com.br/backup/tag/guilherme-wunsch/>>. Acesso em 11 nov. 2017.

<sup>26</sup> BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Terceirização e organização sindical brasileira: em embate entre a flexibilidade e a rigidez. In GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (Coord.). **Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2017, p. 33.

Poder-se-ia questionar, entretanto, dadas as bases patriarcais sobre as quais foi constituída a legislação laboral brasileira<sup>27</sup> – entre as Constituições de 1937 e 1946, ainda durante a ditadura Getulista, foi publicada a CLT, principal diploma legislativo do trabalhador brasileiro – dita renitência relativamente a instituto que fuja à tradicional fórmula binária empregador-empregado, ou, ainda, a relações que impliquem maior protagonismo do obreiro, em face da imaturidade dos atores sindicais no campo da negociação coletiva, bem como dos resquícios corporativistas que circundam não apenas a legislação infraconstitucional, como também a Constituição Federal de 1988, especialmente no que toca ao direito coletivo do trabalho.<sup>28</sup>

Feita a ressalva do parágrafo anterior, a terceirização, é importante que se esclareça, não se confunde com a figura da simples intermediação de mão de obra. Esta, ocorrente em períodos específicos, dá-se quando a contratante recebe da contratada um grupo de profissionais especializados, mormente em razão de acúmulo de serviço, com a finalidade de equilibrar a prestação da atividade às necessidades da demanda. A terceirização, por seu turno, pressupõe a contratação de serviços a serem prestados inteiramente pelos contratados, como é o caso, por exemplo, de empresas especializadas em serviços de terraplanagem, eletricidade, pintura, dentre outros.<sup>29</sup>

Não se descure, ademais, conforme alertado por José Claudio Monteiro de Brito Filho, que são inconfundíveis os institutos da locação de mão de obra (gênero), dos quais são espécies o trabalho temporário e a terceirização, e a chamada *marchandage*, que diz respeito à prática pelo empregador de contratação de terceiro para subcontratar serviços de que ele necessita, em caráter permanente.<sup>30</sup> Assim, elucida Livia Mendes Moreira Miraglia, a *marchandage*

---

<sup>27</sup> Maurício Godinho Delgado esclarece que o modelo justralhista brasileiro teve por bases fundantes as experiências autocráticas europeias do entreguerras, em especial o regime fascista. Menciona, ainda, que “esse modelo francamente autoritário sobreviveu incólume à experiência democratizante de 1945/1946 [...]. Assim, apenas no contexto das discussões constitucionais de 1987 e 1988 é que se propuseram, com certo vigor, enunciados sobre a democratização do tradicional modelo justralhista brasileiro.” DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2011, p. 427.

<sup>28</sup> José Cláudio Monteiro de Brito Filho alerta que, no Brasil, pouco se discute a respeito do papel que as entidades sindicais devem assumir no que se refere às terceirizações, o que viria a influenciar direta e decisivamente no modo com que o fenômeno se exterioriza. Arremata sua linha argumentativa ponderando que “de certa forma, essa é uma consequência da visão paternalista que, nos mais das vezes, é adotada no Brasil em relação aos trabalhadores [...] sem que jamais se pense que, talvez, a solução mais adequada seja emancipar a classe trabalhadora.” BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Terceirização e organização sindical brasileira: em embate entre a flexibilidade e a rigidez. In GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (Coord.). **Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2017, p. 33.

<sup>29</sup> PASTORE, José. A disciplina da terceirização. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**, Porto Alegre, v. 23, n. 27, p. 05-17, 2005.

<sup>30</sup> BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Terceirização e organização sindical brasileira: em embate entre a flexibilidade e a rigidez. In GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (Coord.). **Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2017, p. 33.

configura-se em verdadeiro comércio de trabalhadores, no qual o intermediário, com o objetivo de auferir lucro, coloca terceiro à disposição do tomador de serviços, em clara afronta ao artigo 9º da CLT<sup>31</sup>, caracterizando, portanto, fraude ao direito material do Trabalho<sup>32</sup>.

Pontuados os aspectos circundantes ao instituto da terceirização, faz-se mister mencionar a utilização cada vez mais frequente do termo “quarteirização”, que consiste na contratação, especialmente por empresas de grande porte, de outras empresas, para gerenciarem, integrarem e fiscalizarem empresas terceirizadas, na qualidade de gestoras destas mesmas empresas. Este mecanismo de gerenciamento, muito comum na Europa e nos Estados Unidos, é conhecido em logística como PL (*fourth-partylogistics*). Ademais, determinadas empresas podem especializar-se na definição, planejamento e controle do trabalho desempenhado por prestadores de serviços externos, viabilizando o que pode ser reconhecido como a terceirização de uma atividade terceirizada. Assim, é possível denominar-se quarteirização, por exemplo, a contratação, por uma empresa já contratada por uma montadora de veículos para o fornecimento de bancos, de outra empresa para preparar o couro que irá forrá-los.<sup>33</sup>

A despeito das inúmeras críticas tecidas contra a quarteirização, Georgenor de Sousa Franco Filho assevera que se trata de uma evolução natural do processo de terceirização, no qual um profissional autônomo ou uma empresa especializada transfere e gerencia atividades específicas para outros entes especializados, alcunhando o fenômeno como “gestão facilitada”, a partir da qual remanesce a ideia que deu ensejo ao fenômeno terceirizador, qual seja, permitir a redução da estrutura da empresa contratante e, com isso, seus custos, para melhor direcionamento de esforços e agilidade no que realmente importa e define a empresa enquanto tal, viabilizando-se, com isso, maior facilidade na solução de conflitos internos.<sup>34</sup>

---

<sup>31</sup> Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

<sup>32</sup> MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. **Trabalho Escravo Contemporâneo**. Conceituação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. São Paulo: LTr, 2011, p. 120. Nesta mesma obra, leciona a autora que a mera interposição de mão de obra é vedada pelo ordenamento jurídico pátrio, devendo ser combatida, por ferir o princípio da dignidade da pessoa humana. Desta forma, a *marchandage*, assim como todas as demais situações que reduzem o sujeito trabalhador à condição de “coisa”, caracteriza o trabalho em condições indignas.

<sup>33</sup> FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Quarteirização. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (Coord.). **Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2017, p. 21. Na mesma obra, destaca o autor que se emprega, também, a denominação *facilities management*, quando se trata de gerenciamento de serviços de manutenção e conservação de prédios ou condomínios, residenciais ou não, tratando o instituto como uma tendência na sociedade capitalista contemporânea.

<sup>34</sup> FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Quarteirização. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (Coord.). **Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2017, p. 21-22.

Fundamental mencionar, ademais, dada a relevância do tema, que a Organização Internacional do Trabalho – OIT, em 1997, editou a Convenção n. 181, relativa às Agências de Empregos Privadas, não ratificada pelo Brasil<sup>35</sup>. Nela, dentre as questões consideradas, estão expressamente consignadas a importância da flexibilidade no funcionamento dos mercados de trabalho, o papel das agências de emprego no bom funcionamento do mercado, a necessidade de proteção do trabalhador e da garantia da liberdade sindical como elemento indispensável às boas relações profissionais. É dizer, a OIT reconhece a existência do fenômeno terceirizatório e, mais do que isso, do interesse de sua regulamentação e do papel importante que a “agência privada de intermediação” passa a adquirir em face das novas relações laborais que se inserem no mercado de trabalho contemporâneo e que flexibilizam a lógica binária Empregador-empregado que sempre pautou o contexto do direito laboral brasileiro.

Importa destacar, ainda, apesar de todas as críticas e posições conflitantes relativamente ao instituto da terceirização<sup>36</sup>, que estudos publicados pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, revelam uma tendência mundial – já realidade no mercado de trabalho europeu - de substituição progressiva de empregos fixos por outras formas de contratação, tais como contratos autônomos, contratos por prazo determinado e contratos de trabalho temporário<sup>37</sup>, de modo que esse rearranjo das relações laborais, a par de consistir severa dúvida aos atores do direito laboral acerca de seu acerto na preservação de direitos trabalhistas e vedação de retrocesso de direitos sociais, é fato que se apresenta como pauta de uma necessária reflexão.<sup>38</sup>

---

<sup>35</sup> Convenção 181 da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_242713/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242713/lang--pt/index.htm)>. Acesso em 01/07/2018.

<sup>36</sup> Ricardo José Macedo de Britto Pereira, dentre outros autores, critica severamente a terceirização, argumentando que “o seu caráter altamente ideologizado encobre as suas reais intenções e os meios para alcançá-las, ao tempo em que forja um ideal de progresso e de desenvolvimento econômicos, como símbolos da modernidade, em que o modelo regulatório trabalhista tradicional seria a barreira arcaica que inviabiliza a prosperidade da nação”. PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. A inconstitucionalidade da liberação generalizada da terceirização. Interpretação da Lei 13.429, de 31.03.2017. In GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Org.). **Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2017, p. 89.

<sup>37</sup> FREDIANI, Yone. Terceirização de serviços – um estudo sintético e comparado com os ordenamentos espanhol e italiano. In GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Org.). **Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2017, p. 107.

<sup>38</sup> Nessa linha, Joselita Nepomuceno Borba aduz que, se por um lado a terceirização constitui-se em fenômeno com potencialidade para causar precarização e aniquilamento de direitos trabalhistas, por outro não se pode cercar a livre iniciativa e a autonomia contratual, mormente se embasado na ilegalidade do instituto, especialmente com o advento da Lei n. 13.429/2017, que tornou vazio esse argumento. Assim, conforme a autora, a subcontratação tem respaldo na CLT, nos termos dos artigos 455 e 652, III, e no Código Civil, em seus artigos 593, 594 e 610, e a terceirização na Súmula n. 331 do TST e em leis esparsas, quais sejam, Lei n. 6.019/74, Lei n. 7.102/83, Lei n. 9.472/97, Lei n. 8.987/95, Lei n. 9.472/97 e, recentemente, pela já citada Lei n. 13.429/17 que, a despeito das posições em contrário, introduziu no sistema jurídico brasileiro a terceirização de forma ampla. BORBA, Joselita Nepomuceno. Externalização produtiva: subcontratação e terceirização. Como não precarizar? Necessária aplicação do Princípio da Igualdade. In GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Org.). **Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2017, p. 47.

## 1.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

Após estudo do conceito de terceirização, seus desdobramentos e possibilidades, características e nomenclaturas usuais, bem como a constatação de que a despeito das críticas<sup>39</sup>, este fenômeno de abrangência mundial se alastra velozmente, imperioso que se acure o olhar sobre a evolução da terceirização no Brasil, a fim de se alcançar questões sensíveis, tais como a resistência por parte importante da doutrina e da comunidade jurídica à prática da relação trilateral e a responsabilidade trabalhista das empresas contratantes no caso específico de precarização das relações de trabalho. Para tanto, revisar-se-á a evolução histórica do instituto, tendo como marco divisório desta linha cronológica, a edição da Súmula n. 331 do TST, principal instrumento de regulamentação da terceirização no Brasil desde a década de 1990 até a publicação da Lei de Reforma Trabalhista, para, enfim, compreender-se o atual momento do instituto no Brasil.

### 1.2.1 A terceirização no Brasil até a edição da Súmula n. 331 do TST

Pode-se dizer que, no Brasil, a terceirização constitui-se em um fenômeno relativamente novo, assumindo clareza estrutural e amplitude de dimensão apenas após a década de 1970. Não causa estranheza, portanto, a ausência de referência expressa à matéria na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, visto que na década de 1940, a terceirização, por inexpressiva no direito trabalhista brasileiro, parecia não merecer menção no principal diploma normativo laboral do país.<sup>40</sup>

É bem verdade, todavia, que a CLT referenciou, em seu artigo 455<sup>41</sup>, o contrato de subempreitada, no qual é possível observar, ainda que sem referência expressa à terminologia

---

<sup>39</sup> Guilherme Wunsch em artigo publicado no sítio Empório do Direito em coautoria com Fabíola de Oliveira Brum tece críticas relativamente ao instituto da terceirização, as quais merecem reprodução. Lecionam os autores: “A terceirização agride diversos direitos e garantias trabalhistas. O empregado, além de perder economicamente, ainda se tornará invisível como profissional, pois, desempenhará sua função na tomadora de serviços, empresa com a qual não terá vínculo, sendo apenas alocado em um determinado espaço para desempenhar suas tarefas como se fosse uma máquina, e tal situação encontra-se em desacordo com o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana. Com a terceirização, os sindicatos perdem força, os trabalhadores ficam dispersos e sem representação, ou quando existe sindicato para a categoria profissional do trabalhador de atividade terceirizada, este é deficiente e a proteção coletiva é frágil.” Disponível em: <<http://emporiiododireito.com.br/backup/precarizacao-das-relacoes-trabalhistas-nos-casos-de-terceirizacao-vilipendio-a-protecao-do-trabalhador-por-guilherme-wunsch-e-fabiola-de-oliveira-brum/>>. Acesso em 11/11/2017.

<sup>40</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2011, p. 427.

<sup>41</sup> Art. 455, CLT - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.



“terceirização”, a figura da subcontratação da mão de obra. Nesta modalidade de contrato, no que diz respeito à responsabilidade pelo inadimplemento das verbas trabalhistas pelo subempreiteiro, o artigo já mencionado prevê a possibilidade de ajuizamento de reclamação trabalhista em face do principal empreiteiro, que será processada e julgada perante a Justiça Trabalhista<sup>42</sup>. É possível afirmar-se, portanto, que a subempreitada seria uma “proto-forma” de terceirização, já regulamentada pela CLT.<sup>43</sup>

Salienta, outrossim, Sérgio Pinto Martins, que a ideia de terceirizar, no país, teve sua gênese já na década de 1950, com a inserção de empresas multinacionais do ramo automobilístico em território nacional, que já trabalhavam com a ideia de montagem do produto final a partir da compra de seus componentes de empresas-parceiras, reunindo esforços apenas no que o autor denominou de “essência do negócio”.<sup>44</sup>

A tímida abordagem celetista, bem como a escassa repercussão social da fórmula triangular da relação de emprego, verificada, em um primeiro momento, nas linhas de montagem da indústria automobilística, demonstra que o desenvolvimento da indústria no Brasil, a partir dos anos 1930 e, com maior destaque, na década de 1950, pautou-se na tradicional relação empregador-empregado, fundada na base sólida dos artigos 2º e 3º da CLT<sup>45</sup>,

---

Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

<sup>42</sup> Art. 652, CLT - Compete às Juntas de Conciliação e Julgamento:

a) conciliar e julgar:

[...]

III - os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice.

<sup>43</sup> Não obstante a previsão do contrato de subempreitada pelo artigo 455 da CLT, bem como da responsabilidade do empreiteiro principal pelo inadimplemento das obrigações assumidas pelo subempreiteiro, em 08 de novembro de 2000, a Seção de Dissídios Individuais I do TST – SDI-1 publicou a orientação jurisprudencial n. 191, na qual reconheceu a inexistência de responsabilidade solidária ou subsidiária entre o dono da obra e o empreiteiro relativamente às obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra empresa construtora ou incorporadora, tendo como fundamento a inexistência de previsão legal. Em maio de 2011, referida orientação jurisprudencial sofreu alteração, constando em sua nova redação a ausência de responsabilidade solidária ou subsidiária entre dono da obra e empreiteiro de construção civil, destacando, ainda, a inexistência de previsão legal *específica* para tal.

<sup>44</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2000, p. 16.

<sup>45</sup> Art. 2º, CLT - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

que não faz qualquer menção a hipóteses, ainda que excepcionais, de subcontratação de mão de obra ou serviços.

Com efeito, o conceito legal de empregado está previsto no artigo 3º, *caput*, da CLT, sendo assim considerada toda a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante o pagamento de salário. Tal dispositivo, porém, não encerra de forma cabal a definição de “empregado”. Para tanto, faz-se necessária a adição de mais um elemento, que surge a partir da leitura conjunta dos artigos 2º e 3º da CLT, que é a personalidade na realização da atividade contratada<sup>46</sup>. Destarte, uma vez presentes os cinco requisitos da figura sociojurídica do empregado, quais sejam: trabalho por pessoa física, com personalidade, onerosidade, não eventualidade e sob subordinação ao empregador, restará configurado o vínculo empregatício.<sup>47</sup> E, por oportuno, elucida-se que a relação de emprego (espécie), nos últimos duzentos anos, tornou-se a mais importante relação de trabalho (gênero) existente no contexto socioeconômico do mundo ocidental, para a qual reserva-se um universo orgânico e sistematizado de regras e princípios específicos, situados em toda a normativa trabalhista.<sup>48</sup>

Não é de se estranhar, assim, dada a relevância da relação empregatícia, base fundante de toda normativa laboral brasileira, que o modelo binário de relação de emprego tenha preponderado sob quaisquer outras formas inovatórias de prestação de trabalho. Sopesa-se, porém, que esta mesma fórmula não se mostrou suficiente e consentânea à realidade dinâmica do mundo do trabalho globalizado, afirmativa que se comprova com o fenômeno terceirizatório observado, inicialmente, nas linhas de montagem da indústria automobilística e, posteriormente, espreado para outras atividades, com incipiente manifestação do fenômeno na Administração Pública, conforme se verá adiante.

Pode-se dizer, assim, que ao final dos anos 1960<sup>49</sup> e em especial da década de 1970, notadamente no segmento público, a ideia de terceirização – embora ainda não identificada

---

<sup>46</sup> Nas palavras de Homero Batista Mateus da Silva, “o empregador é aquele que procura uma pessoa específica e determinada para ser seu empregado”. E, ainda, “é irônico que o requisito para ser empregado surja na definição de empregador, mas quando se analisam os artigos em conjunto bem se nota que o legislador quis destacar a personalidade como um pressuposto para a formação do contrato de trabalho”. SILVA, Homero Batista Mateus. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**. Parte Geral. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, p. 101.

<sup>47</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2011, p. 348.

<sup>48</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2011, p. 277.

<sup>49</sup> Sérgio Pinto Martins destaca que as empresas ligadas à limpeza e conservação também são pioneiras na terceirização no Brasil, datando de 1967 essa atividade. Ademais, o autor ressalva que os Decretos-leis n. 1.212 e 1.216 de 1966 permitiram aos bancos a disposição de serviços de segurança prestados por particulares e que o Decreto-lei n. 1.034, de 21 de outubro de 1969, que tratava de medidas de segurança para instituições bancárias, caixas econômicas e cooperativas de crédito já possibilitava a contratação de terceiros para a vigilância ostensiva, desde que observados os requisitos nele estabelecidos. MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2000, p. 16.

mediante esse epíteto - passa a ser encampada pela legislação infraconstitucional, por meio do Decreto-Lei n. 200/67 e da Lei n. 5.645/70.<sup>50</sup>

O Decreto-Lei n. 200/67, até hoje em vigor, estabeleceu diretrizes para a Reforma Administrativa, dentre as quais, expressamente prevista no artigo 10, a descentralização das atividades da Administração Federal. Referido decreto, pela primeira vez, estipulou diretrizes para a terceirização de atividades em âmbito público, estabelecendo que os serviços que compõem a estrutura central de direção do órgão público devem permanecer liberados das rotinas de execução e das tarefas de mera formalização de atos administrativos. A ideia foi permitir a concentração da Administração Federal nas atividades de planejamento, supervisão, coordenação e controle, desobrigando-a das tarefas executivas e, com isso, promover o enxugamento da máquina pública.<sup>51</sup>

Em seguida ao Decreto-Lei n. 200/67, surge a Lei n. 5.645/70, que em seu artigo 3º, parágrafo único<sup>52</sup>, posteriormente revogado pela Lei n. 9.527/97, estabelecia um rol de serviços terceirizáveis, dentre os quais encontravam-se as atividades relacionadas ao transporte,

---

<sup>50</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2011, p. 427.

<sup>51</sup> Art. 10, Decreto-Lei 200/67 - A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada.

§ 1º A descentralização será posta em prática em três planos principais:

a) dentro dos quadros da Administração Federal, distinguindo-se claramente o nível de direção do de execução;

b) da Administração Federal para a das unidades federadas, quando estejam devidamente aparelhadas e mediante convênio;

c) da Administração Federal para a órbita privada, mediante contratos ou concessões.

§ 2º Em cada órgão da Administração Federal, os serviços que compõem a estrutura central de direção devem permanecer liberados das rotinas de execução e das tarefas de mera formalização de atos administrativos, para que possam concentrar-se nas atividades de planejamento, supervisão, coordenação e controle.

§ 3º A Administração casuística, assim entendida a decisão de casos individuais, compete, em princípio, ao nível de execução, especialmente aos serviços de natureza local, que estão em contato com os fatos e com o público.

§ 4º Compete à estrutura central de direção o estabelecimento das normas, critérios, programas e princípios, que os serviços responsáveis pela execução são obrigados a respeitar na solução dos casos individuais e no desempenho de suas atribuições.

§ 5º Ressalvados os casos de manifesta impraticabilidade ou inconveniência, a execução de programas federais de caráter nitidamente local deverá ser delegada, no todo ou em parte, mediante convênio, aos órgãos estaduais ou municipais incumbidos de serviços correspondentes.

§ 6º Os órgãos federais responsáveis pelos programas conservarão a autoridade normativa e exercerão controle e fiscalização indispensáveis sobre a execução local, condicionando-se a liberação dos recursos ao fiel cumprimento dos programas e convênios.

§ 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.

§ 8º A aplicação desse critério está condicionada, em qualquer caso, aos ditames do interesse público e às conveniências da segurança nacional.

<sup>52</sup> Art. 3º, Lei 5.645/70 - Parágrafo único. As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o artigo 10, § 7º, do Decreto-lei número 200, de 25 de fevereiro de 1967.

conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas. De se destacar, em vista disso, que tal distinção traz nítida correlação com expressões posteriormente utilizadas para diferenciar a terceirização lícita da terceirização ilícita, quais sejam, atividades-meio e atividades-fim, assunto que será posteriormente analisado.

No que toca ao setor privado, a primeira normativa a tangenciar o tema remonta à década de 1970 e foi a Lei n. 6.019/74<sup>53</sup>, que positivou o trabalho temporário. Importa referir que o trabalhador temporário se diferencia do empregado contratado por prazo determinado, este último inserido em relação jurídica que observa os exatos moldes dos artigos 443 e 445 da CLT<sup>54</sup>, prestigiando a tradicional relação bilateral empregador-empregado. Ao trabalhador temporário, por seu turno, aplica-se o disposto na Lei n. 6.019/74, que regrou a relação jurídica agora trilateral entre empresa de trabalho temporário, trabalhador temporário e empresa tomadora de serviços ou empresa cliente. Nessa linha, embora o trabalhador temporário desempenhe suas atividades para a empresa tomadora de serviços, seu vínculo empregatício dá-se com a empresa prestadora dos serviços, razão pela qual Maurício Godinho Delgado afirma que a Lei do Trabalho Temporário dissociou a relação econômico-social de prestação de serviços da relação jurídica que lhe é decorrente.<sup>55</sup>

Impende ressaltar, ademais, que a Lei n. 6.019/74 estabeleceu circunstâncias específicas autorizativas da contratação de trabalhador temporário, quais sejam, necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente e acréscimo extraordinário de serviços.<sup>56</sup> A primeira das hipóteses diz respeito a situações rotineiras de empregados

---

<sup>53</sup> Recentemente, a Lei n. 6.019/74 sofreu significativas alterações, notadamente quanto ao instituto da terceirização das relações de trabalho, mediante a Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017.

<sup>54</sup> Art. 443, CLT - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

b) de atividades empresariais de caráter transitório; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

c) de contrato de experiência. (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 445, CLT - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967). Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em 10/11/2017.

<sup>55</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2011, p. 447.

<sup>56</sup> O art. 2º da Lei n. 6.019/74 sofreu recente alteração pela Lei n. 13.429/2017, de modo que a sua atual redação é a que segue: Art. 2º. Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade

permanentes da empresa cliente, como no caso de férias, ou outras interrupções ou suspensões do contrato de trabalho, ao passo que a segunda se refere à situação excepcional, que implica em aumento de serviços, autorizando a contratação por prazo determinado ou a contratação temporária de serviços.<sup>57</sup> Além disso, há, ainda, algumas particularidades que merecem destaque na ideia original de trabalho temporário implementada pela Lei n. 6.019/74: ao contrário da regra geral para a contratação de empregados, o contrato temporário exige forma específica, qual seja, a escrita<sup>58</sup>, nele constando, dentre outras condições, o motivo justificador da contratação<sup>59</sup>. Tal contrato que, na redação original da Lei n. 6.019/74, valer-se-ia de trabalhadores devidamente qualificados<sup>60</sup>, poderia ser pactuado pelo prazo de três meses, salvo autorização do Ministério do Trabalho<sup>61</sup>, conferindo ao trabalhador temporário um rol de direitos mais reduzido se comparado ao trabalhador protegido pela CLT.<sup>62</sup>

---

de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 1º É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 2º Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm)>. Acesso em 10/11/2017.

<sup>57</sup> PRUNES, Luiz Ferreira Prunes. **Terceirização do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 1997.

<sup>58</sup> Art. 11, Lei n. 6.019/74 - O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente será, obrigatoriamente, escrito e dele deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei.

<sup>59</sup> Art. 9º, Lei n. 6.019/74: O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterà: (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

I - qualificação das partes; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

III - prazo da prestação de serviços; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

IV - valor da prestação de serviços; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

V - disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017).

<sup>60</sup> Art. 4º, Lei n. 6.019/74 - Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.

<sup>61</sup> Art. 10, Lei 6.019/74 - O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra.

<sup>62</sup> Art. 12, Lei 6.019/74 - 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;

b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento);

c) férias proporcionais, nos termos do artigo 25 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;

d) repouso semanal remunerado;

e) adicional por trabalho noturno;

f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;

g) seguro contra acidente do trabalho;

Posteriormente, em 20 de junho de 1983, foi promulgada a Lei n. 7.102, que dispôs sobre a segurança dos estabelecimentos financeiros, determinando que a vigilância ostensiva e o transporte de valores deverão ser realizados por empresas especializadas contratadas ou pelo próprio estabelecimento financeiro, desde que este conte com pessoal aprovado em curso de formação de vigilante autorizado pelo Ministério da Justiça.<sup>63</sup> A Lei dos Vigilantes, assim, representa hipótese de tipificação legal da terceirização. Primeiramente, destinada tão só aos estabelecimentos financeiros e, posteriormente, com a entrada em vigor da Lei n. 8.863, de 28 de março de 1994, ampliada para todos os setores, como segurança privada a pessoas, residências, demais estabelecimentos comerciais, entidades sem fins lucrativos, órgãos e empresas públicas.<sup>64</sup>

De modo acanhado, portanto, a legislação extravagante, para além da tímida e quase acidental hipótese de subcontratação de mão de obra prevista na CLT – subempreitada – passou a legislar sobre duas situações específicas de terceirização: a contratação temporária e os serviços de vigilância. Vê-se, pois, que entre 1943 – data da entrada em vigor da CLT – e 1983 – data da entrada em vigor da Lei dos Vigilantes, somente essas duas atividades, específicas e circunstanciais, estavam autorizadas na ordem jurídica brasileira, no campo das relações privadas, à terceirização.

A insuficiência legislativa no trato da disciplina da terceirização revelou-se flagrante em face da expressiva atuação jurisprudencial. Com efeito, a casuística trouxe à tona a evolução de uma nova forma de contratação, que desnudava a alteração econômico-social do fenômeno da forma trilateral de contratação, exigindo respostas ainda inexistentes na normativa nacional. Neste cenário, portanto, observou-se notória atuação dos tribunais trabalhistas em busca de assimilação e acomodação do fenômeno dentro das balizas interpretativas do direito laboral.

---

h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 (art. 5º, item III, letra "c" do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973).

<sup>63</sup> Art. 3º, Lei 6.019/74 - A vigilância ostensiva e o transporte de valores serão executados: (Redação dada pela Lei nº 9.017, de 1995)

I - por empresa especializada contratada; ou (Redação dada pela Lei nº 9.017, de 1995)

II - pelo próprio estabelecimento financeiro, desde que organizado e preparado para tal fim, com pessoal próprio, aprovado em curso de formação de vigilante autorizado pelo Ministério da Justiça e cujo sistema de segurança tenha parecer favorável à sua aprovação emitido pelo Ministério da Justiça. (Redação dada pela Lei nº 9.017, de 1995). Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7102.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7102.htm)>. Acesso em 10/11/2017.

<sup>64</sup> Art. 2º Acrescente-se ao art. 10 da Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983, os seguintes §§ 2º, 3º, 4º, 5º e 6º, renumerando-se o atual parágrafo único para § 1º:

"Art. 10. ....

§ 1º .....

§ 2º As empresas especializadas em prestação de serviços de segurança, vigilância e transporte de valores, constituídas sob a forma de empresas privadas, além das hipóteses previstas nos incisos do caput deste artigo, poderão se prestar ao exercício das atividades de segurança privada a pessoas; a estabelecimentos comerciais, industriais, de prestação de serviços e residências; a entidades sem fins lucrativos; e órgãos e empresas públicas.

Nessa linha, mediante a Resolução n. 4/1986, o TST publicou o enunciado de Súmula n. 256, cuja redação deu-se nos termos que seguem: “Salvo nos casos de trabalho temporário e de vigilância, previstos nas Leis n. 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983<sup>65</sup>, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços”. Vê-se, pois, que a posição inicial do TST acerca do fenômeno terceirizatório, a despeito do número expressivo de casos que levaram à edição do enunciado da Súmula em apreço, foi restritiva, limitando-se, tão somente, às hipóteses previstas em lei, quais sejam, trabalho temporário e serviços de vigilância, demonstrando, conforme já mencionado, notória resistência ao albergamento do fato econômico-social triangular, na linha da definição mais conservadora do fenômeno juslaboral, que escuda a fórmula bilateral empregado-empregador. Não fora isso, as expressas e claras exceções contidas até então no Decreto 200/67, artigo 10<sup>66</sup>, e na Lei n. 5.645/70, artigo 3º, parágrafo único<sup>67</sup>, direcionadas ao Administrador Público, não foram contempladas, o que veio a demonstrar a insuficiência do leque fechado de opções trazido pela súmula que, em menos de 10 anos, foi substituída pela Súmula n. 331 do TST.<sup>68</sup>

### 1.2.2 A terceirização no Brasil após a edição da Súmula n. 331 do TST

A opção limitativa preconizada pela Súmula n. 256, já na década seguinte, por força da incidência cada vez mais significativa da terceirização nas relações laborais e, ainda, diante da insistente lacuna legislativa, impôs ao TST a revisão de seu posicionamento, que se deu mediante a Resolução n. 23/1993, com a edição da Súmula n. 331.<sup>69</sup> Desta feita, o TST elaborou enunciado minucioso, contendo, em sua redação original, quatro incisos, nos termos abaixo transcritos:

---

<sup>65</sup> BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Súmula n. 256**. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-256](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256). Acesso em: 11 fev. 2018.

<sup>66</sup> Art. 10, § 7º, Decreto-Lei n. 200/67 - Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.

<sup>67</sup> Art. 3º Parágrafo único, Decreto-Lei n. 200/67 -. As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o artigo 10, § 7º, do Decreto-lei número 200, de 25 de fevereiro de 1967.

<sup>68</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2011, p. 435.

<sup>69</sup> BRASIL. TST. Súmula n. 331. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>>. Acesso em: 11 fev. 2018.

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 na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial.

A Súmula n. 331, conforme se observa da leitura do seu inciso I, manteve opção restritiva quanto à possibilidade de terceirização, de modo que a regra, até então – antes da Lei n. 13.429/17 – era a da ilegalidade de contratação de trabalhadores mediante empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente entre o prestador de serviços e a tomadora da mão de obra. A exceção, todavia, permanecia sendo o trabalho temporário, regulamentado pela Lei n. 6.019/74. Nessa toada, o inciso I da Súmula em apreço apenas reforça posição já adotada pela Súmula n. 256 do TST, descabendo maiores considerações.

Quanto ao inciso II, impende ressaltar que o TST pretendeu pôr fim à duradoura discussão que se travava na Justiça Trabalhista e à copiosa demanda judicial que pleiteava o reconhecimento de vínculo empregatício diretamente com os órgãos da Administração Pública direta, indireta e fundacional relativamente aos inúmeros casos de terceirização havidos no âmago do serviço público<sup>70</sup>. Com efeito, o mencionado artigo 37, II, da Constituição Federal<sup>71</sup>,

<sup>70</sup> São precedentes do Inciso II da Súmula n. 331, os seguintes julgados: RR 62835-48.1992.5.02.555 (1ª T 12/40/1993, Rel. Min. Ursulino Santos, DJ 01/10/1993, decisão unânime); RR 44058-74.1992.5.07.555 (1ª T 3308/1992, Rel. Min. Afonso Celso, DJ 04/12/1992, decisão unânime); RR 42286-78.1991.5.01.555, 4ª T 2936/1992, Rel. Min. Leonaldo Silva, DJ 12/02/1993, decisão unânime); RR 41974-21.1991.5.04.555 (4ª T 1420/1993, Rel. Min. Marcelo Pimentel, DJ 18/06/1993, decisão unânime); RR 35607-78.1991.5.04.555 (5ª T 1275/1993, Rel. Min. José Ajuricaba da Costa e Silva, DJ 25/06/1993, decisão unânime) e RR 27568-54.1991.5.09.555 (5ª T, Rel. Min. Antônio Amaral, DJ 19/06/1992, decisão por maioria). Nos julgados em apreço, importa referir, foi afastada a aplicação da Súmula n. 256 do TST relativamente à inadimplência das verbas trabalhistas por empresas prestadoras de serviços contratadas pela Administração Pública Direta e Indireta, ao principal argumento de que o artigo 1º, parágrafo único, da Lei n. 5.645/70, privilegia a execução indireta das atividades de transporte, custódia, operação de elevadores, dentre outras assemelhadas, de modo que a aplicação do verbete n. 256 do TST atentaria contra a lei. Destarte, percebe-se, da leitura dos julgados que, ao tempo da edição do inciso II da Súmula n. 331, a jurisprudência do TST reconhecia a legalidade da contratação indireta, via contrato de prestação de serviços ou convênio, para execução do que, posteriormente, denominou-se de “atividades-meio” da Administração, inclusive, em muitos casos, mediante o afastamento da responsabilidade desta pelo inadimplemento de verbas trabalhistas.

<sup>71</sup> Art. 37, CF/88 - A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;



com a redação que lhe foi dada pela Emenda Constitucional n. 19, de 1998, impõe que os quadros da Administração Pública somente podem ser preenchidos mediante a submissão a concurso público de provas ou provas e títulos, exceto cargos de confiança. Deste modo, ainda que configurada hipótese de contratação ilegal, mediante terceirização ilícita de mão de obra, a exigência constitucional do concurso público obstaculiza o reconhecimento de vínculo empregatício com a Administração Pública<sup>72</sup>, de modo que a forma, neste caso, por expressa disposição constitucional, constitui essência do ato de admissão de trabalhadores em entes estatais, impondo-se o reconhecimento de nulidade do ato e sendo restringidos, portanto, seus efeitos trabalhistas.<sup>73</sup>

No inciso III da Súmula n. 331<sup>74</sup>, por sua vez, encontra-se a previsão de inexistência de vínculo empregatício entre tomador e prestador de serviços de vigilância – previsão já

---

<sup>72</sup> Sobre a questão, todavia, a Súmula n. 331 não esclareceu pontos importantes, mormente quanto aos efeitos trabalhistas decorrentes da terceirização ilícita nos quadros da Administração Pública. Considerado nulo o ato, os efeitos *ex tunc* da contratação ilícita inviabilizariam, em uma primeira leitura, a percepção de qualquer verba trabalhista. No entanto, esta posição causou estranheza à parte significativa da doutrina e, também, à jurisprudência trabalhista, que sopesaram a circunstância de que a força de trabalho, uma vez dispensada ao exercício de determinada atividade, não pode ser restituída, sendo que a ninguém é dado beneficiar-se da própria torpeza – princípio basilar do direito – nem mesmo à Administração Pública, que há de representar o interesse da coletividade. Por essas razões, conforme bem saliente por Maurício Godinho Delgado, três posições interpretativas foram vislumbradas acerca do tema. A primeira, mais extremada, defendendo a inexistência de qualquer efeito trabalhista em razão da vedação constitucional de reconhecimento do vínculo; a segunda, situa-se no polo paradoxalmente oposto, reconhecendo todos os direitos trabalhistas decorrentes da prestação do labor e suplantando a impossibilidade de reconhecimento de vínculo; e, por último, a posição intermediária e conciliadora, que recomenda, o pagamento das verbas trabalhistas pertinentes sem, contudo, anotação da CTPS do trabalhador, com fundamento no princípio da isonomia – artigo 5º, *caput*, e artigo 7º, XXXII, ambos da Constituição Federal, observando-se, portanto, a isonomia no núcleo da relação trabalhista pactuada. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2011, p. 443-444.

A jurisprudência trabalhista, importa mencionar, encampou entendimento intermediário, nos termos da Orientação Jurisprudencial n. 383 da Seção de Dissídios Individuais: “I – SDI1: TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, ‘A’, DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.1974. (mantida) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, ‘a’, da Lei nº 6.019, de 03.01.1974. BRASIL. TST. **Súmula n. 383**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_381.html#TEMA383](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_381.html#TEMA383)>. Acesso em: 10 nov. 2018.

<sup>73</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2011, p. 443.

<sup>74</sup> São precedentes do inciso III da Súmula n. 331, os seguintes julgados: ERR 211-52.1990.5.12.5555 (1ª T 2333/1993, Rel. Min. Cnéa Moreira, DJ 03/09/1993, decisão por maioria); RR 226-34.19899.5.02.5555 (1ª T 2608/1989, Rel. Min. José Luiz Vasconcellos, DJ 08/09/1989, decisão por maioria); RR 43279-06.1992.5.04.5555 (2ª T 631/1993, Rel. Min. João Tezza, DJ 18/06/1993, decisão unânime); RR 24086-98.1991.5.09.5555 (2ª T 806/1992, Rel. Min. Vantuil Abdala, DJ 08/05/1992, decisão por maioria); RR 45956-68-1992.5.09.5555 (3ª T 5251/1992, Rel. Min. Roberto Della Manna, DJ 06/08/1993, decisão unânime) e RR 41486-28.1991.5.09.5555 (3ª T 46/1992, Rel. Min. Manoel Mendes de Freitas, DJ 26/03/1993, decisão unânime). Da leitura dos precedentes citados, verifica-se que o TST, com amparo no artigo 10, § 7º do Decreto-lei n. 200/67 e artigo 1º, parágrafo único da Lei n. 5.645/70, afastou a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre a Administração Pública direta e indireta e os empregados da empresa prestadora de mão de obra terceirizada, aduzindo, outrossim, que a interpretação a ser dada a então vigente Súmula n. 256 devia ser apenas exemplificativa, de modo que não apenas as atividades nela expressamente versadas poderiam ser objeto de contratação indireta pela Administração

contemplada na Súmula n. 256 do TST – a grande novidade, porém, deu-se ao final da redação do inciso em questão, ao dispor, o TST, sobre a possibilidade de terceirização, para além das hipóteses enumeradas nas Leis n. 6.019/74 e 7.102/83, ou seja, abrindo o leque de opções ao referir expressamente “serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador”; É dizer, a partir deste inciso, o TST passou a reconhecer expressamente a licitude da terceirização não apenas em relação às atividades já mencionadas na Súmula n. 256, como também aos serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador. Evidentemente, a contar da edição desta súmula e sua aplicação pelos tribunais trabalhistas, muitas foram as controvérsias relativamente ao real significado e abrangência da expressão “atividade-meio”, porquanto tal diferenciação – atividade-meio/atividade-fim – passou a ser o critério distintivo entre a terceirização lícita e a terceirização ilícita, taxonomia fartamente encontrada na literatura e na jurisprudência sobre o tema (não isenta de críticas, evidentemente).<sup>75</sup>

Importa referir, ademais, que a temática relativa à compreensão do significado de atividade-fim, além de causar celeuma doutrinária, é tema recorrente na jurisprudência dos tribunais, sendo, inclusive, objeto de recurso extraordinário junto ao Supremo Tribunal Federal (RE 958252), ao qual foi atribuída repercussão geral<sup>76</sup>, justamente com o fito de delimitar as hipóteses de terceirização lícita de mão de obra, tendo em conta o conceito de atividade-fim,

---

Pública, como também demais atividades que se enquadrassem no conceito de atividades-meio, tal como as exemplificadas na legislação referida.

<sup>75</sup> Neste sentido, José Cláudio Monteiro de Brito Filho adverte que a fraude nos processos terceirizatórios ocorre não somente pelo inadimplemento dos créditos trabalhistas, como também, muitas vezes, na própria atividade prestada. E isso ocorre, conforme o autor, justamente porque nem sempre é simples definir, dentro de uma empresa, o que é atividade-meio e o que é atividade-fim. BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Terceirização e organização sindical brasileira: em embate entre a flexibilidade e a rigidez*. In GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (Coord.). **Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2017, p. 35.

<sup>76</sup> Segue, por oportuno, ementa do julgado em questão, que ainda se encontra em andamento na Suprema Corte, com a ressalva de que, em decisão proferida em 17/06/2015, o Recurso de Agravo Regimental n. 713211 foi provido, sendo determinada a sua conversão em recurso extraordinário para melhor exame da matéria. EMENTA: EMBARGOS DE DECLARAÇÃO NO AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. OMISSÃO. DISCUSSÃO SOBRE A LIBERDADE DE TERCEIRIZAÇÃO. FIXAÇÃO DE PARÂMETROS PARA A IDENTIFICAÇÃO DO QUE REPRESENTA ATIVIDADE-FIM. POSSIBILIDADE. PROVIMENTO DOS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PARA DAR SEGUIMENTO AO RECURSO EXTRAORDINÁRIO.

1. A liberdade de contratar prevista no art. 5º, II, da CF é conciliável com a terceirização dos serviços para o atingimento do exercício-fim da empresa. 2. O *thema decidendum, in casu*, cinge-se à delimitação das hipóteses de terceirização de mão-de-obra diante do que se compreende por atividade-fim, matéria de índole constitucional, sob a ótica da liberdade de contratar, nos termos do art. 5º, inciso II, da CRFB. Patente, outrossim, a repercussão geral do tema, diante da existência de milhares de contratos de terceirização de mão-de-obra em que subsistem dúvidas quanto à sua legalidade, o que poderia ensejar condenações expressivas por danos morais coletivos semelhantes àquela verificada nestes autos. 3. Embargos de declaração providos, a fim de que seja dado seguimento ao Recurso Extraordinário, de modo que o tema possa ser submetido ao Plenário Virtual desta Corte para os fins de aferição da existência de Repercussão Geral quanto ao tema ventilado nos termos da fundamentação acima. (ARE 713211, Relator: Min. Luiz Fux, 1ª Turma, julgado em 01/04/2014).

sob a ótica da liberdade de contratar, preconizada no artigo 5º, II, da Constituição Federal<sup>77</sup>, justificada a partir da insegurança jurídica perpetrada em face de tal indefinição.<sup>78</sup>

Na questão, importante mencionar a posição de Sérgio Pinto Martins, defendendo, antes da Lei n. 13.467/17, a possibilidade de terceirização de atividade-fim da empresa, especialmente nos casos de atividades que envolvam alta especialização, como sói ocorrer com as indústrias do ramo automobilístico. Para o autor, “não se pode afirmar [...] que a terceirização deva restringir-se à atividade-meio da empresa, ficando a cargo do administrador decidir tal questão, desde que a terceirização seja lícita, sob pena de ser desvirtuado o princípio da livre iniciativa contido no art. 170 da Constituição”<sup>79</sup>. Prossegue, o autor, exemplificando situações nas quais é possível identificar a terceirização em atividade-fim, tais como a construção civil, que tem por praxe a terceirização de atividades essenciais da construtora e mesmo as costureiras que trabalham de forma autônoma para confecções.<sup>80</sup>

---

<sup>77</sup> Art. 5º, CF/88 - 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:

[...]

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.

<sup>78</sup> Quanto à tese provisoriamente anunciada pelo STF, no sentido de que uma suposta primazia da liberdade contratual deveria prevalecer sobre a proteção ao trabalho, diante da inexistência de dispositivos constitucionais a vedarem a prática da terceirização com fundamento nesta salvaguarda, Ricardo José Macêdo de Britto Pereira pontua que essa interpretação jamais logrou prestígio nos tribunais trabalhistas, além de poder gerar incalculável passivo trabalhista e social. PEREIRA, José Macêdo de Britto. A Inconstitucionalidade da liberação generalizada da terceirização. Interpretação da Lei n. 13.429, de 31.03.2017. In GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (Coord.). **Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2017, p. 88.

<sup>79</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários às Súmulas do TST**. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 214.

<sup>80</sup> A mesma corrente capitaneada por Sérgio Pinto Martins defendia a terceirização de atividade-fim em empresas de energia elétrica e de telecomunicações. O posicionamento do TST, todavia, mantinha-se contrário a essa posição, como se pode extrair da emblemática decisão proferida no RR 36100-07.2007.5.24.0004, que tratou da licitude da terceirização dos serviços de atendimento ao usuário e de *call center* das empresas de telefonia, cujo excerto da ementa, por oportuno, segue transcrito: “A atividade desenvolvida pela reclamante, objeto da pactuação existente entre as reclamadas, refere-se às atividades de *call center* (teletendimento), os quais estão intimamente relacionados aos direitos dos usuários dos serviços de telecomunicações: a informação adequada sobre as condições de prestação dos serviços, suas tarifas, condições e preços e o direito a registrar e obter respostas a reclamações quanto aos serviços públicos prestados. Ou seja, direitos assegurados aos usuários no art. 3º da Lei nº 9.472/97. A empresa prestadora não foi contratada para executar um serviço autônomo e especializado, mas a própria atividade do trabalhador, e não meramente o resultado do serviço prestado, estabelecendo-se de forma contínua e em decorrência da observância aos direitos dos usuários dos serviços públicos concedidos à tomadora de serviços. [...]. Acrescente-se que a terceirização, na forma praticada pelas reclamadas, além de atritar com o eixo fundamental da legislação trabalhista, traria consequências imensuráveis no campo da organização sindical e da negociação coletiva. O caso dos autos é emblemático, na medida em que a empresa reclamada, atuante no setor de telecomunicações, estaria autorizada a terceirizar todas as suas atividades, quer na área fim, quer na área meio. [...]. Recurso de revista conhecido e provido. BRASIL. TST. **RR 36100-07.2007.5.24.0004**. Relator: Min. Hugo Carlos Scheuermann. 1ª turma. DJ: 27 nov. 2012. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=36100&digitoTst=07&anoTst=2007&orgaoTst=5&tribunalTst=24&varaTst=0004&consulta=Consultar>>. Acesso em: 11 fev. 2018.

Ainda no que se refere ao indigitado inciso III, merece destaque a referência de que, conquanto a terceirização se dê relativamente à atividade-meio da empresa, mesmo assim, na hipótese de pessoalidade e subordinação direta com o tomador de serviços, restará configurado o vínculo empregatício entre as partes. A despeito da clara intenção protetiva do TST, no sentido de evitar situações fraudulentas, mascaradas a partir de uma espúria manipulação do instituto da terceirização, a verdade é que muitos autores, amparados na ideia da impossibilidade de ausência de dita subordinação, que apenas poderia ser atenuada, mas não afastada, entendem que tal critério apenas corrobora a impossibilidade de intermediação de mão de obra, seja em que hipótese for.<sup>81</sup>

O inciso IV da Súmula n. 331, por seu lado, tratou de esclarecer aspectos relacionados à responsabilidade do tomador de serviços na hipótese de inadimplemento das verbas trabalhistas pela empresa prestadora de mão de obra. De fato, era longa a discussão a respeito da existência ou mesmo extensão de tal responsabilidade. Nessa toada, a Súmula n. 331 do TST buscou dar uma resposta à indigitada questão, reconhecendo a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, com a condição de que este tivesse participado da relação processual e constasse no título executivo judicial, homenageando, claramente, o princípio do contraditório e da ampla defesa.

Na década de 1990, concomitantemente à edição da Súmula n. 331 do TST, observou-se novo influxo terceirizatório. Inicialmente, mediante a inserção do parágrafo único ao art. 442 da CLT<sup>82</sup>, prevendo a inexistência de vínculo empregatício entre a sociedade cooperativa e seus associados, tampouco entre estes e os tomadores de serviços da cooperativa, revelando-se, mediante a investida legislativa, o fomento à terceirização via cooperativas de serviço. Na sequência, nos anos de 1995 e 1997, foram promulgadas duas leis, no âmbito da Administração Pública e seus serviços - Lei n. 8.987/95<sup>83</sup> e Lei n. 9.472/97<sup>84</sup> - nas quais as

---

<sup>81</sup> Nesse sentido, exemplificativamente, é a posição de Márcio Túlio Viana, para quem: “é virtualmente impossível haver trabalho constante, necessário, na realização de uma atividade própria da empresa (e quase sempre em suas dependências, com seu material) sem que o trabalhador também se subordine a ela (a menos que se reduza o conceito de subordinação). VIANA, Marcio Túlio. **Para entender a terceirização**. 3ª ed. São Paulo: Ltr, 2017, p. 16.

<sup>82</sup> Art. 442, CLT - Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.”

<sup>83</sup> Art. 25, Lei n. 8.987/95. Incumbe à concessionária a execução do serviço concedido, cabendo-lhe responder por todos os prejuízos causados ao poder concedente, aos usuários ou a terceiros, sem que a fiscalização exercida pelo órgão competente exclua ou atenua essa responsabilidade.

§ 1º Sem prejuízo da responsabilidade a que se refere este artigo, a concessionária poderá contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, bem como a implementação de projetos associados.

<sup>84</sup> Art. 94, Lei n. 9.472/97 - No cumprimento de seus deveres, a concessionária poderá, observadas as condições e limites estabelecidos pela Agência:  
[...]

concessionárias de serviços públicos restaram autorizadas à contratação de terceiros para o desenvolvimento não apenas de atividades acessórias ou complementares ao serviço concedido, como também de atividades inerentes<sup>85</sup>. Essas normativas, portanto, inovaram ao prever a terceirização de atividades inerentes ao serviço concedido, ocasionando relevante controvérsia jurisprudencial. A matéria, inclusive, é objeto da Ação Declaratória de Constitucionalidade – ADC n. 26, na qual a Associação Brasileira de Distribuidores de Energia Elétrica – ABRADDEE pretende ver declarada a constitucionalidade, pelo Supremo Tribunal Federal – STF, do § 1º do artigo 25 da Lei n. 8.985/95.

É preciso pontuar, neste momento, conquanto se salte na linha cronológica traçada, que em 15/04/2016, o Relator no processo, Ministro Edson Facchin, proferiu decisão monocrática pelo não conhecimento da ADC n. 26, em razão da ilegitimidade ativa da requerente. Além disso, a discussão acerca da possibilidade de terceirização de atividades inerentes, não obstante sua pertinência e importância, parece ter se esvaído de significado diante da possibilidade, trazida pela Lei n. 13.467/17, de terceirização de atividade-fim, conforme restará adiante demonstrado. Ora, se a partir da novel legislação qualquer atividade da empresa pode ser terceirizada, as já tão difíceis definições e categorizações das atividades desenvolvidas entre atividades-meio ou intermediárias, atividades inerentes e atividades-fim já não possuem mais conveniência, pelo menos para determinar a licitude ou ilicitude da terceirização.

Seguindo com a evolução histórica da matéria, em 1997, o Decreto n. 2.271, que dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e

---

II - contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço, bem como a implementação de projetos associados.

<sup>85</sup> A previsão pelas Leis n. 8.987/95 e 9.472/97 da possibilidade de terceirização em atividades denominadas inerentes à Administração Pública causou severa polêmica doutrinária no que tange à abrangência do termo “inerente” e sua identificação ou proximidade com a expressão “atividade-fim”, para a qual, até então, não era dado terceirizar, seja em âmbito público ou privado. Georgenor de Sousa Franco Filho propõe um critério diferenciador entre atividade inerente e atividade-fim, entendendo que as primeiras se classificam como intermediárias entre o usuário e o produtor final. Nas palavras do autor, “as atividades inerentes são específicas e sua terceirização decorre de expressa previsão legal, além de servirem como intermediárias entre o usuário e o produtor final. Exemplificando: intermediária é a empresa que vende um telefone celular (atividade inerente), que funcionará a partir de um serviço (atividade-fim) prestada por uma operadora a um usuário.” FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Quarteirização*. In GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (Coord.). **Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2017, p. 22.

fundacional, amplia o rol exemplificativo de atividades terceirizáveis pela Administração (art. 1º, § 1º)<sup>86</sup>, além de tratar de limites à terceirização (art. 1º, § 2º)<sup>87</sup>.

No ano 2000, ainda no que diz com a Administração Pública, relevante referenciar que, mediante a Resolução n. 96, a redação do inciso IV da Súmula n. 331 do TST sofreu alteração, não para modificar a natureza da responsabilidade do tomador de serviços, que seguiu sendo subsidiária, mas para acrescentar ao conteúdo do inciso que desta responsabilidade não se eximem os órgãos da Administração Pública, direta e indireta, como parece fazer crer o texto do artigo 71<sup>88</sup> da Lei n. 8.666/93. No ponto, importante destacar o papel fundamental da Súmula n. 331 ao indicar um norte interpretativo aos juízos inferiores, uma vez que o artigo 71, em seu *caput*, refere expressamente que cabe ao contratado a responsabilidade pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato, deixando, nos parágrafos seguintes, evidenciada a intenção de afastar qualquer tipo de responsabilidade da Administração Pública pelos encargos trabalhistas decorrentes da contratação de mão de obra terceirizada, exceto no caso de encargos previdenciários resultantes da execução do contrato.

Posteriormente, a Resolução n. 121/2003 alterou, novamente, a Súmula n. 331, em seus incisos IV, V, e VI. Com efeito, o inciso IV<sup>89</sup> passou a tratar, genericamente, da

---

<sup>86</sup> Art. 1º, Decreto n. 2.271/97 - No âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional poderão ser objeto de execução indireta as atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares aos assuntos que constituem área de competência legal do órgão ou entidade.

§ 1º As atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações serão, de preferência, objeto de execução indireta.

<sup>87</sup> Art. 1o, Decreto n. 2271/97 - § 2º Não poderão ser objeto de execução indireta as atividades inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou entidade, salvo expressa disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal.

<sup>88</sup> Art. 71, Lei 8.666/93 - O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.

§ 1o A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis. (Redação dada pela Lei nº 9.032, de 1995)

§ 2o A Administração Pública responde solidariamente com o contratado pelos encargos previdenciários resultantes da execução do contrato, nos termos do art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. (Redação dada pela Lei nº 9.032, de 1995)

§ 3º (Vetado). (Incluído pela Lei nº 8.883, de 1994).

<sup>89</sup> São precedentes do inciso IV da Súmula n. 331 do TST, os seguintes julgados: ERR 342300-93.2003.5.02.0202 (Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 30/04/2010, decisão unânime); ERR 150400-75.2001.5.17.0007 (Rel. Min. Lelio Bentes Correa, DEJT 06/08/2010, decisão unânime); EEDRR 413100-18.2004.5.02.0201 (Rel. Min. Vieira de Mello Filho, DEJT 20/11/2009, decisão unânime); EEDRR 1142800-18.2005.5.11.0005 (Rel. Min. Lelio Bentes Correa, DEJT 13/03/2009, decisão unânime) e RR 101600-73.2001.5.01.0035 (Rel. Min. Emmanoel Pereira, DEJT 26/06/2009, decisão unânime). Referidos precedentes apoiaram-se, especialmente, nos argumentos de que a empresa contratante da mão de obra terceirizada obteve proveito econômico com o trabalho dispensado, bem como foi culpada pela escolha e pela ausência de vigilância relativamente à empresa contratada, aspectos que justificariam a sua responsabilização subsidiária.

responsabilidade subsidiária do tomador de serviços pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas da empresa, mantendo a condição de ter ele participado da relação processual e constar no título executivo judicial. A responsabilidade dos entes da Administração Pública direta e indireta ganhou inciso próprio<sup>90</sup>, no qual restou estabelecida que se dará de forma subsidiária, nos mesmos moldes do inciso IV, desde que evidenciada conduta culposa no cumprimento das obrigações previstas na Lei n. 8.666/93, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviços, esclarecendo que a responsabilidade do ente da Administração Pública não se dá automaticamente com o inadimplemento<sup>91</sup>. Por fim, foi acrescentado o inciso VI à Súmula n. 331<sup>92</sup>, que limitou a responsabilidade do tomador de serviços ao pagamento de todas as verbas decorrentes da condenação, relativamente ao período da prestação laboral<sup>93</sup>.

Quanto à evolução legislativa do tema, em 26 de outubro de 2004 foi apresentado no Plenário da Câmara dos Deputados o polêmico Projeto de Lei n. 4.330, de autoria do Deputado Sandro Mabel, do Partido Liberal de Goiás, visando à regulamentação da terceirização<sup>94</sup>. Nele,

---

<sup>90</sup> Súmula n. 331/TST, inciso V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

<sup>91</sup> Quanto à responsabilidade da Administração Pública direta e indireta pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas em hipóteses de terceirização de serviços, é imperioso destacar, em face da redação do artigo 71 da Lei n. 8.666/96, que a matéria foi apreciada na Ação Declaratória de Constitucionalidade – ADC n. 16, na qual restou reconhecida a constitucionalidade do citado artigo, sem que com isso, porém, a Administração tenha sido agraciada com um salvo-conduto para todas as situações de inadimplemento de verbas trabalhistas nos casos de terceirização. Com efeito, a decisão do STF na ADC n. 16b inspirou a redação do inciso V da Súmula n. 331 do TST, de modo que a Administração poderá, sim, ser responsabilizada subsidiariamente pelo inadimplemento das verbas trabalhistas do período contratado nas hipóteses de procedimento licitatório irregular ou, ainda, se não cumpriu com seu dever de fiscalização durante a vigência do contrato de prestação de serviços. A íntegra da decisão do STF na ADC n. 16 está disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=2497093>>. No ponto, cabe também mencionar que parte da doutrina, a exemplo de Sérgio Pinto Martins, defendia a inconstitucionalidade do artigo 71 da Lei n. 8.666/93, por afronta ao artigo 37, § 6º, da Constituição Federal, que prevê a responsabilidade das pessoas jurídicas de direito público e de direito privado pelos danos causados por seus agentes a terceiros, tese que se esvaiu e perdeu força com a decisão do STF na ADC n. 16. MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários às Súmulas do TST**. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 216.

<sup>92</sup> São precedentes do inciso VI da Súmula n. 331 do TST, dentre outros, os seguintes julgados: EEDRR 116440-67.2008.5.02.0083 (Rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, DEJT 01/04/2011, decisão unânime); EEDRR 47800-51.2007.5.15.0126 (Rel. Min. João Batista Brito Pereira, DEJT 20/08/2010, decisão unânime); EEDRR 54400-88.2007.5.15.0126 (Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, DEJT 04/06/2010, decisão unânime) e ERR 21500-07.2008.5.21.0011 (Rel. Min. Maria de Assis Calsing, DEJT 19/02/2010, decisão unânime). Mencionados precedentes, apoiados na culpa *in eligendo* e culpa *in vigilando* das contratantes condenaram, subsidiariamente, as empresas tomadoras de serviços ao pagamento das verbas trabalhistas em sua totalidade, incluindo as verbas rescisórias.

<sup>93</sup> Súmula n. 331/TST, inciso VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

<sup>94</sup> BRASIL. **Projeto de Lei [PL] n. 4330/2004**. Situação: Aguardando Apreciação pelo Senado Federal. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>>. Acesso em 10/02/2018.

foram apresentados 19 artigos, prevendo, dentre outras questões relevantes, a definição da empresa prestadora de serviços, como sendo aquela que presta, mediante empregados próprios ou empresas subcontratadas, serviços específicos e determinados à contratante, na sede desta ou em outro local, restando expressamente consignada a impossibilidade de vínculo entre a empresa contratante e os trabalhadores ou sócios da empresa prestadora de serviços, ainda que aquela possa estender aos empregados desta benefícios concedidos a seus próprios empregados.<sup>95</sup>

No que toca à responsabilidade trabalhista, o PL 4.330/2004 prevê que a contratante terá responsabilidade subsidiária<sup>96</sup>, enquanto que a prestadora de serviços que subcontratar deverá responder solidariamente no caso de inadimplemento de verbas trabalhistas<sup>97</sup>. Ainda, ao que parece, no intento de evitar o inadimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias ou mesmo a ocorrência de fraudes trabalhistas, o Projeto de Lei em questão prevê, dentre outros critérios, capital mínimo como requisito para funcionamento da empresa prestadora de serviços<sup>98</sup>.

O PL 4.330/2004 ampara-se na justificativa de que a terceirização representa uma técnica de administração do trabalho decorrente das mudanças implementadas na organização do trabalho nos últimos 20 (vinte) anos, tendo em vista a necessidade de a empresa moderna centrar-se no seu objeto principal, melhorando a qualidade do objeto ou do serviço prestado. Ademais, destacou que uma das grandes críticas à terceirização se funda na precarização das relações de trabalho, que se desvela, dentre outras formas, nos altos índices de acidentes envolvendo trabalhadores terceirizados; por esta razão, a justificativa do projeto pontuou que a

---

<sup>95</sup> Art. 2º, PL 4.330/2004 - Empresa prestadora de serviços a terceiros é a sociedade empresária destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata e remunera o trabalho realizado por seus empregados, ou subcontrata outra empresa para realização desses serviços.

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre a empresa contratante e os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo.

<sup>96</sup> Art. 10, PL 4.330/2004 - A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, ficando-lhe ressalvada ação regressiva contra a devedora.

<sup>97</sup> Art. 11, PL 4.330/2004 - A empresa prestadora de serviços a terceiros, que subcontratar outra empresa para a execução do serviço, é solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas assumidas pela empresa subcontratada.

<sup>98</sup> Art. 3º, PL 4.330/2004 - São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros: [...]

III – capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

a) empresas com até dez empregados: capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);  
b) empresas com mais de dez e até vinte empregados: capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);  
c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados: capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);  
d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados: capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e  
e) empresas com mais de cem empregados: capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).



responsabilidade atribuída à contratante pelas condições de segurança e saúde no ambiente de trabalho representa importante garantia ao trabalhador.

Ainda, no que se refere às justificativas do Projeto de Lei n. 4.330/2004 e que diz com o incremento do poder de negociação entre as entidades sindicais – crítica recorrente à terceirização, como já mencionado nesta pesquisa, encontra eco no argumento do desfacelamento da força sindical – há previsão de recolhimento da contribuição sindical compulsória à entidade representante da categoria profissional correspondente à atividade terceirizada. A intenção, conforme o PL n. 4.330/2004 é, além de aumentar o poder de negociação das entidades patronais, favorecer a fiscalização quanto à utilização correta da prestação de serviços.

O PL n. 4.330/2004, após aprovação na Câmara de Deputados, foi encaminhado ao Senado Federal, onde recebeu o n. 30/2015, sendo que sua última movimentação data de 13/07/2017. Referido Projeto de Lei, que tanta controvérsia gerou no meio jurídico e social<sup>99</sup>, permanece na Comissão de Assuntos Econômicos - CAE, estando a matéria em debate com o Relator, o Senador Ricardo Ferraço<sup>100</sup>. Ademais, tramitam contemporaneamente ao PLC 30/2015 o PLC 195/2015, PLS 87/2010, PLS 447/2011 e PLS 339/2016.

Merece destaque, ainda, a publicação da Lei n. 12.690, de 19 de julho de 2012, que dispôs sobre a organização e o funcionamento das cooperativas de trabalho prestadoras de serviços que, conquanto não se confundam com o instituto da terceirização, revelam-se como formas de subcontratação de atividades e, portanto, fogem ao tradicional modelo bilateral de contratação, demonstrando uma disposição à maior transigência legislativa com outros rearranjos das relações laborais.

Foi com a Lei n. 13.429/2017, todavia, que se modificou o panorama do processo terceirizatório no país. Após anos de vácuo legislativo, resultou da conversão do Projeto de Lei n. 4.302/1998, de relatoria do Deputado Laercio Oliveira, que já havia sido aprovado pelo Senado, a Lei n. 13.429/2017. Referido PL apresentou-se como alternativo ao PL n. 4.330/2004, trazendo disposições similares no que se refere à definição de empresa prestadora de serviços, requisitos para o seu funcionamento – dentre os quais a faixa de capital mínimo a depender do

---

<sup>99</sup> Defendendo a necessidade de regulamentação da terceirização. Gilberto Sturmer (2013) refere, em artigo publicado em mídia digital, que “o PL 4.330/2004 vem exatamente para cobrir uma lacuna cancerígena nas relações de trabalho que coloca empresas sérias na mesma condição dos que, a rigor, não são empresários. Segue o autor dizendo que “É preciso entender que o mundo do trabalho mudou. Não há mais falar em antagonismo “capital-trabalho”.

<sup>100</sup> Dentre as principais críticas ao PL 4.330/2004, autores como Ruy Gomes Braga Neto elencam a precarização das relações trabalhistas, a generalização da terceirização das atividades-fim, o aumento do desemprego, a queda na arrecadação de impostos, a perda do poder aquisitivo e o aumento da rotatividade dos trabalhadores (PREITE, 2015).

número de empregados – definição de empresa contratante e responsabilidade desta pela garantia de condições de higiene e saúde aos trabalhadores, bem como a previsão de responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação dos serviços. O PL n. 4.302/1998, todavia, não dispôs, como fez o PL n. 4.330/2004, acerca da responsabilidade solidária da prestadora de serviços relativamente às subcontratações que realiza, tampouco previu o recolhimento de contribuição sindical compulsória à entidade representante da categoria profissional da empresa terceirizada.<sup>101</sup>

Com efeito, a Lei n. 13.429/2017 – resultante da conversão do PL n. 4.302/1998 – alterou a Lei n. 6.019/74, incluindo a contratação de prestação de serviços a terceiros, nos termos acima mencionados, na citada norma que, anteriormente à alteração legislativa, tratava apenas do trabalho temporário nas empresas urbanas. A opção do legislador por tratar da matéria no bojo da Lei do Trabalho Temporário gerou eco na doutrina que, a despeito do pequeno lapso temporal decorrido entre a publicação da lei e a realização desta pesquisa, já se manifestou criticamente. Ricardo José Macêdo de Britto Pereira, por exemplo, apesar de reconhecer a distinção dos regimes de contratação de trabalho temporário e terceirização, assevera que a leitura deste último instituto deve se dar de forma distinta, especialmente no que tange à possibilidade de terceirização de atividade-fim da empresa. Para chegar a este entendimento, referido autor ampara-se no argumento de que a Lei n. 13.429/2017 incorporou a jurisprudência consolidada pela Súmula n. 331 do TST, de modo que não há no inciso III desta Súmula, tampouco na Lei do Trabalho Temporário, qualquer previsão no sentido de que é possível terceirizar atividade-fim.<sup>102</sup>

Após a normatização da terceirização pela Lei n. 13.429/2017, a matéria foi, novamente, tratada pela alcunhada “Lei da Reforma Trabalhista” – Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 - que alterou dispositivos da Lei n. 6.019/74, merecendo destaque a nova redação do *caput* do art. 4º-A da referida lei, ao esclarecer que qualquer atividade, inclusive a principal, pode ser terceirizada<sup>103</sup>. A nova redação do art. 4º-C da Lei n. 6.019/74<sup>104</sup>, ainda, reitera a ideia

---

<sup>101</sup> BRASIL. **Projeto de Lei [PL] n. 4302/1998**. Situação: Transformado na Lei Ordinária 13429/2017. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20794>>. Acesso em 10 fev. 2018.

<sup>102</sup> PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. A inconstitucionalidade da liberação generalizada da terceirização. Interpretação da Lei 13.429, de 31.03.2017. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (Coord.). **Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2017, p. 96.

<sup>103</sup> Art. 4o-A, Lei n. 6019/74. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante 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.

<sup>104</sup> Art. 4o-C, Lei n. 6019/74 São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4o-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

de que qualquer atividade da contratante pode ser terceirizada, inclusive a principal<sup>105</sup>, em um esforço que parece ter por finalidade vencer a resistência que desde muito se observa relativamente ao instituto e que por tempos apenas reservou-se para atividades de somenos importância, intituladas atividades-meio ou intermediárias da empresa tomadora de serviços; pois bem, com a Lei n. 13.467/2017, ao que parece, pretende-se quebrar esse paradigma e tornar mais fluida a possibilidade de terceirização.

O art. 4º-C, outrossim, estabelece em seus incisos I e II que aos empregados da prestadora de serviços serão garantidas, quando as atividades forem executadas nas dependências da empresa contratante, as mesmas condições de alimentação, serviços de transporte, atendimento médico ou ambulatorial, treinamento adequado quando a atividade assim o exigir, condições sanitárias, medidas de proteção à saúde e segurança do trabalho, bem como instalações adequadas à prestação dos serviços, nitidamente buscando preservar um caráter isonômico entre empregados da contratante e terceirizados em mesmo ambiente de trabalho.

Também no que se refere à preservação da igualdade de tratamento – outra das grandes críticas que sempre foram tecidas contra a terceirização – o parágrafo primeiro do artigo 4º-C da Lei n. 6.019/74, com a redação que lhe foi conferida pela Lei n. 13.467/2007, possibilita à contratante e contratada – apenas faculta, gize-se, não torna obrigatório – o estabelecimento de salário equivalente entre empregados da contratante e da contratada, além de outros direitos não previstos no artigo.<sup>106</sup>

---

I - relativas a:

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

<sup>105</sup> Chama a atenção, na Lei n. 13.467/2017, dentre os poucos dispositivos que alterou na Lei n. 6.019/74 – artigos 4º-A, 4º-C, 5º-A, 5º-C e 5º-D – a insistente reiteração de que qualquer atividade da contratante pode ser terceirizada, inclusive a atividade principal, que se faz presente no caput do art. 4º-A, caput do art. 4º-C e caput do art. 5º-A. Confira-se, com grifos nossos: “Art. 4o-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante 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.”; “Art. 4o-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4o-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, **que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante**, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições: [...]”; e “Art. 5o-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de **prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.**” Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm). Acesso em 04/09/2017.

<sup>106</sup> Art. 4º, Lei n. 6.019/74 – § 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

Vê-se, pois, após estudo da trajetória normativa acerca da terceirização, que a matéria, somente neste ano de 2017, passou a ser regulamentada de forma ampla e generalizada, sendo preenchido, pelo menos em parte, o vácuo legislativo que exortou maior ativismo judicial, especialmente a partir da década de 1990. A tão combatida regulamentação da terceirização, por muitos entendida como a legitimação de uma forma de precarização das relações trabalhistas e, por outros, como uma resposta necessária à demanda social decorrente de um natural rearranjo das relações laborais contemporâneas<sup>107</sup>, ainda será alvo de muita discussão e controvérsia, especialmente no que toca à possibilidade de terceirização de atividade-fim, às sucessivas subcontratações, também chamadas de “quarteirização”, e às questões relativas à responsabilidade trabalhista por inadimplência das empresas subcontratadas. Neste ponto, reside questão de sensível importância, notadamente nas chamadas cadeias produtivas do setor têxtil, que se espriam em redes cada vez mais intrincadas e afastadas da empresa contratante original e destinatária final da produção de toda a cadeia. É preciso, pois, analisar-se a questão sob o ponto de vista da legalidade da terceirização da atividade-fim, do livre exercício da externalização da produção, bem como da responsabilidade das empresas que compõem as cadeias produtivas no caso de precarização de relações trabalhistas e, mais do que isso, na hipótese de constatação da ocorrência de trabalho em condições análogas a de escravo, tema que será desenvolvido no capítulo seguinte desta pesquisa.

Com a Lei n. 13.429/17 e a Reforma Trabalhista, aguarda-se a alteração ou até mesmo o cancelamento da Súmula n. 331 do TST. A recepção, pela jurisprudência, da nova legislação, no entanto, não se afigura tão tranquila, como se extrai das orientações contidas nos Enunciados da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho<sup>108</sup>, especialmente os de números 75

---

<sup>107</sup> Nesse sentido, Gilberto Stürmer entende que a terceirização é “um fato já existente e inexorável, adequado à realidade do século 21 e até hoje sem qualquer regulamentação (a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho não é lei) passa a gerar insegurança jurídica. Ainda que se entenda que o excesso de leis não é bom para o país, neste caso especificamente – terceirização de serviços – a lei já se fazia necessária”. STURMER, Gilberto. Terceirização – já não era sem tempo. **Zero Hora**. Disponível em: <<https://gauchazh.clicrbs.com.br/opiniaio/noticia/2017/03/gilberto-sturmer-terceirizacao-ja-nao-era-sem-tempo-9757879.html>>. Acesso em 11 nov. 2017.

<sup>108</sup> ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). **Enunciados Aprovados na 2ª Jornada**. 2017. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 11 fev. 2018.

a 82<sup>109</sup> e 96 a 97<sup>110</sup>. Cumpre destacar que tais enunciados, a despeito de não vincularem os magistrados por ausência de força normativa, desvelam a linha hermenêutica adotada pela ANAMATRA, razão pela qual merecem referência.

---

<sup>109</sup>Enunciado 75: Terceirização: Abrangência. A lei 13.467/2017, ao alterar a lei 6.019/74, tanto no tema da contratação temporária quanto da terceirização de serviços, não serve como marco regulatório para a Administração Pública direta ou indireta, em razão do disposto no art. 37, caput, e incs. II e IX, da constituição federal.

Enunciado 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.

Enunciado 77: Terceirização: Limites de legalidade. A validade do contrato de prestação de serviços previsto no artigo 4º-A da Lei 6.019/1974 sujeita-se ao cumprimento dos seguintes requisitos: I – efetiva transferência da execução de atividades a uma empresa prestadora de serviços, como objeto contratual; II – Execução autônoma da atividade pela empresa prestadora, nos limites do contrato de prestação de serviço; III – Capacidade econômica da empresa prestadora, compatível com a execução do contrato. A ausência de qualquer destes requisitos configura intermediação ilícita de mão de obra (art. 9º da CLT) e acarreta o reconhecimento de vínculo de emprego entre os trabalhadores intermediados e a empresa tomadora do serviço.

Enunciado 78: Terceirização: Capacidade econômica. A capacidade econômica da empresa prestadora de serviços, compatível com a execução do contrato, nos termos do art. 4º-A da Lei 6.019/1974, deve ser aferida pela contratante no ato da contratação e no curso do contrato, e não se restringe à observância do capital social mínimo exigido pelo art. 4º-B, inciso III, que é requisito de funcionamento e que deve estar integralizado. Consiste, mais, na situação econômica positiva para cumprir todos os compromissos decorrentes da atividade contratada, pressupondo: (a) Pactuação de preço do serviço compatível com os custos operacionais (comerciais, trabalhistas, previdenciários, tributários, etc.); e (b) Inexistência de passivo comercial, trabalhista, previdenciário e/ou fiscal, decorrente de outro(s) contrato(s), que constitua risco ao adimplemento contratual.

Enunciado 79. Terceirização: Perda da capacidade econômica superveniente. A perda da capacidade econômica da empresa invalida o contrato de prestação de serviços e caracteriza vínculo de emprego entre os trabalhadores intermediados e a empresa contratante, caso a contratante não adote posturas para preservar o adimplemento contratual.

Enunciado 80. Terceirização: Atividade-fim. O caput e parágrafo 1º do artigo 4º-A da Lei 6.019/1974 (que autorizam a transferência de quaisquer atividades empresariais, inclusive a atividade principal da tomadora, para empresa 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 o vínculo de emprego direto com a empresa tomadora de serviços.

Enunciado 81. 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.

Enunciado 82. Terceirização: Meio ambiente do trabalho. A responsabilidade solidária do contratante quanto à elaboração e implementação do programa de prevenção de riscos ambientais, de acordo com o disposto na norma regulamentadora 9 (NR-9), independe da qualidade do vínculo de trabalho dos obreiros, decorrendo da simples presença de trabalhadores no local, visto que o meio ambiente e as questões de saúde e segurança no trabalho englobam todos os trabalhadores cujas atividades laborais sejam prestadas em favor do mesmo tomador, de forma isonômica, sem qualquer distinção, independentemente do vínculo laboral. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em 10/11/2017.

<sup>110</sup> Enunciado 96. Terceirização. Inadimplemento de verbas trabalhistas. Reconhecimento direto do vínculo com a contratante O inadimplemento das verbas trabalhistas por parte da empresa prestadora de serviços revela sua incapacidade econômica para a execução dos serviços (art. 4º-a da lei 6.019/74) e autoriza o consequente reconhecimento do vínculo diretamente com a contratante.

De fato, dentre os citados enunciados extrai-se que a ANAMATRA considera inconstitucionais os parágrafos 1º e 2º do artigo 4º-C da Lei n. 6.019/74<sup>111</sup>, por violarem os artigos 1º, III<sup>112</sup> e 5º, *caput*<sup>113</sup>, da Constituição Federal, de modo que a isonomia salarial, para a Associação, não se trata de mera faculdade ao empregador, mas de direito garantido constitucionalmente ao trabalhador terceirizado.<sup>114</sup> No que tange à capacidade econômica da empresa prestadora de serviços, o enunciado 78 traz requisitos para além do capital social mínimo exigido pela Lei n. 13.429/2017, sendo eles: a) pactuação do preço do serviço compatível com os custos operacionais (comerciais, trabalhistas, previdenciários, tributários, etc...); e b) inexistência de passivo comercial, trabalhista, previdenciário e/ou fiscal, decorrente de outros contratos e que constituam risco ao adimplemento contratual.<sup>115</sup>

Quanto à possibilidade de terceirização de atividade-fim, a ANAMATRA posiciona-se frontalmente contra, ao explanar, no enunciado 80<sup>116</sup>, que o *caput* e o parágrafo primeiro do

---

Enunciado 97. Terceirização. Capacidade econômica da prestadora de serviços. Requisito de validade do negócio jurídico. O inadimplemento das obrigações trabalhistas pela empresa prestadora de serviços atrai para a empresa tomadora de serviços o ônus da prova da capacidade econômica da primeira. Inteligência do artigo 818, § 1º, da CLT.

<sup>111</sup> Art. 4o-C, Lei 6.019/74 - São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4o-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) [...]

§ 1o Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2o Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

<sup>112</sup> Art. 1º, CF/88 - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana.

<sup>113</sup> Art. 5º, CF/88 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: [...].

<sup>114</sup> Enunciado 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>115</sup> Enunciado 78. Terceirização: capacidade econômica. A capacidade econômica da empresa prestadora de serviços, compatível com a execução do contrato, nos termos do art. 4º-a da lei 6.019/1974, deve ser aferida pela contratante no ato da contratação e no curso do contrato, e não se restringe à observância do capital social mínimo exigido pelo art. 4º-b, inciso III, que é requisito de funcionamento e que deve estar integralizado. Consiste, mais, na situação econômica positiva para cumprir todos os compromissos decorrentes da atividade contratada, pressupondo: (a) pactuação de preço do serviço compatível com os custos operacionais (comerciais, trabalhistas, previdenciários, tributários etc.); e (b) inexistência de passivo comercial, trabalhista, previdenciário e/ou fiscal, decorrente de outro(s) contrato(s), que constitua risco ao adimplemento contratual.

<sup>116</sup> Enunciado 80. Terceirização: atividade-fim. O *caput* e parágrafo 1º do artigo 4º-a da lei 6.019/1974 (que autorizam a transferência de quaisquer atividades empresariais, inclusive a atividade principal da tomadora, para

art. 4º-A da Lei n. 6.019/74<sup>117</sup> são incompatíveis com o ordenamento jurídico brasileiro, por violarem os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, formando-se, na hipótese, vínculo empregatício diretamente com a tomadora de serviços, observados os requisitos do art. 3º da CLT<sup>118</sup>.

Relativamente à recorrente crítica tecida em face da terceirização, consistente na ausência de representatividade dos terceirizados perante os sindicatos – o que enfraqueceria os empregados das empresas prestadoras de serviços no reconhecimento de seus direitos perante seus empregadores –, o enunciado 81<sup>119</sup> presume que pertencem à mesma categoria dos empregados os trabalhadores terceirizados que realizem serviços relacionados à atividade principal da tomadora, de modo que passam a ser representados pelo mesmo sindicato profissional.

Aspecto interessante abordado pela ANAMATRA, ainda, diz com o meio ambiente de trabalho e com a elaboração e implemento de Programa de Prevenção de Riscos Ambientais que, conforme enunciado 82<sup>120</sup>, implica em responsabilidade solidária da contratante, independentemente da qualidade do vínculo de trabalho de todos os seus obreiros, visto que todos eles prestam serviços no mesmo local e devem ser tratados de forma isonômica, sem quaisquer distinções.

---

empresa 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>117</sup> Art. 4o-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante 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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 1o A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

<sup>118</sup> Art. 3º, CLT - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

<sup>119</sup> Enunciado 81. 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>120</sup> Enunciado 82. Terceirização: meio ambiente do trabalho. A responsabilidade solidária do contratante quanto à elaboração e implementação do programa de prevenção de riscos ambientais, de acordo com o disposto na norma regulamentadora 9 (NR-9), independe da qualidade do vínculo de trabalho dos obreiros, decorrendo da simples presença de trabalhadores no local, visto que o meio ambiente e as questões de saúde e segurança no trabalho englobam todos os trabalhadores cujas atividades laborais sejam prestadas em favor do mesmo tomador, de forma isonômica, sem qualquer distinção, independentemente do vínculo laboral.

No que concerne ao inadimplemento das verbas trabalhistas pela prestadora de serviços, outrossim, o enunciado 96<sup>121</sup> assegura ao trabalhador o reconhecimento de vínculo empregatício diretamente com a tomadora de serviços, em razão de esta circunstância – o inadimplemento – revelar a incapacidade econômica da empresa prestadora, sendo que, na hipótese, conforme enunciado 97<sup>122</sup>, caberá à empresa tomadora o ônus da prova no sentido de que a prestadora tem capacidade econômica para saldar débitos trabalhistas e previdenciários, resguardando-se, portanto, dessa responsabilidade.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – TRT4, por seu turno, no dia 10 de novembro do ano corrente, realizou a I Jornada sobre a Reforma Trabalhista, na qual foram aprovados trinta e sete enunciados, que a exemplo dos enunciados da ANAMATRA não possuem força normativa, mas orientam a interpretação dos magistrados relativamente às recentes alterações implementadas pela Lei n. 13.467/2017. No que toca com o tema da presente pesquisa, foi aprovado enunciado no sentido de que o artigo 4º-A da Lei n. 6.019/74 não impede o reconhecimento do vínculo empregatício entre o prestador de serviços e a tomadora, uma vez presentes os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT. Vê-se, pois, que o TRT4, no particular, não pormenorizou, a exemplo da ANAMATRA, demais questões relacionadas à terceirização, pelo menos nesta primeira Jornada sobre a Reforma Trabalhista.

De tudo quanto foi exposto, portanto, extrai-se facilmente que há muita controvérsia e relutância por parte do Poder Judiciário trabalhista em relação ao acerto da Lei n. 13.467/2017 ao regulamentar a terceirização<sup>123</sup> (até mesmo no que toca à própria conveniência da Lei da Reforma Trabalhista). Caberá à casuística, assim, revelar o acomodamento das relações laborais dentro deste novo contexto legislativo, social, político e econômico, que se inicia com a entrada em vigor das Leis n. 13.429/2017 e n. 13.467/2017.

Destarte, importante a análise do até aqui percorrido, cuja pretensão, longe de exaurir o fenômeno da terceirização em sua inteireza e complexidade, consubstancia-se na contextualização do instituto e seus desdobramentos na realidade brasileira, em especial de sua

---

<sup>121</sup> Enunciado 96. Terceirização. Inadimplemento de verbas trabalhistas. Reconhecimento direto do vínculo com a contratante O inadimplemento das verbas trabalhistas por parte da empresa prestadora de serviços revela sua incapacidade econômica para a execução dos serviços (art. 4º-a da lei 6.019/74) e autoriza o consequente reconhecimento do vínculo diretamente com a contratante.

<sup>122</sup> Enunciado 97. Terceirização. Capacidade econômica da prestadora de serviços. Requisito de validade do negócio jurídico. O inadimplemento das obrigações trabalhistas pela empresa prestadora de serviços atrai para a empresa tomadora de serviços o ônus da prova da capacidade econômica da primeira. Inteligência do artigo 818, § 1º, da CLT.

<sup>123</sup> A AMATRA IV mantém página na internet reunindo uma série de matérias e artigos sob o título “Não à Terceirização”. ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO DA 4ª Região (AMATRA IV). **Não à Terceirização**. Disponível em: <<http://www.amatra4.org.br/pl-4330-terceirizacao>>. Acesso em: 11 fev. 2018.



evolução legislativa e jurisprudencial, que evidenciam, por certo, singularidades do modelo juslaboral do país. As noções e reflexões contidas neste capítulo conferem estrutura ao próximo, que tratará, especificamente, das cadeias produtivas do setor têxtil brasileiro e da exploração pelas empresas contratantes – no que já foi denominado de terceirização externa – de mão de obra escrava. Estudar-se-á, desta forma, o trabalho escravo, a legislação internacional e nacional que visa combatê-lo e a forma como ele se exterioriza nos processos de terceirização representados pelas cadeias produtivas da indústria da moda.

## **2 TRABALHO ESCRAVO E CADEIAS PRODUTIVAS DO SETOR TÊXTIL BRASILEIRO**

O Brasil é um país engajado na luta pela erradicação do trabalho escravo. Este compromisso foi assumido mediante a assinatura de importantes tratados internacionais e estruturado por um número expressivo de leis e atos normativos secundários – no âmbito do direito doméstico – planos de ação e políticas públicas, todos direcionados a esta finalidade. No entanto, a despeito de todo o empenho e energia despendidos nesse objetivo – e, aqui, imperioso citar-se a forte atuação do Ministério Público do Trabalho – MPT, dos Auditores Fiscais do Trabalho e das Organizações Não Governamentais – ONGs<sup>124</sup> ligadas à Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo – CONATRAE – ainda é significativa a ocorrência dessa prática no país. A presente pesquisa, no entanto, não tenciona investigar as razões pelas quais, em pleno século XXI, esse tipo de degradação da condição humana ainda não desapareceu; privilegia, a partir da constatação de que ainda permanece, abordar a questão da responsabilidade pela sua intercorrência sob um viés mais abrangente, relacionado a sua incidência nas cadeias produtivas do setor têxtil, de modo a conferir maior efetividade aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A análise, necessariamente, deve passar por uma tentativa de conceituação de trabalho escravo, na medida em que, na contemporaneidade, esse tipo de exploração da mão de obra do trabalhador ganhou novas matizes, condizentes com o entorno do mundo capitalista globalizado. Na sequência, a fim de que se compreenda, efetivamente, a escravidão contemporânea, far-se-á referência à evolução legislativa da matéria, que demonstra o caminho percorrido, em nível internacional e nacional, no sentido de equiparar as normativas de combate aos atuais desdobramentos do trabalho escravo. E, na finalização desta etapa, demonstrar-se-á que nas cadeias produtivas do setor têxtil brasileiro desenvolveu-se uma dessas facetas exploratórias, mediante a terceirização externa das atividades das Grifes e das Marcas, na clara tentativa de inviabilizar a responsabilização destas em face da constrição do elo existente entre cada um dos níveis da espraiada rede produtiva, para, no terceiro capítulo, contar com

---

<sup>124</sup> Há um número importante de ONGs atuando fortemente no mister de auxiliar as autoridades competentes na luta contra o trabalho escravo no país, destacando-se, dentre outras, por sua forte atuação junto à Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo – CONATRAE, as seguintes: Comissão Pastoral da Terra, Repórter Brasil, Instituto Carvão Cidadão, Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, Instituto Observatório Social, Movimento Humanos Direitos – MhuD, Centro de Defesa da Vida e dos Direitos Humanos de Açailândia – CDVDH. Cada uma dessas organizações se especializou em atividades relevantes, tais como: investigar denúncias, divulgar nomes de empregadores que exploram mão de obra escrava, educar e informar os trabalhadores sobre seus direitos (SENADO FEDERAL, s.d.).

elementos suficientes à discussão acerca da responsabilização de todos os níveis da cadeia produtiva.

## 2.1 TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO: TENTATIVA DE CONCEITUAÇÃO

Conceituar trabalho escravo não é uma tarefa simples; ao revés, sua complexidade admite asseverar que inexistem, no ordenamento jurídico brasileiro, uma definição hermética ou estanque<sup>125</sup>. Tal afirmativa, todavia, não implica, necessariamente, em insegurança jurídica, na medida em que há um arcabouço normativo abrangente, em nível internacional e nacional – que será posteriormente analisado – de onde se extraem as bases que compõem o ponto comum de qualquer definição de trabalho escravo e que servem ao combate de sua prática.

Nesta linha, é possível partir da premissa de que trabalho escravo é aquele que avilta, corrompe, degrada, vitupera o ser humano, ferindo diretamente a sua dignidade. E por dignidade da pessoa humana, na lição de Ingo Wolfgang Sarlet, entende-se a qualidade intrínseca da pessoa humana, irrenunciável e inalienável, que qualifica o ser humano e dele não pode ser destacada.<sup>126</sup> Não fora isso, fundamental referir a definição de Kant<sup>127</sup>, para quem, “[...] no reino das coisas tudo tem um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e portanto não permite equivalente, então ela tem dignidade”.<sup>128</sup>

Destarte, o trabalho escravo “coisifica” o ser humano, porquanto não o reconhece enquanto criatura dotada de dignidade, subvertendo a lógica produtiva, que deve destinar-se à satisfação das necessidades humanas e não à exploração de parte de sua espécie por outra de maior poder econômico. Ora, se o homem é considerado apenas uma “peça” da engrenagem de produção, ou seja, uma “coisa”, que pode ser substituída a qualquer tempo, quando não render

---

<sup>125</sup> José Cláudio Monteiro de Brito Filho assevera que “até hoje não se tem uma compreensão minimamente uniforme a respeito do que seja trabalho escravo - não obstante parte da discussão possa ser artificial, na pretensão de criar polêmicas onde elas, rigorosamente, não existem – e, por consequência, do que caracteriza o ilícito de reduzir alguém à condição análoga a de escravo [...]”. BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho Escravo**. Caracterização Jurídica. 2. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 28.

<sup>126</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais** – Uma Teoria dos Direitos Fundamentais na Perspectiva Constitucional. 12. Ed. Livraria do Advogado: 2015, p.41.

<sup>127</sup> No contexto da pós-modernidade, quando a comunidade jurídica verifica que a feição extremada do direito positivo não foi capaz de evitar a descartabilidade da vida humana representada pelos horrores de Auschwitz, surge, na Alemanha, a Teoria Crítica ou Escola de Frankfurt, que reintroduz o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana no ordenamento jurídico. Essa escola vai exercer grande influência no direito ocidental, apoiada da ideia de dignidade em Kant. Dentro dessa linha, o Neopositivismo, momento histórico vivenciado atualmente, faz a releitura do Direito positivo através da lente da Dignidade da Pessoa Humana, na perspectiva de Kant

<sup>128</sup> KANT, Immanuel. *Fundamentação da metafísica dos costumes*. Tradução de Paulo Quintela. Portugal. Ed. 70, 2003, p. 77.

mais a contento, e não como fim em si mesmo<sup>129</sup>, estar-se-á diante da figura do trabalho escravo, na acepção mais genérica do termo. Nesse sentido, alerta Livia Mendes Moreira Miraglia, que “a dignidade impede que o homem seja utilizado como mero instrumento, como meio para a consecução de um fim. O ser humano é um fim em si mesmo e não se admite em nenhuma hipótese a sua coisificação.”

No plano internacional, algumas convenções destinadas ao tratamento da temática da erradicação do trabalho escravo propuseram-se à árdua tarefa de estabelecer definições. Assim, inicialmente, a Convenção sobre a Escravidão de 1926<sup>130</sup>, em seu artigo 1º, parágrafo primeiro, definiu a escravidão como o estado ou condição de um indivíduo sobre o qual se exercem, de forma total ou parcial, os atributos do direito de propriedade<sup>131</sup>. No parágrafo segundo do mesmo artigo<sup>132</sup>, ao conceituar o tráfico de escravos como o ato de captura, aquisição ou cessão de um indivíduo com o propósito de escravizá-lo, vendê-lo ou trocá-lo, reforça-se a noção conceitual de que o trabalho escravo está diretamente relacionado à coisificação do ser humano, porquanto sobre as coisas são exercidos os direitos de propriedade e coisas, não seres humanos, podem ser cedidas, vendidas ou trocadas.

Na sequência, constatada a insuficiência do conceito de escravidão trazido pela anterior Convenção de 1926, em 07 de setembro de 1956, os países membros da Organização das Nações Unidas - ONU adotaram a Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura<sup>133</sup> que, em seu artigo 1º, determina aos estados membros a adoção de medidas de toda a ordem – legislativas e de qualquer natureza – viáveis e necessárias à obtenção progressiva da erradicação da escravidão e das práticas qualificadas como análogas, dentre elas: a servidão, a servidão por dívidas<sup>134</sup>, a promessa de mulher a casamento e a entrega de criança ou adolescente mediante

---

<sup>129</sup> MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. Trabalho Escravo Contemporâneo. Conceituação à luz do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. São Paulo: LTR, 2011, p. 119-120.

<sup>130</sup> SOCIEDADE DAS NAÇÕES. **Convenção relativa à escravatura**. Genebra, 25 set. 1926. Disponível em: <<https://dl.wdl.org/11573/service/11573.pdf>>. Acesso em 28 nov. 2017.

<sup>131</sup> Artigo 1º:

Para os fins da presente Convenção (decreto no. 58.563 de 1966), fica entendido que:

1º A escravidão é o estado ou condição de um indivíduo sobre o qual se exercem, total ou parcialmente, os atributos do direito de propriedade.

<sup>132</sup> 2º O tráfico de escravos compreende todo ato de captura, aquisição ou cessão de um indivíduo com o propósito de escravizá-lo; todo ato de aquisição de um escravo com o propósito de vendê-lo ou trocá-lo; todo ato de cessão, por meio de venda ou troca, de um escravo adquirido para ser vendido ou trocado; assim como, em geral, todo ato de comércio ou de transporte de escravos.

<sup>133</sup> A presente Convenção foi ratificada pelo Brasil e, posteriormente, promulgada pelo Decreto n. 58.563, de 01 de junho de 1966.

<sup>134</sup> A servidão por dívidas prevista no § 1º do artigo 1º da Convenção Suplementar sobre Abolição da Escravatura de 1956 é tema atualíssimo, sendo denominada, hoje, de “regime de barracão” ou “*truck system*”, tratando justamente da vinculação de trabalhador a empregador, por prazo indeterminado, em função de dívidas contraídas por aquele em face deste. Tal prática, inclusive, é muito comum no Brasil.

remuneração para fins de exploração de qualquer ordem.<sup>135</sup> Vê-se, pois, que a Convenção Suplementar de 1956, ampliou o espectro de situações a serem combatidas sob a bandeira da erradicação do trabalho escravo, enumerando situações ditas análogas à escravidão.

Relativamente à servidão, esclarece a Convenção de 1956 tratar-se de estado no qual uma pessoa, seja por lei, costume ou por acordo, vê-se em situação na qual deve viver e trabalhar em terra estranha, eis que pertencente a outra, fornecendo-lhe determinados serviços, sem possibilidade de alterar essa situação. Preocupa-se, ainda, a Convenção, com a situação da mulher, que é prometida em casamento mediante remuneração, sem que tenha condições de exercer seu direito de recusa; o mesmo princípio, vale, ainda, para a criança ou adolescente que é entregue por seu responsável a terceiro, mediante remuneração, ou mesmo sem ela, com o fim de ser explorada, ou ter sua força de trabalho aproveitada sem contraprestação.<sup>136</sup>

A Organização Internacional do Trabalho - OIT, por seu turno, não utiliza a nomenclatura “trabalho escravo”. A linguagem adotada elege as expressões “trabalho forçado” ou “trabalho obrigatório” ao que comumente é denominado, de forma genérica, de “trabalho escravo”, como se pode verificar da leitura do artigo 2º da Convenção n. 29, aprovada na 14ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra, no ano de 1930<sup>137</sup>, que, de forma genérica, enuncia que o “trabalho forçado ou obrigatório designará todo o trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se

---

<sup>135</sup> Artigo 1º

Cada um dos Estados Membros à presente Convenção tomará todas as medidas, legislativas e de outra natureza, que sejam viáveis e necessárias, para obter progressivamente e logo que possível a abolição completa ou o abandono das instituições e práticas seguintes, onde quer ainda subsistam, enquadrem-se ou não na definição de escravidão assinada em Genebra, em 25 de setembro de 1926:

§1. A servidão por dívidas, isto é, o estado ou a condição resultante do fato de que um devedor se haja comprometido a fornecer, em garantia de uma dívida, seus serviços pessoais ou os de alguém sobre o qual tenha autoridade, se o valor desses serviços não for equitativamente avaliado no ato da liquidação da dívida ou se a duração desses serviços não for limitada nem sua natureza definida.

§2. A servidão, isto é, a condição de qualquer um que seja obrigado pela lei, pelo costume ou por um acordo, a viver e trabalhar numa terra pertencente a outra pessoa e a fornecer a essa outra pessoa, contra remuneração ou gratuitamente, determinados serviços, sem poder mudar sua condição.

§3. Toda instituição ou prática em virtude da qual:

§4. Uma mulher é, sem que tenha o direito de recusa, prometida ou dada em casamento, mediante remuneração em dinheiro ou espécie entregue a seus pais, tutor, família ou a qualquer outra pessoa ou grupo de pessoas.

§5. O marido de uma mulher, a família ou clã deste têm o direito de cedê-la a um terceiro, a título oneroso ou não.

§6. A mulher pode, por morte do marido, ser transmitida por sucessão a outra pessoa.

§7. Toda instituição ou prática em virtude da qual uma criança ou um adolescente de menos de dezoito anos é entregue, quer por seus pais ou um deles, quer por seu tutor, a um terceiro, mediante remuneração ou sem ela, com o fim da exploração da pessoa ou do trabalho da referida criança ou adolescente.

<sup>136</sup> Ver nota anterior.

<sup>137</sup> A Convenção n. 29 da OIT foi ratificada pelo Brasil em 25/04/1957 e promulgada pelo Decreto n. 41.721, de 25/06/1957.

ofereceu de espontânea vontade”<sup>138</sup>, excluindo da definição de trabalho forçado ou obrigatório os trabalhos impostos em razão do serviço militar obrigatório, decorrentes de condenação pronunciada por decisão judicial, exigidos em caso de força maior – tais como guerras ou ameaças de sinistro – e pequenos trabalhos desenvolvidos no seio de uma comunidade e para o benefício desta.<sup>139</sup>

Em junho de 2014, na cidade de Genebra, foi aprovado o Protocolo de 2014, pela 103ª Conferência Internacional do Trabalho, com o propósito de atualizar a Convenção n. 29 da OIT<sup>140</sup>. No referido Protocolo, foi reconhecido que o contexto e as formas de trabalho forçado transformaram-se, exigindo, portanto, novos instrumentos de combate. O Protocolo de 2014 evidenciou, em diversas passagens, a defasagem da Convenção n. 29 da OIT, que não se encontra em consonância com os desafios atuais de combate ao trabalho escravo; e assim o fez, notadamente, ao reconhecer formas contemporâneas de trabalho escravo, como a exploração de trabalho infantil, de mulheres (incluindo a exploração sexual) e de migrantes. Importa referir, porém, que o Protocolo de 2014 não redefiniu o conceito de trabalho forçado ou obrigatório, mas apresentou indicativos claros da necessidade de uma interpretação ampliativa, de modo a abranger todas as novas formas de superexploração da sociedade contemporânea.

Esse pequeno elenco de normativas já deixa transparecer a dificuldade de conceituação de “trabalho escravo”, revelada na necessidade de revisão e ampliação de sua definição ao longo dos anos. E isso se deve ao fato de que seria impossível enumerar todas as formas de exploração

---

<sup>138</sup> Art. 2 — 1. Para os fins da presente convenção, a expressão ‘trabalho forçado ou obrigatório’ designará todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade.

<sup>139</sup> 2. Entretanto, a expressão ‘trabalho forçado ou obrigatório’ não compreenderá, para os fins da presente convenção:

- a) qualquer trabalho ou serviço exigido em virtude das leis sobre o serviço militar obrigatório e que só compreenda trabalhos de caráter puramente militar;
- b) qualquer trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas normais dos cidadãos de um país plenamente autônomo;
- c) qualquer trabalho ou serviço exigido de um indivíduo como consequência de condenação pronunciada por decisão judiciária, contanto que esse trabalho ou serviço seja executado sob a fiscalização e o controle das autoridades públicas e que dito indivíduo não seja posto à disposição de particulares, companhias ou pessoas privadas;
- d) qualquer trabalho ou serviço exigido nos casos de força maior, isto é, em caso de guerra, de sinistro ou ameaças de sinistro, tais como incêndios, inundações, fome, tremores de terra, epidemias, e epizootias, invasões de animais, de insetos ou de parasitas vegetais daninhos e em geral todas as circunstâncias que ponham em perigo a vida ou as condições normais de existência de toda ou de parte da população;
- e) pequenos trabalhos de uma comunidade, isto é, trabalhos executados no interesse direto da coletividade pelos membros desta, trabalhos que, como tais, podem ser considerados obrigações cívicas normais dos membros da coletividade, contanto, que a própria população ou seus representantes diretos tenham o direito de se pronunciar sobre a necessidade desse trabalho..

<sup>140</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso**. Genebra, 11 jun. 2014. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:P029](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029)>. Acesso em: 1 dez. 2017.

da força de trabalho em ofensa à dignidade da pessoa humana do trabalhador, bem como em razão da necessidade de observância do caso concreto, seus dados e circunstâncias, para aferir-se, mediante um juízo de ponderação, sobre a constatação dessa superexploração de mão de obra<sup>141</sup>. Nessa toada, definições apriorísticas são totalmente falíveis e apenas evidenciam os casos mais escrachados de trabalho escravo, mas estão longe de abarcar todos os seus desdobramentos e nuances. Por este motivo, especula-se que o caminho mais seguro consiste na conceituação do que vem a ser o contraponto ao trabalho escravo, ou seja, o trabalho digno ou decente<sup>142</sup>, devendo este, portanto, ser percebido como um patamar mínimo civilizatório que preserva e respeita a dignidade do trabalhador.

E foi imbuído deste espírito que, em maio de 2006, o Brasil lançou a Agenda Nacional do Trabalho Decente – ANTD<sup>143</sup>, visando contribuir à erradicação da pobreza e à redução das desigualdades sociais. A ANTD elenca três prioridades: a) Gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; b) Erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, especialmente em suas piores formas e c) Fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática. De fato, as prioridades enumeradas revelam que a ANTD se inspirou na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho<sup>144</sup>, que reconhece como quatro os pilares sobre os quais se ampara o trabalho decente, quais sejam: a) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) efetiva abolição do trabalho infantil e d) eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.<sup>145</sup>

---

<sup>141</sup> MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **Trabalho Escravo Contemporâneo**. Conceituação à luz do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. São Paulo: LTR, 2011, p. 119.

<sup>142</sup> Nesse sentido, José Cláudio Monteiro de Brito Filho, para quem: “o trabalho escravo [...] não deve ser visto em um conceito restrito, como já ocorreu, de ser apenas fenômeno caracterizado pela restrição da liberdade de locomoção do trabalhador; é mais do que isso, é uma ofensa ao que se denomina *trabalho decente*.” Assim, para o autor, para que seja apreendido com exatidão o conceito de trabalho escravo, “é preciso primeiro caracterizar o que significa *trabalho decente*”. BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho Escravo**. Caracterização Jurídica. 2. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 41.

<sup>143</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Agenda nacional do trabalho decente**. Brasília, 2006. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms\\_226229.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226229.pdf)>. Acesso em: 03 dez. 2017..

<sup>144</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento**. [s.l.], 2007. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/international\\_labour\\_standards/pub/declaracao\\_oit\\_293.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/international_labour_standards/pub/declaracao_oit_293.pdf)>. Acesso em: 04 dez. 2017.

<sup>145</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento**. [s.l.], 2007. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/international\\_labour\\_standards/pub/declaracao\\_oit\\_293.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/international_labour_standards/pub/declaracao_oit_293.pdf)>. Acesso em: 04 dez. 2017.

É dizer, se existe uma dificuldade de conceituação hermética de trabalho escravo diante das inúmeras formas pelas quais a dignidade da pessoa humana do trabalhador pode ser aviltada, de outra banda, o reconhecimento do que venha a ser o trabalho decente, para além de traçar metas de progresso social e, portanto, maximização de direitos fundamentais, estabelece balizas interpretativas para o entendimento do que vem a ser o seu extremo oposto, ou seja, o trabalho escravo. Nessa linha, conforme a ANTD, o trabalho decente é “uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia de governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”<sup>146</sup> e, ainda, em um esforço de conceituação, estabelece que “entende-se por Trabalho Decente um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”.<sup>147</sup>

Importa mencionar que a temática do trabalho decente vem sendo discutida em conferências e reuniões internacionais, reiteradamente, dada a relevância do tema e o comprometimento esperado relativamente aos países membros de diversos organismos internacionais, como a ONU, OIT, Mercosul e OEA, na adoção de práticas que visem ao combate do trabalho escravo. Nessa trilha, a Resolução final da Assembleia Geral da ONU, ocorrida em Nova York, em setembro de 2005, em seu parágrafo 47, definiu o trabalho decente como uma meta a ser alcançada pelas políticas nacionais e internacionais de desenvolvimento, conforme os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio<sup>148</sup>. Confira-se:

Apoiamos firmemente uma globalização justa e resolvemos fazer com que os objetivos do emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos, especialmente para as mulheres e os jovens, sejam uma meta fundamental das nossas políticas nacionais e internacionais e de nossas estratégias nacionais de desenvolvimento, incluindo as estratégias de redução da pobreza, como parte de nossos esforços para atingir os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio.”<sup>149</sup>

<sup>146</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Agenda nacional do trabalho decente**. Brasília, 2006. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms\\_226229.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226229.pdf)>. Acesso em 04 dez. 2017.

<sup>147</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Agenda nacional do trabalho decente**. Brasília, 2006. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms\\_226229.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226229.pdf)>. Acesso em 04 dez. 2017.

<sup>148</sup> A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável é uma declaração resultante da reunião de Chefes de Estado e de Governos e de Altos representantes, na sede da ONU, em Nova York, nos dias 25 a 27 de setembro de 2015, na qual restaram definidos novos objetivos de desenvolvimento sustentável global. Dentre esses objetivos encontra-se o de “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos”. A Agenda 2030, portanto, não traz uma definição de trabalho decente, mas o elenca entre os novos objetivos do milênio, projetando, para o ano de 2030, “alcançar emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, s.d.).

<sup>149</sup> ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Resolução Final**. Nova York, 20 set. 2005. Disponível em: <<https://www.unric.org/html/portuguese/summit2005/World%20Summit%20Outcome-ptREV.pdf>>. Acesso em 04 dez. 2017.



Merece referência, também, a Declaração de Mar del Plata, resultado da IV Cúpula das Américas, de 05 de novembro de 2005, que contou com a presença de trinta e quatro Chefes de Estado e de Governo de toda a América, cuja temática foi intitulada: “Criar Trabalho para Enfrentar a Pobreza e Fortalecer a Governabilidade Democrática” e na qual os estados membros, quanto ao trabalho decente, manifestaram-se, em seu parágrafo primeiro: “[...] Conferimos ao direito ao trabalho, tal como está estipulado nos instrumentos de direitos humanos, um lugar central na agenda hemisférica, reconhecendo assim o papel essencial da criação de trabalho decente para a realização desses objetivos”.<sup>150</sup>

Foi a partir do conteúdo exteriorizado pela Agenda Nacional do Trabalho Decente – ANTD e pela Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa, de 2008<sup>151</sup> – documentos em consonância com a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho<sup>152</sup> – que José Cláudio Monteiro de Brito Filho propôs um conceito de trabalho decente, nos termos que seguem:

Trabalho decente, então, é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: ao direito ao trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil, à liberdade sindical; e a prestação contra os riscos sociais.<sup>153</sup>

Destarte, o trabalho decente, para o autor, possui repercussões nos planos individual e coletivo do trabalho. No primeiro, desdobra-se nos seguintes direitos: a) direito ao trabalho, b) liberdade de trabalho, c) igualdade no trabalho, d) trabalho em condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem a saúde e segurança e e) proibição do trabalho infantil; no plano coletivo, por sua vez, traz dois requisitos, quais sejam, liberdade sindical e proteção contra os riscos sociais.<sup>154</sup>

<sup>150</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Agenda nacional do trabalho decente**. Brasília, 2006. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/---brasil/documents/publication/wcms\\_226229.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/---brasil/documents/publication/wcms_226229.pdf)>. Acesso em 05 dez. 2017

<sup>151</sup> A Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa levou em conta, segundo o Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia, que as demandas do mercado estão mudando, de modo que a Declaração buscou mostrar seus esforços para gerar respostas a estas alterações, mediante a Agenda do Trabalho Decente (OIT, 2006).

<sup>152</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. [s.l.], 9 jun. 1998. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_portuguese.pdf](http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf)>. Acesso em 05 dez. 2017.

<sup>153</sup> BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho Decente**. Análise Jurídica da Exploração do Trabalho – Trabalho Escravo e outras Formas de Trabalho Indigno. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 55.

<sup>154</sup> BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho Escravo**. Caracterização Jurídica. 2. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 43.

O “direito ao trabalho”, sinteticamente, é a base sobre a qual se assentam todas as demais premissas que compõem a definição de trabalho decente e, basicamente, diz respeito à obrigação do Estado de criar condições para que o trabalhador possa exercer seu ofício, permitindo-lhe o sustento próprio e o de sua família<sup>155</sup>. Ademais, o trabalho deve ser de livre escolha do trabalhador, ou seja, desde que dentro dos limites legais, o homem pode exercer qualquer ofício ou profissão, de forma espontânea, jamais subjugado a quem quer que seja.<sup>156</sup>

Seguindo a análise dos elementos componentes do conceito de “trabalho decente”, no escólio de Jose Cláudio Monteiro de Brito Filho, é preciso que haja igualdade de oportunidades para e no exercício do trabalho, isto é, o trabalho deve ser oferecido a todos os que detêm as habilidades necessárias ao seu exercício, sem qualquer tipo de discriminação. Além disso, impende que o ambiente laboral seja salubre e seguro, pois de nada adianta uma alta remuneração se a saúde do obreiro for colocada em risco.<sup>157</sup>

Salienta o autor, não fora isso, que o trabalhador tem direito a justas condições de trabalho, especialmente no que se refere à limitação da jornada de trabalho e ao gozo dos períodos de descanso. Faz, também, a importante ressalva de que a exploração do trabalhador mediante jornadas exaustivas de trabalho foi tipificada como ilícito penal, sendo uma das hipóteses de submissão do trabalhador a condições análogas a de escravo.<sup>158</sup>

No plano individual, por fim, sustenta que deve ser proibido o trabalho infantil, na medida em que prejudica o desenvolvimento do ser humano em todos os níveis. Desta forma, é imperioso que haja limite etário para o exercício do trabalho e, mais do que isso, que sejam criadas condições para que as famílias possam subsistir – *direito ao trabalho* – sem a participação ativa dos menores<sup>159</sup>.

Ao final do seu conceito de trabalho decente, José Cláudio Monteiro de Brito Filho enumera duas condições que se desenvolvem no plano do direito coletivo do trabalho. Inicialmente, ressalta que a história prova que a conquista de direitos mínimos do trabalho sempre esteve relacionada à capacidade de organização e união dos trabalhadores, de modo que

---

<sup>155</sup> BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho Decente**. Análise Jurídica da Exploração do Trabalho – Trabalho Escravo e outras Formas de Trabalho Indigno. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 49.

<sup>156</sup> BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho Decente**. Análise Jurídica da Exploração do Trabalho – Trabalho Escravo e outras Formas de Trabalho Indigno. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 50.

<sup>157</sup> BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho Decente**. Análise Jurídica da Exploração do Trabalho – Trabalho Escravo e outras Formas de Trabalho Indigno. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 50-51.

<sup>158</sup> Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003).

<sup>159</sup> BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho Decente**. Análise Jurídica da Exploração do Trabalho – Trabalho Escravo e outras Formas de Trabalho Indigno. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 53.

obstaculizar a liberdade sindical implica diretamente em impedir o progresso social e a conquista e garantia de direitos laborais. Além do mais, o trabalhador, na maioria das vezes, tem como único patrimônio a sua força de trabalho, razão pela qual, para assegurar que tenha trabalho decente, mister que se lhe garanta proteção contra os riscos sociais, especialmente os que impeçam ou diminuam a sua capacidade de subsistência, sendo os exemplos mais notáveis o seguro-desemprego e a aposentadoria.<sup>160</sup>

Assim, para o autor, negar o trabalho nessas condições equivale a ferir os direitos humanos do trabalhador e os princípios que lhes são correspondentes, principalmente o princípio da dignidade de pessoa humana, expondo-lhe, a partir deste viés, potencialmente, ao trabalho em condições análogas a de escravo.<sup>161</sup>

Demonstrada a dificuldade de conceituação de trabalho escravo, salienta-se, também, que não se desconhece a polêmica em torno de sua denominação, tampouco a divergência relacionada a sua classificação, dadas as modalidades de trabalho em condições análogas a de escravo tipificadas no artigo 149 do Código Penal brasileiro. Ademais, a escravidão propriamente dita era permitida por lei e foi abolida em 1888, no Brasil, com a promulgação da Lei Áurea, de modo que a expressão “trabalho em condições análogas a de escravo” parece ser a mais apropriada para designar as modalidades de superexploração de mão de obra a que se refere essa pesquisa.<sup>162</sup>

Todavia, neste momento, torna-se imperioso, a fim de evitar imbróglio semântico, esclarecer que nesta investigação – assim como na bibliografia nela utilizada, em diversas passagens – as expressões “trabalho escravo” e “trabalho em condições análogas a de escravo” são utilizadas como sinônimas, para designar, conforme já explanado, o trabalho em desrespeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador, antítese do trabalho decente, devidamente conceituado a partir do referencial teórico de José Claudio Monteiro de Brito Filho. Ademais, agregado ao conceito de trabalho decente, o estudo do instrumental contemporâneo de combate ao trabalho escravo vai balizar, a partir das condutas nele referidas, modalidades de trabalho escravo ou em condições análogas, possibilitando, assim, que se infira, a partir das condutas tipificadas nas normativas internacionais e nacionais, formas concretas de exploração até então tratadas abstratamente.

---

<sup>160</sup> BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho Decente**. Análise Jurídica da Exploração do Trabalho – Trabalho Escravo e outras Formas de Trabalho Indigno. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 54.

<sup>161</sup> BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho Decente**. Análise Jurídica da Exploração do Trabalho – Trabalho Escravo e outras Formas de Trabalho Indigno. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 55.

<sup>162</sup> No mesmo sentido, Livia Mendes Moreira Miraglia, em sua obra “Trabalho escravo contemporâneo”. MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **Trabalho escravo contemporâneo**: Conceituação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. São Paulo: LTr, 2011, p. 133.

## 2.2 INSTRUMENTAL CONTEMPORÂNEO DE COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO

A seguir, far-se-á uma digressão sobre todas as normativas, nos planos internacional e doméstico, acerca do combate ao trabalho escravo. Optou-se, por parecer mais elucidativa e didática, pela adoção de uma linha cronológica de exposição da matéria, nela incluídas, também, medidas administrativas, tais como planos de ação e políticas públicas, destinadas a esta finalidade.

Pode-se afirmar que o instrumental contemporâneo de combate ao trabalho escravo teve sua origem na já mencionada Convenção Internacional sobre Abolição da Escravatura, de 1926, a qual realizou a importante tarefa de definir, em seu artigo 1º, a escravidão, como um estado ou condição de um indivíduo sobre o qual se exercem, de forma total ou parcial, os direitos de propriedade, bem como de deliberar acerca do tráfico de escravos, em seu artigo 2º, como o ato de captura, aquisição ou cessão de um indivíduo com o propósito de escravizá-lo, vendê-lo, cedê-lo ou trocá-lo, como se uma coisa fosse<sup>163</sup>.

No âmbito da OIT, no ano de 1930, houve a décima quarta reunião dos países membros, convocados a deliberar sobre o trabalho forçado ou obrigatório, dela resultando a Convenção n. 29, que conceituou a expressão “trabalho forçado ou obrigatório” como todo aquele exigido de uma pessoa sob ameaça de sanção e para o qual ela não tenha se oferecido espontaneamente.<sup>164</sup> Foi excluída da expressão, porém, trabalhos exigidos em razão do serviço militar obrigatório, das obrigações comuns do cidadão de um país soberano e as decorrentes de condenação judiciária.<sup>165</sup> Conforme a Convenção n. 29, todo país-membro da OIT que a

---

<sup>163</sup> BRASIL. Decreto no 41.721, de 25 de junho de 1957. **Promulga as Convenções Internacionais do Trabalho de nº11,12,13,14,19,26,29,81,88,89,95,99,100 e 101, firmadas pelo Brasil e outros países em sessões da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho.** Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Poder Executivo, Brasília, DF, 28 jun. 1957. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/antigos/d41721.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d41721.htm)>. Acesso em 1 dez. 2017.

<sup>164</sup> Artigo 2º:

1. Para fins desta Convenção, a expressão "trabalho forçado ou obrigatório" compreenderá todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 29 sobre o trabalho forçado ou obrigatório.** [s.l.], 10 jun. 1930. Disponível em: <[https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/1cb77e44-d3e8-48da-b8a0-4737ccf4ec3d/conv\\_29.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT\\_TO=url&CACHEID=1cb77e44-d3e8-48da-b8a0-4737ccf4ec3d](https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/1cb77e44-d3e8-48da-b8a0-4737ccf4ec3d/conv_29.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=1cb77e44-d3e8-48da-b8a0-4737ccf4ec3d)>. Acesso em 9 dez. 2017.

<sup>165</sup> 2. A expressão "trabalho forçado ou obrigatório" não compreenderá, entretanto, para os fins desta Convenção: a) qualquer trabalho ou serviço exigido em virtude de leis do serviço militar obrigatório com referência a trabalhos de natureza puramente militar; b) qualquer trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas comuns de cidadãos de um país soberano, c) qualquer trabalho ou serviço exigido de uma pessoa em decorrência de condenação judiciária, contanto que o mesmo trabalho ou serviço seja executado sob fiscalização e o controle de uma autoridade pública e que a pessoa não seja contratada por particulares, por empresas ou associações, ou posta à sua disposição.

ratificar compromete-se a abolir a utilização do trabalho forçado em todas as suas formas, o mais brevemente possível<sup>166</sup>, mas admite um período de transição, no qual esse tipo de trabalho poderá ser utilizado “unicamente para fins públicos e como medida excepcional”<sup>167</sup>, até que se alcance a abolição total.

Em Paris, no ano de 1948, foi elaborada a Declaração Universal dos Direitos Humanos, documento marco que, pela primeira vez, estabeleceu a proteção universal dos direitos humanos, por meio da Resolução 217 A (III), da Assembleia Geral da ONU.<sup>168</sup> Esta Declaração, que considera que o “reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo”<sup>169</sup>, em seu artigo 4º, prevê que “ninguém será mantido em escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas”.<sup>170</sup> Tem-se, portanto, previsão de abolição da escravatura em todas as suas formas, inclusive mediante menção – ainda inexistente – de combate à servidão (não referida, expressamente, na Convenção sobre Abolição da Escravatura, de 1926).

Na sequência, a OIT, em Conferência ocorrida no ano de 1949, na cidade de Genebra, adotou a Convenção para Proteção do Salário, que trouxe importantes disposições, especialmente no que toca à intangibilidade salarial e à livre disponibilidade do salário pelo empregado. Inicialmente, convém referir que a Convenção n. 95 da OIT conceituou salário, em seu artigo 1º<sup>171</sup>, como “a remuneração ou os ganhos suscetíveis de serem avaliados em espécie ou fixados por acordo ou pela legislação nacional, que são devidos em virtude do contrato de aluguel de serviços, escrito ou verbal, por um empregador a um trabalhador”. E a relevância desta definição, importa destacar, está no caráter de onerosidade de toda a prestação laboral,

<sup>166</sup> 1. Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a abolir a utilização do trabalho forçado ou obrigatório, em todas as suas formas, no mais breve espaço de tempo possível.

<sup>167</sup> 2. Com vista a essa abolição total, só se admite o recurso a trabalho forçado ou obrigatório, no período de transição, unicamente para fins públicos e como medida excepcional, nas condições e garantias providas nesta Convenção.

<sup>168</sup> A Declaração Universal dos Direitos Humanos – DUDH foi traduzida para mais de 500 idiomas, o que a torna o documento mais traduzido do mundo, servindo de inspiração para as constituições de muitos estados democráticos no pós-Segunda Grande Guerra. A DUDH, juntamente com o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e com o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais formam a chamada “Carta Internacional dos Direitos Humanos” (NAÇÕES UNIDAS, s.d.).

<sup>169</sup> CENTRO DE INFORMAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Rio de Janeiro, 05 jan. 2009. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em 06 dez. 2017.

<sup>170</sup> CENTRO DE INFORMAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Rio de Janeiro, 05 jan. 2009. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em 06 dez. 2017.

<sup>171</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 95: Proteção ao salário**. Genebra, 1949. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235184/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235184/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 12 dez. 2017.

sendo um dos requisitos da relação de emprego; é dizer, a todo o trabalho prestado, corresponde uma contraprestação financeira – respeitadas, evidentemente, as exceções consubstanciadas no trabalho voluntário, prestação de serviço militar obrigatório e obrigações decorrentes de decisão judicial – sob pena de caracterizar-se trabalho escravo ou em condições análogas a de escravo.

Ademais, a Convenção acima, em seus artigos 6º e 7º, contém importantes definições relativamente à chamada “servidão por dívidas” - ou *truck system* - ao determinar que ao empregador é vedado restringir a liberdade do trabalhador de dispor do seu salário da maneira que melhor lhe convier, bem como ao proteger o trabalhador de quaisquer pressões porventura sofridas para a compra de mercadorias em lojas de propriedade do empregador; e, ainda, quando não for possível ao empregado comprar em lugares outros que não sejam de propriedade do empregador, pelo menos, que os preços das mercadorias que lhes forem vendidas sejam justos e razoáveis.<sup>172</sup>

Conforme já referido anteriormente, a previsão estabelecida na Convenção de 1926 relativamente ao conceito de escravidão, foi insuficiente, face às inúmeras formas de afronta à dignidade do trabalhador, e por isso deu ensejo à Convenção Suplementar sobre Abolição da Escravatura, de 1956, que elencou demais formas de superexploração de mão de obra, agora sob a terminologia de “trabalho em condições análogas à escravidão”, aludindo, desta feita, à servidão, tal qual o fez a Declaração Universal dos Direitos Humanos, porém, com maior minúcia, ao conceituá-la e diferenciá-la da servidão por dívidas<sup>173</sup>. Além disso, consoante referido no parágrafo anterior, a Convenção n. 95 da OIT, de 1949, de forma embrionária, trouxe noções que, posteriormente, foram melhor desenvolvidas na Convenção Suplementar de 1956.

No Brasil, relevante mencionar, a Convenção n. 29 da OIT, concernente ao Trabalho Forçado ou Obrigatório, de 1930, e a Convenção 95, atinente à Proteção do Salário, de 1949,

---

<sup>172</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 95:** Proteção ao salário. Genebra, 1949. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235184/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235184/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 12 dez. 2017.

Art. 6 — Fica o empregador proibido de restringir a liberdade do trabalhador de dispor de seu salário da maneira que lhe convier.

Art. 7 — 1. Quando em uma empresa forem instaladas lojas para vender mercadorias aos trabalhadores ou serviços a ela ligados e destinados a fazer-lhes fornecimentos, nenhuma pressão será exercida sobre os trabalhadores interessados para que eles façam uso dessas lojas ou serviços.

2. Quando o acesso a outras lojas ou serviços não for possível, a autoridade competente tomará medidas apropriadas no sentido de obter que as mercadorias sejam fornecidas a preços justos e razoáveis, ou que as obras ou serviços estabelecidos pelo empregador não sejam explorados com fins lucrativos, mas sim no interesse dos trabalhadores.

<sup>173</sup> BRASIL. **Decreto no 58.563**, de 1 de junho de 1966. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-58563-1-junho-1966-399220-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 29 nov. 2017.

dentre outras convenções, foram promulgadas, em 1957, mediante o Decreto n. 41.721, passando, portanto, a ter vigência no direito doméstico a partir de 28 de junho de 1957.<sup>174</sup>

Paradigmático, contudo, foi o ano de 1966, tendo nele sucedido três fatos que repercutiram no instrumental contemporâneo de combate ao trabalho escravo. O primeiro deles diz respeito à aprovação, no âmbito da ONU, do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos<sup>175</sup>, que admitindo que “o ideal do ser humano livre, do gozo das liberdades civis e políticas e liberto do temor e da miséria, não pode ser realizado a menos que se criem as condições que permitam a cada um gozar dos seus direitos civis e políticos, assim como de seus direitos econômicos sociais e culturais”<sup>176</sup>, previu em seu artigo 8º<sup>177</sup>, que ninguém poderá ser submetido à escravidão ou a servidão, devendo ser combatido o tráfico de escravos, a exemplo do que já previra a Convenção n. 29 da OIT, reforçando, portanto, em mais um documento de forte envergadura internacional, o ideal de abolição do trabalho forçado e de todas as práticas que violem a dignidade do homem trabalhador.

O segundo fato relevante, neste ano de 1966, foi a publicação do Decreto n. 58.563, de 01 de junho<sup>178</sup>, que promulgou a Convenção sobre a Escravatura de 1926 e a Convenção Suplementar de 1956, internalizando, portanto, referidas normativas internacionais, cujos depósitos de adesão junto à ONU já haviam se perfectibilizado em janeiro do mesmo ano. E, por fim, ainda em 1966, foi publicado o Decreto n. 58.822, de 14 de julho<sup>179</sup>, que promulgou a

<sup>174</sup> BRASIL. **Decreto no 41.721**, de 25 de junho de 1957. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/antigos/d41721.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d41721.htm)>. Acesso em 06 dez. 2017.

<sup>175</sup> Disponível em: <<http://www.cjf.jus.br/caju/tratados.pdf>>. Acesso em 12/12/2017.

<sup>176</sup> Referida expressão consta no preâmbulo do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos.

<sup>177</sup> ARTIGO 8

1. Ninguém poderá ser submetido à escravidão; a escravidão e o tráfico de escravos, em todas as suas formas, ficam proibidos.

2. Ninguém poderá ser submetido à servidão.

3. a) Ninguém poderá ser obrigado a executar trabalhos forçados ou obrigatórios;

b) A alínea a) do presente parágrafo não poderá ser interpretada no sentido de proibir, nos países em que certos crimes sejam punidos com prisão e trabalhos forçados, o cumprimento de uma pena de trabalhos forçados, imposta por um tribunal competente;

c) Para os efeitos do presente parágrafo, não serão considerados "trabalhos forçados ou obrigatórios":

i) qualquer trabalho ou serviço, não previsto na alínea b) normalmente exigido de um indivíduo que tenha sido encarcerado em cumprimento de decisão judicial ou que, tendo sido objeto de tal decisão, ache-se em liberdade condicional;

ii) qualquer serviço de caráter militar e, nos países em que se admite a isenção por motivo de consciência, qualquer serviço nacional que a lei venha a exigir daqueles que se oponham ao serviço militar por motivo de consciência;

iii) qualquer serviço exigido em casos de emergência ou de calamidade que ameacem o bem-estar da comunidade;

iv) qualquer trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas normais.

<sup>178</sup> BRASIL. **Decreto no 58.563**, de 1 de junho de 1966. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-58563-1-junho-1966-399220-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 12 dez. 2017.

<sup>179</sup> BRASIL. **Decreto no 58.822**, de 14 de julho de 1966. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/d58822.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d58822.htm)>. Acesso em 12 dez. 2017

Convenção n. 105 da OIT, concernente à Abolição do Trabalho Forçado, tornando ainda mais robusta a legislação doméstica, que viria, em razão dos fatos que serão nas próximas linhas mencionados, a se tornar referência internacional no que diz com o propósito de erradicação do trabalho escravo.

Na sequência, em 1969, foi aprovada a Convenção Americana de Direitos Humanos, também chamada de Pacto de San José da Costa Rica, de 22 de novembro, que “reafirmando o seu propósito de consolidar neste continente, dentro do quadro das instituições democráticas, um regime de liberdade pessoal e de justiça social, fundado no respeito dos direitos essenciais do homem”, em seu artigo 6º, ao tratar da proibição da escravidão e da servidão, essencialmente reproduziu o disposto no artigo 8º do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, no que tange à proteção contra a escravidão e a servidão, bem assim quanto ao tráfico de escravos e de mulheres, asseverando, destarte, que ninguém pode ser constrangido à execução de qualquer tipo de trabalho, sob pena de configurar-se o trabalho forçado ou obrigatório.<sup>180</sup>

A partir da década de 1990, o Brasil intensificou a sua atividade normativa e a execução de planos de ação dirigidos ao controle e erradicação do trabalho escravo em território nacional. Esse esforço, todavia, não decorreu única e exclusivamente do compromisso assumido pela ratificação das convenções internacionais já mencionadas, tampouco em razão da constatação de trabalho escravo em diversas localidades do país, senão por um fato específico que, aliado aos anteriormente aludidos, colocou o Brasil em evidência no cenário internacional, acarretando-lhe, inclusive, uma denúncia perante a Comissão de Direitos Humanos da Organização dos Estados Americanos – OEA, por exploração de mão de obra escrava, levada a efeito pelas Organizações não governamentais *Americas Watch* e Centro pela Justiça e o Direito Internacional – CEJIL.

---

<sup>180</sup> Artigo 6. Proibição da escravidão e da servidão

1. Ninguém pode ser submetido a escravidão ou a servidão, e tanto estas como o tráfico de escravos e o tráfico de mulheres são proibidos em todas as suas formas.
2. Ninguém deve ser constrangido a executar trabalho forçado ou obrigatório. Nos países em que se prescreve, para certos delitos, pena privativa da liberdade acompanhada de trabalhos forçados, esta disposição não pode ser interpretada no sentido de que proíbe o cumprimento da dita pena, imposta por juiz ou tribunal competente. O trabalho forçado não deve afetar a dignidade nem a capacidade física e intelectual do recluso.
3. Não constituem trabalhos forçados ou obrigatórios para os efeitos deste artigo:
  - a. os trabalhos ou serviços normalmente exigidos de pessoa reclusa em cumprimento de sentença ou resolução formal expedida pela autoridade judiciária competente. Tais trabalhos ou serviços devem ser executados sob a vigilância e controle das autoridades públicas, e os indivíduos que os executarem não devem ser postos à disposição de particulares, companhias ou pessoas jurídicas de caráter privado;
  - b. o serviço militar e, nos países onde se admite a isenção por motivos de consciência, o serviço nacional que a lei estabelecer em lugar daquele;
  - c. o serviço imposto em casos de perigo ou calamidade que ameace a existência ou o bem-estar da comunidade;
  - e
  - d. o trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas normais.



Trata-se do famoso caso “José Pereira Ferreira”<sup>181</sup> que, no ano de 1989, ao tentar fugir da Fazenda Espírito Santo, em Sapucaia, no Pará, local no qual era escravizado, foi atingido por um tiro na cabeça e, fingindo-se de morto, logrou salvar-se, vindo, posteriormente, a denunciar suas condições de trabalho e maus tratos às referidas ONGs, que apresentaram o caso à OEA. E a relevância deste caso é manifesta, tendo em conta que, no decorrer do processo que tramitava na Comissão de Direitos Humanos da OEA, no ano de 1995, o Brasil reconheceu, pela primeira vez, sua responsabilidade pela existência de trabalho escravo no país, comprometendo-se, com a finalidade de evitar futura condenação na Corte Interamericana de Direitos Humanos, a julgar e a punir os responsáveis, bem como a adotar medidas preventivas relativamente a futuros casos, compromisso que deflagrou, incontestavelmente, uma intensa profusão de diplomas normativos e medidas administrativas que compõem esta, que é uma base rica, no Brasil, em matéria de combate ao trabalho escravo.

Importa referir, ademais, que em novembro de 2003 o Brasil firmou um acordo histórico no processo de José Pereira Ferreira, comprometendo-se, além de intensificar a tomada de medidas necessárias à erradicação do trabalho escravo, a reparar financeiramente os danos causados a José Pereira, que recebeu a primeira indenização paga pelo Estado brasileiro a um cidadão por ter trabalhado em regime de escravidão, no valor de R\$ 52.000,00 (cinquenta e dois mil reais).<sup>182</sup>

No impulso do compromisso firmado perante a Corte Interamericana de Direitos Humanos, no ano de 1995, foi criado o Grupo Especial de Fiscalização Móvel – GEFM, ligado à Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT, do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. O GEFM representa, inegavelmente, uma referência na luta contra a exploração de mão de obra escrava e foi responsável, em conjunto com outras medidas, pelo reconhecimento de organizações internacionais, a exemplo da OIT, do esforço do país no intuito de efetivar os

---

<sup>181</sup> Nascido em Goiás, José Pereira, na companhia do pai, foi para o Pará, trabalhar na Fazenda Espírito Santo, aos oito anos de idade. Em setembro de 1989, então com 17 anos, José Pereira, ao tentar fugir da Fazenda, na qual era submetido a trabalho escravo, “caiu em uma emboscada”, preparada pelo “gato” (assim é alcunhado aquele que arregimenta mão de obra em diversos estados do país para oferecê-la aos donos de fazendas ou mesmo aos proprietários de confecções e oficinas, que visam a explorá-la mediante trabalho escravo), sendo atingido por um tiro, pelas costas, por um tiro na cabeça. Fingindo-se de morto, José Pereira foi jogado em uma Fazenda vizinha, com seu companheiro de fuga, Paraná, que foi morto neste dia. Pediu socorro na propriedade e foi atendido. Posteriormente, denunciou seu caso à Polícia Federal, em Belém do Pará; porém, diante da inércia das autoridades, levou o caso às Organização não governamentais Americas Watch e Centro pela Justiça e o Direito Internacional – CEJIL, que apresentaram denúncia perante a Comissão de Direitos Humanos da Organização dos Estados Americanos – OEA. Todas estas informações foram retiradas do sítio do Senado Federal (s.d.).

<sup>182</sup> A indenização foi aprovada pelo Congresso Nacional. BRASIL. Projeto de Lei [PL] n. 23/2004. Situação: Aguardando Apreciação pelo Senado Federal. Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/57822>>. Acesso em 14 fev. 2018.

compromissos assumidos em nível internacional. Destarte, o GEFM, pode-se dizer, está no núcleo de um plano de medidas estrategicamente pensado para o resgate de trabalhadores escravos no país. Formado por auditores fiscais do trabalho – os verdadeiros coordenadores das operações de campo – policiais federais e procuradores do Ministério Público do Trabalho, já efetuou o resgate, em 16 anos de atuação, de quase 40 mil trabalhadores.<sup>183</sup>

No plano internacional, imperioso mencionar, no ano de 1998, foi publicada a Declaração da OIT sobre os Princípios Fundamentais do Direito do Trabalho, dentre os quais consta expressamente “a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório” e, ainda, que todos os membros da OIT, mesmo os que não ratificaram a Convenção, têm o compromisso derivado do simples fato de pertencer à Organização de “respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais”.<sup>184</sup>

Nessa linha, ainda no ano de 1998, foi promulgada a Lei n. 9.777, de 29 de dezembro, que acrescentou o parágrafo único ao artigo 132 e promoveu alterações nos artigos 203 e 207, todos do Código Penal brasileiro. O artigo 132 do Código Penal prevê o crime de “perigo para a vida ou saúde de outrem”, contando com a seguinte redação: “Expor a vida ou saúde de outrem a perigo direto e iminente”<sup>185</sup>. Destarte, com o acréscimo do parágrafo único ao artigo 132, a pena definida para o crime – detenção de 03 meses a 01 ano – foi aumentada de um sexto a um terço se a exposição da vida ou da saúde de outrem decorreu do transporte de pessoas para a prestação de serviços em estabelecimentos de qualquer natureza. Com efeito, a previsão do aumento de pena no parágrafo único do artigo 132 do Código Penal revelou a preocupação do legislador com a proteção de pessoas atraídas por aliciadores para as mais diversas regiões do país em razão de promessas de emprego, no mais das vezes, em condições análogas a de escravo.

---

<sup>183</sup> O Ministério do Trabalho e Emprego – MTE conta com cerca de 3 mil autores para a tarefa de fiscalizar as relações de trabalho, na cidade e no campo, em todo o Brasil. Conforme informação colhida no sítio do Senado Federal (s.d.), dos 3 mil auditores fiscais, apenas 25 estão diretamente envolvidos com as equipes móveis que compõem o GEFM.

<sup>184</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento.** [s.l.], 2007. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/international\\_labour\\_standards/pub/declaracao\\_oit\\_293.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/international_labour_standards/pub/declaracao_oit_293.pdf)>. Acesso em: 14 fev. 2017.

<sup>185</sup> Perigo para a vida ou saúde de outrem

Art. 132 - Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente:

Pena - detenção, de três meses a um ano, se o fato não constitui crime mais grave.

Parágrafo único. A pena é aumentada de um sexto a um terço se a exposição da vida ou da saúde de outrem a perigo decorre do transporte de pessoas para a prestação de serviços em estabelecimentos de qualquer natureza, em desacordo com as normas legais. (Incluído pela Lei nº 9.777, de 1998).

O artigo 203 do Código Penal<sup>186</sup>, por seu turno, trata do crime de frustração de direito trabalhista; o crime consiste em: “frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho”. Neste tipo penal, a Lei n. 9.777/98 alterou substancialmente a pena prevista – de 01 mês a 01 ano de detenção e multa para 01 a 02 anos de detenção e multa – e acrescentou dois parágrafos; o primeiro, para incluir na mesma pena quem obriga ou coage alguém a usar mercadorias de determinado estabelecimento com a finalidade de impedir o desligamento do serviço em razão de dívidas, bem como quem impede o trabalhador de desvincular-se mediante coação ou por meio de retenção de seus documentos. O segundo, para aumentar a pena de um sexto a um terço, no caso de vítima menor de 18 anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental.

Por fim, o crime de aliciamento de trabalhadores de um local para outro do território nacional, previsto no artigo 207 do Código Penal<sup>187</sup>, também sofreu alterações pela Lei 9.777/98, para fins de aumento da pena – detenção de 02 meses a 01 ano e multa para detenção de 01 a 03 anos e multa – e para incluir na mesma pena quem recrutar trabalhadores fora da localidade de execução do trabalho – os alcunhados “gatos” – dentro do território nacional, mediante fraude, cobrança de qualquer quantia ao trabalhador ou sem assegurar-lhe condições de retorno ao seu local de origem. Vale mencionar, outrossim, que a exemplo do artigo 203 do Código Penal, a Lei n. 9.777/98 incluiu um parágrafo no artigo 207 para aumentar a pena de um sexto a um terço no caso de vítima menor de 18 anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental.

No ano de 2002, a Lei do Seguro-Desemprego – Lei n. 7.998, de 11 de dezembro de 1990, sofreu importante alteração pela Lei n. 10.608, de 20 de dezembro, que acrescentou,

---

<sup>186</sup> Frustração de direito assegurado por lei trabalhista

Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho:

Pena - detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência. (Redação dada pela Lei nº 9.777, de 1998)

§ 1º Na mesma pena incorre quem: (Incluído pela Lei nº 9.777, de 1998)

I - obriga ou coage alguém a usar mercadorias de determinado estabelecimento, para impossibilitar o desligamento do serviço em virtude de dívida; (Incluído pela Lei nº 9.777, de 1998)

II - impede alguém de se desligar de serviços de qualquer natureza, mediante coação ou por meio da retenção de seus documentos pessoais ou contratuais. (Incluído pela Lei nº 9.777, de 1998)

§ 2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental. (Incluído pela Lei nº 9.777, de 1998).

<sup>187</sup> Aliciamento de trabalhadores de um local para outro do território nacional

Art. 207 - Aliciar trabalhadores, com o fim de levá-los de uma para outra localidade do território nacional:

Pena - detenção de um a três anos, e multa. (Redação dada pela Lei nº 9.777, de 1998)

§ 1º Incorre na mesma pena quem recrutar trabalhadores fora da localidade de execução do trabalho, dentro do território nacional, mediante fraude ou cobrança de qualquer quantia do trabalhador, ou, ainda, não assegurar condições do seu retorno ao local de origem. (Incluído pela Lei nº 9.777, de 1998)

§ 2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental. (Incluído pela Lei nº 9.777, de 1998).

dentre as finalidades do instituto, a de prover a assistência financeira temporária ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou mantido em condição análoga a de escravo.<sup>188</sup> E esta modificação, convém pontuar, representa um grande avanço no que diz com a salvaguarda da cidadania destes trabalhadores, pois possibilita, além de maior controle sobre o número de empregados resgatados, a adequação destes trabalhadores a outras tarefas, enquanto providos, temporariamente, pela parcela do seguro-desemprego, visando, ao fim e ao cabo, dar cumprimento ao grande desafio que é o de evitar a revitimização destes trabalhadores.<sup>189</sup>

Novamente, no ano de 2003, o Código Penal brasileiro sofreu modificação, desta feita pela Lei n. 10.803, de 11 de dezembro, em seu artigo 149, que trata do crime de redução à condição análoga a de escravo. Com efeito, o tipo penal do artigo 149 foi ampliado<sup>190</sup>, de modo a abranger, dentre as situações que configuram o tipo “reduzir alguém à condição análoga a de escravo”, a submissão a trabalhos forçados ou à jornada exaustiva, a condições degradantes de

---

<sup>188</sup> Art. 2º O programa do seguro-desemprego tem por finalidade: (Redação dada pela Lei nº 8.900, de 30.06.94)  
I - prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa;  
I - prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta; (Redação dada pela Lei nº 8.900, de 30.06.94)

I - prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, e ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo.

<sup>189</sup> O Ministério Público do Trabalho – MPT desenvolve um importante Programa denominado “Resgatando a Cidadania”, cujo objetivo é o de reincluir no mercado trabalhadores resgatados de situações de superexploração de mão de obra em condições análogas a de escravo. No interregno entre 2002 e 2010, dados do MPT revelam o resgate de mais de 17 mil trabalhadores desta condição, sendo que o estado brasileiro com maior número de trabalhadores resgatados foi o do Maranhão, com 3.920 vítimas. O Projeto tem por meta oferecer cursos de qualificação aos trabalhadores por meio de parcerias firmadas com instituições governamentais ou privadas, além dos recursos de indenizações e multas advindos dos termos de ajuste de conduta - TAC firmados com empresas ou empregadores comprovadamente flagrados locupletando-se de mão de obra escrava. ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO. **Projeto "Resgatando a Cidadania" é lançado em Brasília com a participação da ANPT.** 2011. Disponível em: <<https://anpt.jusbrasil.com.br/noticias/2583965/projeto-resgatando-a-cidadania-e-lancado-em-brasilia-com-a-participacao-da-anpt>>. Acesso em 15 dez. 2017.

<sup>190</sup> Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem: (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

I - cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

II - mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho. (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

I - contra criança ou adolescente; (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem. (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003).

trabalho e, ainda, incorporou no tipo, a restrição, por qualquer meio, de locomoção de trabalhador em razão de dívida contraído com o empregador ou preposto.

Ainda, em 2003, a Comissão Especial do Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana – CDDPH<sup>191</sup>, no Brasil, elaborou o Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo, que se configura em política pública permanente, instrumentalizada mediante o compromisso institucional de combate, com a aderência de várias entidades, ao trabalho escravo, atendendo a determinações do Plano Nacional de Direitos Humanos. O documento prevê ações gerais e específicas e melhorias nas estruturas administrativas do Grupo de Fiscalização Móvel, da Ação Policial, do Ministério Público Federal e do Ministério Público do Trabalho.<sup>192</sup>

No ano de 2004, foi publicado, no país, o Decreto n. 5.017, de 12 de março<sup>193</sup>, que promulgou o Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o crime organizado transnacional relativo à prevenção, repressão e punição do tráfico de pessoas, em especial mulheres e crianças – conhecido como Protocolo de Palermo – adotado em Nova York, em 15 de novembro de 2000, tendo como particularidade a definição da expressão “tráfico de pessoas”, em seu artigo 3º, alínea “a”<sup>194</sup>, mediante a descrição das condutas, meios e finalidades que caracterizam referido crime<sup>195</sup>.

Para efeitos do Protocolo de Palermo, as condutas que configuram o tráfico de pessoas referem-se ao recrutamento, transporte, transferência, alojamento ou ao recolhimento de pessoas, por meio de ameaça ou uso da força, bem como outras formas de coação, rapto, fraude,

---

<sup>191</sup> A Comissão Especial do Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana (CDDPH) foi constituída pela Resolução 05/2002. MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS. **Resoluções**. [s.l.] [s.d]. Disponível em: <<http://www.mdh.gov.br/sobre/participacao-social/cndh/resolucoes/resolucoes>>. Acesso em 17 dez. 2017.

<sup>192</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Plano Nacional para a erradicação do trabalho escravo**. Brasil, 2003. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/forced\\_labour/pub/plano\\_nacional\\_para\\_erradicacao\\_do\\_trabalho\\_escravo\\_312.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/forced_labour/pub/plano_nacional_para_erradicacao_do_trabalho_escravo_312.pdf)>. Acesso em 27 dez. 2017.

<sup>193</sup> BRASIL. **Decreto n. 5.071**, de 12 de março de 2004. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5017.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5017.htm)>. Acesso em 17 dez. 2017.

<sup>194</sup> Artigo 3

Definições

Para efeitos do presente Protocolo:

a) A expressão "tráfico de pessoas" significa o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou uso da força ou a outras formas de coação, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou à situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra para fins de exploração. A exploração incluirá, no mínimo, a exploração da prostituição de outrem ou outras formas de exploração sexual, o trabalho ou serviços forçados, escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou a remoção de órgãos.

<sup>195</sup> Em seu artigo 5º, o Protocolo de Palermo trata da criminalização do “tráfico de pessoas”, estabelecendo que “Cada Estado Parte adotará as medidas legislativas e outras que considere necessárias de forma a estabelecer como infrações penais os atos descritos no Artigo 3 do presente Protocolo, quando tenham sido praticados intencionalmente.”

engano, abuso de autoridade, exploração de situação de vulnerabilidade, entrega ou aceitação de benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra para fins de exploração. A finalidade, portanto, conforme referido Protocolo, é a “exploração” (gênero), que incluirá a exploração sexual, trabalho ou serviços forçados, escravatura ou práticas similares à escravatura, servidão e remoção de órgãos (espécies).

A grande relevância do Protocolo, gize-se, está no fato de que o trabalho escravo de estrangeiros, via de regra, ocorre mediante o tráfico de pessoas, exatamente nas condições trazidas pela normativa; ademais, impende referir que o Código Penal brasileiro, no particular, exceto no que diz com o tráfico para a exploração sexual, não aborda o tráfico de estrangeiros nas demais modalidades, razão pela qual a promulgação do Decreto n. 5.017/2004 tornou-se um importante instrumento legislativo no referencial contemporâneo de combate ao trabalho escravo.

Quanto ao Protocolo de Palermo, faz-se mister mencionar, ainda, o disposto no artigo 14<sup>196</sup>, que trata do Princípio da Não Devolução, *Non-Refoulement* ou Não Repulsa, entendido como uma cláusula de salvaguarda ao migrante refugiado de guerra, que não poderá ser expulso do país de destino, exceto se constatada a falsidade de tal alegação após procedimento de verificação. E a presença desta cláusula de salvaguarda, assim como a disposição de que “As medidas constantes do presente Protocolo serão interpretadas e aplicadas de forma a que as pessoas que foram vítimas de tráfico não sejam discriminadas”<sup>197</sup> se revestem de importância na medida em que impulsionaram uma nova visão no sistema jurídico brasileiro relativamente ao migrante em situação irregular, vítima do tráfico de pessoas, que venha a ser alocado em cadeias produtivas em condições análogas a de escravo.

A partir do artigo 359 da CLT<sup>198</sup>, que exige, para admissão de empregado estrangeiro, a carteira de identidade devidamente anotada, a tradicional interpretação dada pelo sistema jurídico brasileiro relativamente ao imigrante indocumentado direcionava-se ao

---

<sup>196</sup> Cláusula de salvaguarda

1. Nenhuma disposição do presente Protocolo prejudicará os direitos, obrigações e responsabilidades dos Estados e das pessoas por força do direito internacional, incluindo o direito internacional humanitário e o direito internacional relativo aos direitos humanos e, especificamente, na medida em que sejam aplicáveis, a Convenção de 1951 e o Protocolo de 1967 relativos ao Estatuto dos Refugiados e ao princípio do non-refoulement neles enunciado.

<sup>197</sup> Cláusula de salvaguarda

2. As medidas constantes do presente Protocolo serão interpretadas e aplicadas de forma a que as pessoas que foram vítimas de tráfico não sejam discriminadas. A interpretação e aplicação das referidas medidas estarão em conformidade com os princípios de não-discriminação internacionalmente reconhecidos.

<sup>198</sup> Art. 359 - Nenhuma empresa poderá admitir a seu serviço empregado estrangeiro sem que este exiba a carteira de identidade de estrangeiro devidamente anotada.

Parágrafo único - A empresa é obrigada a assentar no registro de empregados os dados referentes à nacionalidade de qualquer empregado estrangeiro e o número da respectiva carteira de identidade.

reconhecimento da nulidade de sua contratação, com a conseqüente indicação de deportação deste estrangeiro. Este cenário, no qual os direitos trabalhistas do imigrante em situação irregular não eram garantidos, pode-se dizer, revelava-se em fator de clandestinidade, a aguçar ainda mais o quadro de superexploração de mão de obra trabalhista e, no caso das cadeias produtivas do setor têxtil brasileiro, de forma acentuada.

É equivocada a afirmação, todavia, de que houve, no Brasil, a substituição do paradigma do artigo 359 da CLT pelo do *Non Refoulement* do Protocolo de Palermo. O que é possível perceber é a evolução de uma postura de não reconhecimento de direitos e de deportação do estrangeiro indocumentado para um cenário de regularização da situação migratória e de securitização de direitos trabalhistas – no qual o explorador não é premiado – com base em uma interpretação pautada na cláusula de salvaguarda do Protocolo de Palermo e, notadamente, na dignidade da pessoa humana do trabalhador, o que representa, por certo, uma evolução no sistema jurídico trabalhista brasileiro, que condiz com todas as normativas internacionais, nacionais e planos de ação traçados para o combate e erradicação do trabalho escravo.

Note-se, entretanto, que o Protocolo de Palermo, na já mencionada Cláusula de Salvaguarda, positivada em seu artigo 14, não assegura à vítima do tráfico de pessoas, de forma ampla e irrestrita, a alegação de *Non-Refoulement*, destinado aos refugiados, mas a interpretação e aplicação de todas as medidas nele previstas em conformidade com o Princípio da não discriminação, internacionalmente reconhecido<sup>199</sup>. Nessa toada, é possível asseverar-se que o Conselho Nacional de Imigração – CNI, na Resolução normativa n. 93, de 21 de dezembro de 2010<sup>200</sup>, ao assegurar visto permanente, em seu artigo 1º<sup>201</sup>, aos estrangeiros que estejam no país em situação de vulnerabilidade, vítima de tráfico de pessoas, nos termos do artigo 16 da Lei n. 6.815/1980<sup>202</sup>, confere uma interpretação extensiva, em postura civilizatória e

<sup>199</sup> 2. As medidas constantes do presente Protocolo serão interpretadas e aplicadas de forma a que as pessoas que foram vítimas de tráfico não sejam discriminadas. A interpretação e aplicação das referidas medidas estarão em conformidade com os princípios de não-discriminação internacionalmente reconhecidos. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5017.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5017.htm)>. Acesso em 17/12/2017.

<sup>200</sup> Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/documentos/RN93-2010.pdf>>. Acesso em 17/12/2017.

<sup>201</sup> Art. 1º Ao estrangeiro que esteja no Brasil em situação de vulnerabilidade, vítima do crime de tráfico de pessoas, poderá ser concedido visto permanente ou permanência, nos termos do art. 16 da Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980, que será condicionado ao prazo de um ano.

§ 1º. A partir da concessão do visto a que se refere o caput, o estrangeiro estará autorizado a permanecer no Brasil e poderá decidir se voluntariamente colaborará com eventual investigação ou processo criminal em curso.

§ 2º. A concessão do visto permanente ou permanência poderá ser estendida ao cônjuge ou companheiro, ascendentes, descendentes e dependentes que tenham comprovada convivência habitual com a vítima. CONSELHO NACIONAL DE IMIGRAÇÃO. **Resolução Normativa n. 93**. 21 dez. 2010. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/documentos/RN93-2010.pdf>>. Acesso em 17 dez. 2017.

<sup>202</sup> A Lei n. 6.015/1980 foi revogada pela Lei n. 13.445, de 24 de maio de 2017, que não disciplinou acerca da figura do visto permanente, porém, previu, em seu artigo 14, uma modalidade de visto temporário destinada à

assecuratória de direitos, que vem a contribuir sobremaneira ao objetivo de controle e erradicação de trabalho escravo, mormente nas cadeias produtivas do setor têxtil, conforme se verá adiante.

Outra importante ferramenta destinada ao combate do trabalho escravo, que muita controvérsia gerou no meio jurídico, foi a Portaria n. 540, de 19 de outubro de 2004 – e as que lhe sucederam – do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE<sup>203</sup>, que veiculou a apelidada “Lista Suja”, ou seja, um cadastro de empregadores flagrados por exploração de empregados em condições análogas a de escravo. Conforme a Portaria n. 540 do MTE, a inclusão do nome do infrator no cadastro depende de decisão final em processo administrativo decorrente de auto de infração lavrado em razão de ação fiscal na qual tenha sido flagrado explorando trabalhadores em condições análogas a de escravo<sup>204</sup>. Tal cadastro, conforme a Portaria 540, deverá sofrer atualização semestral e dele se dará conhecimento aos seguintes órgãos: Ministério do Meio Ambiente, Ministério do Desenvolvimento Agrário, Ministério da Integração Nacional, Ministério da Fazenda, Ministério Público do Trabalho, Ministério Público Federal, Secretaria Especial de Direitos Humanos e Banco Central do Brasil<sup>205</sup>. Flagrante, pois, a amplitude de tal lista, de modo que a inclusão do infrator ecoa de forma acentuada e abrangente, revelando-se, assim, em forte fator inibitório à prática da exploração de trabalho escravo, dadas as consequências que as repercussões de sua publicação, inegavelmente, representação para a empresa, tanto em âmbito social e econômico, quanto público-institucional, pois é clara a supervisão e monitoramento de suas atividades, inclusive

---

acolhida humanitária, que poderá ser destinada ao apátrida ou nacional de qualquer país em situação de grave ou iminente instabilidade institucional, conflito armado, calamidade de grande proporção, desastre ambiental, grave violação de direitos humanos ou de direito internacional humanitário ou, ainda, na forma do regulamento, enquadrando-se, portanto, nesta última hipótese, o disposto na Resolução n. 93, de 21 de dezembro de 2010, do Conselho Nacional de Imigração.

<sup>203</sup> BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria n. 54**. 15 out. 2004. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P540\\_04.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P540_04.html)>. Acesso em 17 dez. 2017.

<sup>204</sup> Art. 2º A inclusão do nome do infrator no Cadastro ocorrerá após decisão administrativa final relativa ao auto de infração lavrado em decorrência de ação fiscal em que tenha havido a identificação de trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravo.

<sup>205</sup> Art. 3º O MTE atualizará, semestralmente, o Cadastro a que se refere o art. 1º e dele dará conhecimento aos seguintes órgãos:

- I - Ministério do Meio Ambiente;
- II - Ministério do Desenvolvimento Agrário;
- III - Ministério da Integração Nacional;
- IV - Ministério da Fazenda;
- V - Ministério Público do Trabalho;
- VI - Ministério Público Federal;
- VII - Secretaria Especial de Direitos Humanos; e
- VIII - Banco Central do Brasil.

Parágrafo único. Poderão ser solicitados pelos órgãos de que tratam os incisos I a VIII deste artigo, informações complementares ou cópias de documentos relacionados à ação fiscal que deu origem a inclusão do infrator no Cadastro.



com a previsão, no artigo 4º<sup>206</sup>, de que tal se dará pelo prazo de dois anos, quando poderá haver a exclusão, desde que o infrator efetue o pagamento das multas resultantes da ação fiscal e comprove a quitação de eventuais débitos trabalhistas e previdenciários<sup>207</sup>.

A Portaria n. 540/2004 do MTE, posteriormente, foi substituída pela Portaria Interministerial n. 2, de 12 de maio de 2011<sup>208</sup>, a qual manteve, substancialmente, o teor da Portaria revogada, aumentando, todavia, o rol dos órgãos a serem informados de sua existência, na hipótese de flagrante de trabalho escravo, nele acrescentando o Banco Central de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES, o Banco do Brasil, a Caixa Econômica Federal, o Banco da Amazônia e o Banco do Nordeste do Brasil, ampliando, portanto, o âmbito de publicidade do cadastro, de modo a intensificar a sua ação inibitória mediante o evidente prejuízo relativamente à necessidade de negociações ou financiamentos junto a instituições financeiras.<sup>209</sup>

A Portaria Interministerial n. 02/2011, todavia, a despeito de ser considerada um importante instrumento de política pública de combate e profilaxia do trabalho escravo, foi objeto de apreciação do Supremo Tribunal Federal – STF, na Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI n. 5209, interposta pela Associação Brasileira de Incorporadoras Imobiliárias, ABRAINC, em 23 de dezembro de 2014<sup>210</sup>.

Em decisão monocrática, proferida em pedido cautelar de suspensão dos seus efeitos, bem assim como os da Portaria que lhe antecedeu, o Ministro Ricardo Lewandowski, a despeito de mencionar a importância das políticas públicas de combate à odiosa prática da exploração de mão de obra escrava, bem como a importância do tema debatido diante dos fundamentos da República Federativa do Brasil, ancorados nos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, deferiu o pedido de suspensão de seus efeitos com fundamento no artigo 87, II, da Constituição, no sentido de que ao editar tais portarias, em face da inexistência

---

<sup>206</sup> Art. 4º A Fiscalização do Trabalho monitorará pelo período de dois anos após a inclusão do nome do infrator no Cadastro para verificação da regularidade das condições de trabalho, devendo, após esse período, caso não haja reincidência, proceder a exclusão do referido nome do Cadastro.

<sup>207</sup> Art. 4º A Fiscalização do Trabalho monitorará pelo período de dois anos após a inclusão do nome do infrator no Cadastro para verificação da regularidade das condições de trabalho, devendo, após esse período, caso não haja reincidência, proceder a exclusão do referido nome do Cadastro.

§ 1º A exclusão do nome do infrator do Cadastro ficará condicionada ao pagamento das multas resultantes da ação fiscal, bem como, da comprovação da quitação de eventuais débitos trabalhistas e previdenciários.

<sup>208</sup> BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria n. 54**. 15 out. 2004. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P540\\_04.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P540_04.html)>. Acesso em 17 dez. 2017.

<sup>209</sup> Ressalta-se, por uma questão didática, que neste ponto da pesquisa, dá-se um “salto” na ordem cronológica de apresentação do referencial teórico de combate ao trabalho escravo, apenas para tratar das portarias do MTE que regulamentaram a matéria, retornando-se, após o seu estudo, à ordem cronológica adotada para a exposição do tema.

<sup>210</sup> BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Ação Direta de Inconstitucionalidade [ADI] n. 5209**. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4693021>>. Acesso em: 26 dez. 2017.

de lei formal a ampará-las, os Ministros de Estado – no caso, Carlos Roberto Lupi, Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, e Maria do Rosário Nunes, Ministra de Estado Chefe da Secretaria de Direitos Humanos – exorbitaram do seu poder regulamentar, atuando como legisladores primários, com o que não se pode coadunar, além do argumento de aparente inobservância do devido processo legal, tendo em conta que a inclusão do nome do suposto infrator era feita de forma unilateral, sem a observância de um processo administrativo no qual fossem assegurados os princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa<sup>211</sup>.

A ADI 5209, posteriormente, restou extinta, em decisão monocrática proferida pela Relatora, Ministra Carmen Lúcia, ao argumento da perda do objeto da ação, porquanto, durante o curso do processo, a Portaria Interministerial n. 2/2011 foi revogada pela Portaria Interministerial n. 02/2015 que, por sua vez, foi revogada pela Portaria Interministerial n. 04/2016, tendo o autor da ação se descuidado ao não aditar a inicial a fim de promover o cotejo analítico entre a Portaria questionada e as que lhe foram supervenientes.<sup>212</sup>

Pela importância de que se revestem as Portarias que versam sobre a inclusão do nome de infratores flagrados em situação de exploração de mão de obra escrava, imprescindível que se repouse olhar sobre a atual Portaria Interministerial n. 04/2016<sup>213</sup>, notadamente no que se refere aos pontos que a destacam das anteriores. Com efeito, referida Portaria detém maior envergadura, substantiva e formal, porquanto já menciona, com a clara intenção de afastar a ausência de lastro legal a justificar a regulamentação da matéria, a Convenção n. 29 da OIT, promulgada pelo Decreto n. 41.721/1957, a Convenção n. 105 da OIT, promulgada pelo Decreto n. 58.822/1966, a Convenção sobre a Escravatura de Genebra, promulgada pelo Decreto n. 58.563/1966 e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, promulgada pelo Decreto n. 678/1992. Ademais, em seu artigo 2º, a Portaria em questão prevê que a inclusão do nome do infrator no cadastro somente será cabível após decisão administrativa irrecorrível, na qual tenha sido garantido ao infrator o exercício do contraditório e da ampla defesa.<sup>214</sup> Houve,

---

<sup>211</sup> BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Ação Direta de Inconstitucionalidade [ADI] n. 5209**. Disponível em: < <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4693021>>. Acesso em: 26 dez. 2017.

<sup>212</sup> BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Ação Direta de Inconstitucionalidade [ADI] n. 5209**. Disponível em: < <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4693021>>. Acesso em: 26 dez. 2017.

<sup>213</sup> BRASIL. Ministério de Estado do Trabalho e Previdência Social e Ministério de Estado das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos. **Portaria interministerial n. 4**. 11 mai. 2016. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTPS/PORT\\_INTER\\_04\\_16.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTPS/PORT_INTER_04_16.html)>. Acesso em 26 dez. 2017.

<sup>214</sup> Art. 2º O Cadastro de Empregadores será divulgado no sítio eletrônico oficial do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), contendo a relação de pessoas físicas ou jurídicas autuadas em ação fiscal que tenha identificado trabalhadores submetidos à condições análogas à de escravo.

§ 1º A inclusão do empregador somente ocorrerá após a prolação de decisão administrativa irrecorrível de procedência do auto de infração lavrado na ação fiscal em razão da constatação de exploração de trabalho em condições análogas à de escravo.

ainda, referência à celebração de termo de ajuste de conduta – TAC, pela União com o infrator, com a necessária anuência e participação da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência Social, observada a necessária autorização, participação e representação da Advocacia Geral da União – AGU para a prática do ato.<sup>215</sup>

Ocorre, todavia, que o artigo 5º e seguintes da Portaria em questão foram revogados pela Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE n. 1.129, de 13 de outubro de 2017<sup>216</sup> que, em seu artigo 6º, dispôs sobre a possibilidade de realização de TAC, a ser proposto pela União, com a necessária participação e anuência da Secretaria de Inspeção do Trabalho e da Consultoria Jurídica junto ao Ministério do Trabalho, bem como com a autorização, participação e representação da Advocacia Geral da União para a prática do ato com o objetivo de reparação de danos, saneamento de irregularidades e adoção de medidas preventivas e promocionais para evitar reiteração da conduta do infrator. Não fora isso, a Portaria mencionada prevê que a análise da possibilidade de celebração de TAC ou acordo judicial depende de pedido escrito pelo administrado, no prazo compreendido entre o flagrante da exploração do trabalho escravo e a prolação de decisão administrativa irrecorrível de procedência do auto de infração lavrado pela autoridade competente<sup>217</sup>

Além de dispor sobre a possibilidade de realização de TAC ou acordo judicial entre a União e o infrator, a Portaria n. 1.129/2017 imiscui-se em questões de suma relevância, como

---

§ 2º Será assegurado ao administrado, no processo administrativo do auto de infração, o exercício do contraditório e da ampla defesa a respeito da conclusão da Inspeção do Trabalho de constatação de trabalho em condições análogas à de escravo, na forma dos art. 629 a 638 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho) e da Portaria MTPS nº 854, de 25 de junho de 2015.

<sup>215</sup> Art. 5º A União poderá, com a necessária participação e anuência da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência Social, e observada a imprescindível autorização, participação e representação da Advocacia-Geral da União para a prática do ato, celebrar Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou acordo judicial com o administrado sujeito a constar no Cadastro de Empregadores, com objetivo de reparação dos danos causados, saneamento das irregularidades e adoção de medidas preventivas e promocionais para evitar a futura ocorrência de novos casos de trabalho em condições análogas à de escravo, tanto no âmbito de atuação do administrado quanto no mercado de trabalho em geral. (Artigo revogado pela Portaria MTE nº 1.129/2017, DOU 16/10/2017).

<sup>216</sup> BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria n. 1.129**. 13 out. 2017. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P1129\\_17.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P1129_17.html)>. Acesso em 26 dez. 2017.

<sup>217</sup> Art. 6º A União poderá, com a necessária participação e anuência da Secretaria de Inspeção do Trabalho e da Consultoria Jurídica junto ao Ministério do Trabalho, observada a imprescindível autorização, participação e representação da Advocacia-Geral da União para a prática do ato, celebrar Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), ou acordo judicial com o administrado sujeito a constar no Cadastro de Empregadores, com objetivo de reparação dos danos causados, saneamento das irregularidades e adoção de medidas preventivas e promocionais para evitar a futura ocorrência de novos casos de trabalho em condições análogas à de escravo, tanto no âmbito de atuação do administrado quanto no mercado de trabalho em geral.

§ 1º A análise da celebração do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou acordo judicial deverá ocorrer mediante apresentação de pedido escrito pelo administrado.

§ 2º O Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou acordo judicial somente poderá ser celebrado entre o momento da constatação, pela Inspeção do Trabalho, da submissão de trabalhadores a condições análogas às de escravo e a prolação de decisão administrativa irrecorrível de procedência do auto de infração lavrado na ação fiscal.

a definição de trabalho forçado, jornada exaustiva, condição degradante e condição análoga a de escravo, para fins de concessão do benefício do seguro-desemprego e inclusão de infratores no cadastro de Empregadores que tenham sido flagrados explorando mão de obra escrava.<sup>218</sup> E estas definições, importa ressaltar, são também os critérios, por expressa disposição do artigo 2º da Portaria<sup>219</sup>, a serem observados pelos Auditores Fiscais do Trabalho em quaisquer fiscalizações, devendo, ainda, constar, em eventual auto de infração por flagrante de exploração de mão de obra escrava, em qual categoria restou assentado o laudo, dentre as enumeradas no artigo 1º, sempre respeitados os princípios do contraditório e da ampla defesa<sup>220</sup>.

Analisadas todas as Portarias que versaram sobre a inclusão de infratores nas apelidadas “listas sujas”, a contar da Portaria n. 540/2004, é possível identificar o aperfeiçoamento no trato da matéria, com a minudente previsão de questões outrora arguidas na referida ADI 5209, especialmente no que se refere à observância do contraditório e da ampla defesa, bem como a enumeração de normativas de ordem nacional e internacional a justificarem a regulamentação da matéria por ato normativo secundário, além de previsões específicas sobre as condutas aptas a ensejarem a lavratura de auto de infração por prática de exploração de mão de obra escrava, tudo com o claro objetivo de dar legitimidade a esta que pode ser considerada

---

<sup>218</sup> Art. 1º Para fins de concessão de benefício de seguro-desemprego ao trabalhador que vier a ser identificado como submetido a regime de trabalho forçado ou reduzido a condição análoga à de escravo, nos termos da Portaria MTE nº 1.153, de 13 de outubro de 2003, em decorrência de fiscalização do Ministério do Trabalho, bem como para inclusão do nome de empregadores no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo, estabelecido pela PI MTPS/MMIRDH nº 4, de 11.05.2016, considerar-se-á:

I - trabalho forçado: aquele exercido sem o consentimento por parte do trabalhador e que lhe retire a possibilidade de expressar sua vontade;

II - jornada exaustiva: a submissão do trabalhador, contra a sua vontade e com privação do direito de ir e vir, a trabalho fora dos ditames legais aplicáveis a sua categoria;

III - condição degradante: caracterizada por atos comissivos de violação dos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador, substanciados no cerceamento da liberdade de ir e vir, seja por meios morais ou físicos, e que impliquem na privação da sua dignidade;

IV - condição análoga à de escravo:

a) a submissão do trabalhador a trabalho exigido sob ameaça de punição, com uso de coação, realizado de maneira involuntária;

b) o cerceamento do uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto, caracterizando isolamento geográfico;

c) a manutenção de segurança armada com o fim de reter o trabalhador no local de trabalho em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto;

d) a retenção de documentação pessoal do trabalhador, com o fim de reter o trabalhador no local de trabalho.

<sup>219</sup> Art. 2º. Os conceitos estabelecidos no artigo 1º deverão ser observados em quaisquer fiscalizações procedidas pelo Ministério do Trabalho, inclusive para fins de inclusão de nome de empregadores no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo, estabelecido pela PI MTPS/MMIRDH nº 4, de 11.05.2016.

<sup>220</sup> Art. 3º. Lavrado o auto de infração pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, com base na PI MTPS/MMIRDH nº 4, de 11.05.2016, assegurar-se-á ao empregador o exercício do contraditório e da ampla defesa a respeito da conclusão da Inspeção do Trabalho de constatação de trabalho em condições análogas à de escravo, na forma do que determina a Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999 e a Portaria MTE 854, de 25 de junho de 2015.

uma política pública relevante e quiçá determinante entre as medidas preventivas e combativas de tal prática.

Retornando à ordem cronológica de apresentação da matéria, cumpre informar que, no ano de 2005, foi lançado o Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho escravo<sup>221</sup>, que nada mais é do que uma ferramenta concebida no seio da iniciativa privada que objetiva, mediante a aderência das empresas, firmar compromissos no sentido de erradicar o uso da mão de obra escrava nas cadeias de produtos e serviços, de modo que as empresas signatárias, em razão dessa adesão, que é voluntária, obrigam-se a rescindir contratos com outras empresas que façam parte da sua rede de produção e que sejam flagradas no cometimento desta prática nefasta, gerando, portanto, um efeito importante que se reproduz em cadeia, daí porque passa a ser relevante e significativo, diante do potencial impacto econômico de que se reveste.

Frise-se que em 2005, em referido pacto, já há referência à expressão “cadeias produtivas”, demonstrando um novo patamar de responsabilidade social, que não se restringe aos contornos de uma empresa ou grupo econômico, mas de outras que lhes sejam relacionadas, ainda que não imediatamente, mas que lhe guarneçam em alguma etapa da linha produtiva, com mão de obra ou com serviços, revelando-se em uma nova perspectiva no tocante ao compromisso de combate do trabalho escravo.

Há que se destacar, ademais, que no início de 2014 o Pacto já contava com mais de 400 signatários que, unidos, representavam o significativo percentual de 35% do produto interno bruto – PIB brasileiro, o que levou, face à sua pujança, a criação de um instituto para gerir o Pacto, nascendo, dessa ideia, o INPACTO – Instituto do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo<sup>222</sup>. Não se descure, contudo, que não são apenas razões de ordem humanitária que motivam a adesão de um número tão imponente de empresas a aludido compromisso que, conforme já mencionado, é totalmente facultativo, senão o forte *marketing* social que representa a adesão a este tipo de programa e que é farta e fortemente utilizado pelas empresas em seu benefício, como sói ocorrer, naturalmente, em uma economia capitalista globalizada.

---

<sup>221</sup> SENADO FEDERAL. **Em discussão:** Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo. [s.l.]. [s.d.]. Disponível em: < <https://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/trabalho-escravo/ongs-contra-o-trabalho-escravo/pacto-nacional-pela-erradicacao-do-trabalho-escravo.aspx>>. Acesso em 27 dez. 2017.

<sup>222</sup> INSTITUTO ETHOS. **Instituto Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo.** [s.d.]. Disponível em: <<https://www3.ethos.org.br/conteudo/projetos/apoiados/pacto-nacional-pela-erradicacao-do-trabalho-escravo/#.WkMB30qnGUK>>. Acesso em 27 dez. 2017.

Em 19 de julho de 2006 foi publicada a Instrução Normativa n. 65, do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE<sup>223</sup>, que dispôs sobre os procedimentos para a fiscalização do trabalho rural, e que merece referência por criar a chamada “certidão liberatória de transporte de trabalhadores”, necessária ao recrutamento e transporte de trabalhadores para localidade diversa de sua origem, a serem emitidas pelas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego<sup>224</sup>, mediante a comprovação de contratação regular dos trabalhadores, que deverão estar com as carteiras de trabalho devidamente anotadas, de posse dos atestados médicos admissionais e dos contratos de trabalho por escrito<sup>225</sup>, de forma a dar maior transparência e segurança aos trabalhadores que migram para diferentes regiões do país e com manifesto intuito de protegê-los do regime de barracão ou da servidão por dívidas, tão comuns no interior do país.<sup>226</sup>

No ano de 2009, foi publicado o Decreto n. 6.975, de 07 de outubro de 2009<sup>227</sup>, que promulgou o Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Partes do Mercado Comum do Sul – MERCOSUL, Bolívia e Chile, assinado por ocasião da XXIII Reunião do Conselho do Mercado Comum. Dentre as considerações levadas a efeito para fins de formalização do acordo, importa destacar, está expressamente consignado o objetivo de solucionar a situação migratória dos nacionais dos Estados Partes, bem como a importância do combate do tráfico de pessoas para fins de exploração de mão de obra, daí porque a relevância da promulgação deste acordo, notadamente no que se refere ao objeto desta pesquisa, qual seja, exploração de mão de obra escrava nas cadeias produtivas do setor têxtil – modalidade de terceirização externa ou

---

<sup>223</sup> BRASIL. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Instrução normativa n. 65**. 19 jul. 2003. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/In\\_Norm/IN\\_65\\_06.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/In_Norm/IN_65_06.html)>. Acesso em 27 dez. 2017.

<sup>224</sup> Art. 22 As DRT deverão orientar os empregadores e entidades sindicais sobre as restrições legais relacionadas ao recrutamento e transporte de trabalhadores de uma localidade para outra do território nacional.

§1º Para o recrutamento e transporte de trabalhadores para localidade diversa da sua origem é necessária a expedição de Certidão Liberatória pelas Delegacias Regionais do Trabalho e Emprego ou respectivas Subdelegacias.

<sup>225</sup> Art. 23 Para a emissão da Certidão Liberatória, as DRT exigirão do empregador ou preposto a comprovação da contratação regular dos trabalhadores, que consiste na apresentação das Carteiras de Trabalho devidamente anotadas, dos atestados médicos admissionais e dos contratos escritos que disciplinem a duração do trabalho, o salário, condições de alojamento, alimentação e de retorno à localidade de origem do trabalhador.

<sup>226</sup> A IN 65/2006 do MTE foi revogada pela IN n. 76/2009, que denominou “certidão declaratória de transporte de trabalhadores – CDTT” o documento necessário ao recrutamento e transporte de trabalhadores para localidade diversa da sua origem. Trouxe, ainda, em anexo, modelo próprio a ser preenchido e entregue nas unidades descentralizadas do MTE (Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego ou Gerências Regionais do Trabalho e Emprego), bem como maiores detalhamentos acerca do procedimento administrativo a ser observado na hipótese de recrutamento de trabalhadores. BRASIL. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Instrução normativa n. 76**. 05 mai. 2009. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/In\\_Norm/IN\\_SIT\\_76\\_09.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/In_Norm/IN_SIT_76_09.html)>. Acesso em 27 dez. 2017.

<sup>227</sup> BRASIL. **Decreto n. 6.975**, de 7 de outubro de 2009. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6975.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6975.htm)>. Acesso em 27 dez. 2017.

externalização da produção – que conta, conforme se verá adiante, com expressivo número de trabalhadores bolivianos e paraguaios em situação deplorável de desrespeito à dignidade da pessoa humana, contra a qual se volta todo o arcabouço normativo e planos de ação vinculados à ideia de erradicação do trabalho escravo.

Nessa linha, é patente que a dificuldade de regularização do migrante, somada a outras condições que serão no item seguinte analisados, configura-se em mais um fator de estímulo à clandestinidade, a favorecer a prática da superexploração da mão de obra e, em contrapartida, a dificultar a ação fiscalizatória dos Auditores Fiscais do Trabalho, tendo em conta que os próprios trabalhadores explorados, temendo a deportação para o país de origem, no qual, no mais das vezes, as condições de vida que os aguardam são ainda mais degradantes, furtam-se à ação fiscalizatória e dificultam todo o processo civilizatório que se pretende implementar através dela.

Nos Estados, vê-se, também, movimentação legislativa de aderência ao instrumental contemporâneo de combate ao trabalho escravo, nas mais diversas frentes de combate, como é o caso, por exemplo, da Lei n. 14.946, de 28 de janeiro de 2013<sup>228</sup>, a chamada “Lei Bezerra Leite”, que dispôs sobre a cassação da inscrição no cadastro de contribuintes do Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação – ICMS, de qualquer empresa que se envolva com a exploração de trabalho escravo, desnudando-se em importante instrumento inibitório e profilático de tal prática, mormente diante da severidade da previsão contida em seu artigo 4º<sup>229</sup>, no sentido de que a cessação da eficácia da inscrição no cadastro de contribuintes do ICMS implicará aos sócios, pessoas físicas ou jurídicas, o impedimento do exercício do mesmo ramo de atividade, mesmo que em estabelecimento distinto, e a proibição de entrarem com pedido de inscrição de nova empresa, no mesmo ramo de atividade. Além do rigor das penalidades previstas na Lei Bezerra Leite, referida normativa, no mesmo artigo, em seu parágrafo primeiro, estabelece prazo de dez anos para que as restrições cessem seus efeitos, o que se configura, inegavelmente, em manifesto prejuízo ao empresário.<sup>230</sup>

---

<sup>228</sup> SÃO PAULO. Lei n. 14.946, de 29 de janeiro de 2013. Disponível em: <<http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2013/lei-14946-28.01.2013.html>>. Acesso em 27 dez. 2017.

<sup>229</sup> Artigo 4º - A cassação da eficácia da inscrição do cadastro de contribuintes do ICMS, prevista no artigo 1º, implicará aos sócios, pessoas físicas ou jurídicas, em conjunto ou separadamente, do estabelecimento penalizado: I - o impedimento de exercerem o mesmo ramo de atividade, mesmo que em estabelecimento distinto daquele; II - a proibição de entrarem com pedido de inscrição de nova empresa, no mesmo ramo de atividade.

<sup>230</sup> Artigo 4º

[...]

§ 1º - As restrições previstas nos incisos prevalecerão pelo prazo de 10 (dez) anos, contados da data de cassação.

Na sequência, ainda no ano de 2013, o Decreto n. 7.953, de 12 de março<sup>231</sup>, promulgou o Acordo sobre o Tráfico Ilícito de Migrantes entre os Estados Partes do Mercosul, cujo objetivo, nos termos do artigo 1º<sup>232</sup>, é o de combater e prevenir o tráfico ilícito de migrantes, bem como promover a cooperação e o intercâmbio de informação entre os Estados Partes para o atingimento deste desiderato<sup>233</sup>. O Acordo em questão traz importantes definições, como a de tráfico ilícito de migrantes, entrada ilegal e documento de identidade falso ou de viagem falso<sup>234</sup>, além de prever cláusula de salvaguarda que garante às vítimas de tráfico ilícito de pessoas os direitos previstos nas normativas internacionais sobre direitos humanos e, em especial, o disposto no Estatuto dos Refugiados de 1951, onde se encontra previsto o Princípio do *Non-Refoulement*, tão caro à efetiva proteção da dignidade da pessoa humana da vítima de tráfico internacional de pessoas.

Merece referência, ainda, a aprovação pela OIT, em junho de 2014, de um novo Protocolo para atualizar a Convenção n. 29<sup>235</sup>, que se propôs a introduzir diferentes obrigações relacionadas à prevenção do trabalho forçado, proteção das vítimas e compensações a serem pagas em razão de danos materiais ou físicos, reforçando, portanto, o compromisso internacional de promoção dos direitos humanos, intento que se procurou alcançar mediante o preenchimento das lacunas deixadas pela Convenção sobre o Trabalho Forçado, de 1930, e pela Convenção Suplementar de 1957, sendo forçoso ponderar que ditas lacunas evidenciaram-se a

<sup>231</sup> BRASIL. **Decreto n. 7.953**, de 12 de março de 2013. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/decreto/D7953.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/decreto/D7953.htm)>. Acesso em 27 dez. 2017.

<sup>232</sup> Artigo 1

#### Finalidade

O propósito do presente Acordo é prevenir e combater o tráfico ilícito de migrantes, bem como promover a cooperação e o intercâmbio de informação entre seus Estados Partes com esse fim.

<sup>233</sup> Situação comum nas cadeias produtivas da indústria da moda é a utilização de mão de obra escrava obtida mediante o tráfico ilícito de imigrantes, conforme no capítulo seguinte.

<sup>234</sup> Artigo 2

#### Definições

Para os fins do presente Acordo, entender-se-á por:

1. "Tráfico ilícito de migrantes": a facilitação da entrada ilegal de uma pessoa num Estado Parte do presente Acordo do qual não seja nacional ou residente com o fim de obter, direta ou indiretamente, algum benefício financeiro ou material;
2. "Entrada ilegal": o ingresso sem ter cumprido os requisitos necessários para entrar legalmente no Estado Parte receptor;
3. "Documento de identidade ou de viagem falso": qualquer documento de viagem ou de identidade que seja:
  - a. elaborado ou expedido de forma fraudulenta ou alterado materialmente por qualquer um que não seja a pessoa ou entidade legalmente autorizada para produzir ou expedir o documento de viagem ou de identidade em nome de um Estado Parte;
  - b. expedido ou obtido indevidamente mediante declaração falsa, corrupção, coação de qualquer outra forma ilegal; ou
  - c. utilizado por uma pessoa que não seja seu titular legítimo.

<sup>235</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Protocolo do trabalho forçado**. Genebra, maio-junho 2014. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/protocolotrabalhoforcado\\_1150.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/protocolotrabalhoforcado_1150.pdf)>. Acesso em 27 dez. 2017.



medida em que as formas de exploração de mão de obra escrava aprimoraram-se, de modo que a legislação internacional buscou aperfeiçoar-se para dar maior efetividade ao objetivo de erradicar o trabalho escravo.<sup>236</sup>

No Brasil, no mesmo ano de 2014, foi promulgada a Emenda Constitucional n. 81, de 05 de junho, que deu nova redação ao artigo 243 da Constituição Federal<sup>237</sup>, para permitir a expropriação de propriedades rurais e urbanas flagradas em situação de exploração de mão de obra escrava para fins de reforma agrária e programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo das demais sanções previstas em lei. Referida alteração constitucional representa pujante avanço, ainda pendente de regulamentação, na direção da preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores.<sup>238</sup>

Indispensável, previamente ao encerramento deste item, mencionar a publicação da Portaria n. 1.129, do Ministério do Trabalho, no Diário Oficial da União do dia 16/10/2017, e que tanta celeuma causou no meio jurídico e social. De fato, referida Portaria, atendendo a reclames antigos da Bancada Ruralista no Congresso Nacional, acrescentou a necessidade de restrição da liberdade de ir e vir para a caracterização da jornada exaustiva – o que não encontra guarida no texto do artigo 149 do Código Penal –, além de condicionar a publicação da Lista Suja à homologação do Ministro do Trabalho, criando, portanto, maior burocratização ao uso do instrumento.

Não demorou, contudo, para que a legalidade da Portaria n. 1.129/2017 fosse questionada junto ao Supremo Tribunal Federal, estando, atualmente, referida Portaria, por decisão da Relatora, Ministra Rosa Weber, na ADPF n. 489, proposta pela Rede

---

<sup>236</sup> A OIT estima que, a cada ano, as formas modernas de escravidão geram ganhos de 150 bilhões de dólares à economia privada, número que representa, inegavelmente, que o “aperfeiçoamento” das formas de escravidão no contexto do mundo capitalista globalizado, à sua guisa, logram escapar do filtro já bem estreito das normativas internacionais e nacionais destinadas a combater o trabalho escravo, razão pela qual mister a constante adaptação legislativa para alcance do objetivo de erradicação dessa prática.

<sup>237</sup> Art. 243. As propriedades rurais e urbanas de qualquer região do País onde forem localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou a exploração de trabalho escravo na forma da lei serão expropriadas e destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, observado, no que couber, o disposto no art. 5º. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 81, de 2014)

Parágrafo único. Todo e qualquer bem de valor econômico apreendido em decorrência do tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins e da exploração de trabalho escravo será confiscado e reverterá a fundo especial com destinação específica, na forma da lei. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 81, de 2014).

<sup>238</sup> Encontra-se em tramitação no Senado Federal o PLS n. 432/2013, cujo atual Relator é o Senador Paulo Paim, e que visa regulamentar o artigo 243 da Constituição Federal. A grande polêmica em torno do PLS 432/2013 diz com o fato de que tal regulamentação desconsidera as modalidades de jornada exaustiva e condições degradantes, previstas no artigo 149 do Código Penal, como hipóteses de trabalho escravo a ensejarem a expropriação de propriedades rurais e urbanas. O PLS encontra-se, desde 18/09/2017, no estado “aguardando inclusão ordem do dia de requerimento”. BRASIL. **Projeto de Lei [PL] n. 432/2004**. Situação: aguardando inclusão ordem do dia de requerimento. Disponível em: < <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/114895>>. Acesso em 28 dez. 2017.

Sustentabilidade, suspensa, por força de decisão concedida em caráter liminar<sup>239</sup>. A Relatora, na decisão em apreço, citando as normativas internacionais já mencionadas nesta pesquisa, argumentou que a caracterização de jornada exaustiva e de condição degradante a depender de mais um elemento, não previsto na legislação, qual seja, o cerceamento da liberdade de ir e vir, não coaduna com o ordenamento jurídico pátrio, tampouco com os instrumentos internacionais celebrados pelo Brasil e a jurisprudência dos tribunais sobre a matéria.

A Ministra Rosa Weber, ainda, salientou, dentre outros argumentos que justificaram a suspensão da Portaria 1.129/2017, que o artigo 1º deste ato normativo secundário, ao estabelecer o isolamento geográfico como elemento necessário à configuração de hipótese de cerceamento do uso de meios de transporte pelo empregador, bem como a presença de segurança armada, como requisito para a caracterização da retenção coercitiva do trabalhador em razão de dívida, afasta-se do conteúdo material da legislação de repressão ao trabalho escravo, bem como agrava a situação de inadimplência do Brasil para com suas obrigações de tutela dos direitos fundamentais e dos próprios fundamentos da República Federativa do Brasil.<sup>240</sup>

Diante deste quadro, o Ministério do Trabalho e Emprego retrocedeu, publicando, em 29/12/2017, a Portaria n. 1293<sup>241</sup>, trazendo novas definições para jornada exaustiva e condição degradante, desta feita, sem a exigência de coação direta contra a liberdade de ir e vir para configurar o trabalho em regime de escravidão.<sup>242</sup> Além do mais, a nova portaria afastou a tão

<sup>239</sup> Tramita, ainda, sob a Relatoria da Ministra Rosa Weber, ação semelhante – ADPF 491 – ajuizada Pela Confederação Nacional das Profissões Liberais e a ADI n. 5.802.

<sup>240</sup> BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Arguição De Descumprimento De Preceito Fundamental [ADPF] n. 489.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5293417>>. Acesso em: 27 dez. 2017.

<sup>241</sup> BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria n. 1.293**, 28 dez. 2017. Disponível em: <[http://www.imprensanacional.gov.br/web/guest/consulta?p\\_p\\_id=101&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&\\_101\\_struts\\_action=%2Fasset\\_publisher%2Fview\\_content&\\_101\\_returnToFullPageURL=http%3A%2F%2Fwww.imprensanacional.gov.br%2Fweb%2Fguest%2Fconsulta%3Fp\\_auth%3DAOQtimx7%26p\\_p\\_id%3D3%26p\\_p\\_lifecycle%3D1%26p\\_p\\_state%3Dnormal%26p\\_p\\_state\\_rcv%3D1&\\_101\\_assetEntryId=1497798&\\_101\\_type=content&\\_101\\_groupId=68942&\\_101\\_urlTitle=portaria-n-1-293-de-28-de-dezembro-de-2017-1497794&\\_101\\_redirect=http%3A%2F%2Fwww.imprensanacional.gov.br%2Fweb%2Fguest%2Fconsulta%3Fp\\_p\\_id%3D3%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dmaximized%26p\\_p\\_mode%3Dview%26\\_3\\_modifiedselection%3D1%26\\_3\\_keywords%3DESCravo%26\\_3\\_modifieddayFrom%3D29%26\\_3\\_modifiedfrom%3D29%252F12%252F2017%26\\_3\\_modified%3D%255B20171229000000%2BTO%2B20171229235959%255D%26\\_3\\_groupId%3D0%26\\_3\\_modifiedto%3D29%252F12%252F2017%26\\_3\\_modifieddayTo%3D29%26\\_3\\_ddm\\_21040\\_pubName\\_pt\\_BR\\_sortable%3D%26\\_3\\_modifiedyearTo%3D2017%26\\_3\\_modifiedyearFrom%3D2017%26\\_3\\_modifiedmonthFrom%3D11%26\\_3\\_cur%3D1%26\\_3\\_struts\\_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26\\_3\\_modifiedmonthTo%3D11&inheritRedirect=true](http://www.imprensanacional.gov.br/web/guest/consulta?p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_returnToFullPageURL=http%3A%2F%2Fwww.imprensanacional.gov.br%2Fweb%2Fguest%2Fconsulta%3Fp_auth%3DAOQtimx7%26p_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D1%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_state_rcv%3D1&_101_assetEntryId=1497798&_101_type=content&_101_groupId=68942&_101_urlTitle=portaria-n-1-293-de-28-de-dezembro-de-2017-1497794&_101_redirect=http%3A%2F%2Fwww.imprensanacional.gov.br%2Fweb%2Fguest%2Fconsulta%3Fp_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_3_modifiedselection%3D1%26_3_keywords%3DESCravo%26_3_modifieddayFrom%3D29%26_3_modifiedfrom%3D29%252F12%252F2017%26_3_modified%3D%255B20171229000000%2BTO%2B20171229235959%255D%26_3_groupId%3D0%26_3_modifiedto%3D29%252F12%252F2017%26_3_modifieddayTo%3D29%26_3_ddm_21040_pubName_pt_BR_sortable%3D%26_3_modifiedyearTo%3D2017%26_3_modifiedyearFrom%3D2017%26_3_modifiedmonthFrom%3D11%26_3_cur%3D1%26_3_struts_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26_3_modifiedmonthTo%3D11&inheritRedirect=true)>. Acesso em 11 fev. 2018.

<sup>242</sup> Art. 2º Para os fins previstos na presente Portaria:

[...]

II - Jornada exaustiva é toda forma de trabalho, de natureza física ou mental, que, por sua extensão ou por sua intensidade, acarrete violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados a segurança, saúde, descanso e convívio familiar e social.

criticada exigência de autorização do Ministro do Trabalho para a divulgação da lista suja das empresas autuadas em flagrante de exploração de mão de obra escrava, indo ao encontro, portanto, da decisão proferida pela Ministra Rosa Weber na citada ADPF n. 489.<sup>243</sup>

Cabe pontuar, ao final da apresentação das normativas internacionais e nacionais destinadas à erradicação do trabalho escravo, dois aspectos sobremodo relevantes; o primeiro, relativamente à robustez e pujança do arcabouço normativo relacionado, bem como o empenho no trato da matéria pelo direito doméstico, o que colocou o Brasil, perante a OIT, em posição de destaque e referência, no que diz com o conjunto normativo implementado a partir da adesão aos instrumentos internacionais citados. O segundo, diz com a pertinência e imprescindibilidade de tal digressão, porquanto reveladora de um fenômeno social que não pode ser ignorado e que se traduz no aprimoramento, no contexto do mundo capitalista globalizado, das formas de superexploração de mão de obra, às quais passam a ganhar novas roupagens, mas todas elas com um ponto em comum: o aviltamento da dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Feita a digressão cronológica acerca do instrumental contemporâneo de combate ao trabalho escravo, passar-se-á, no último item deste segundo capítulo à análise das cadeias produtivas do setor têxtil brasileiro, enquanto modalidade de terceirização externa ou externalização da produção, direcionando-se olhar acurado sobre a composição e desenvolvimento dessas cadeias, que podem ser entendidas como intrincadas redes de produção, com a ocorrência frequente, conforme se verá adiante, da prática de trabalho escravo nas camadas produtivas mais rasas e, portanto, mais distantes da chamada Grife ou Marca, tornando, por vezes, aparentemente rarefeito o elo de ligação entre elas, de modo a criar empecilhos à responsabilização daquelas, tema a ser desenvolvido no capítulo seguinte e derradeiro deste trabalho.

---

III - Condição degradante de trabalho é qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho.

[...].

<sup>243</sup> Art. 14 O Cadastro de Empregadores previsto na Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH n.º 4/2016 será divulgado no sítio institucional do Ministério do Trabalho na rede mundial de computadores, contendo a relação dos administrados autuados em ação fiscal em que tenham sido identificados trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravo.

§ 1º A inclusão do empregador somente ocorrerá após a prolação de decisão administrativa irrecurável de procedência do auto de infração lavrado na ação fiscal em razão da constatação de submissão de trabalhadores em condições análogas à de escravo.

§ 2º A organização e divulgação do Cadastro ficará a cargo da DETRAE, cuja divulgação será realizada na forma do caput.

§ 3º A Assessoria de Comunicação e demais órgãos do Ministério do Trabalho deverão garantir todos os meios necessários para que a Secretaria de Inspeção do Trabalho possa realizar a divulgação do Cadastro prevista no caput e no art. 2º da Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH n.º 4/2016.

### 2.3 AS CADEIAS PRODUTIVAS DO SETOR TÊXTIL E O TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL

Desde o “Caso Zara”, amplamente divulgado na mídia no ano de 2011, houve mudanças paradigmáticas relativamente à responsabilidade jurídica nas cadeias produtivas do setor têxtil. Com efeito, a empresa Zara Brasil Ltda., integrante do Grupo Espanhol Inditex, foi responsabilizada, naquele ano, em razão de flagrante por exploração de trabalho escravo em sua cadeia de produção, tendo os Auditores Fiscais do Trabalho surpreendido quinze pessoas, dentre as quais uma adolescente de quatorze anos, trabalhando nessas condições. Referida fiscalização gerou o Inquérito Civil n. 000393.2011.02.002/2, dele resultando o Termo de Ajuste de Conduta - TAC n. 570, de 19 de dezembro de 2011<sup>244</sup>, no qual a Zara assumiu a responsabilidade jurídica por eventuais irregularidades cometidas por seus fornecedores e terceiros dentro de sua cadeia de produção<sup>245</sup>, restando previsto na Cláusula 3.2 do TAC em questão que para cada fornecedor ou terceiro encontrado em situação irregular deverá ser feito o aporte de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) para um Fundo de Emergência gerenciado pela instituição Centro de Apoio ao Migrante (CAMI) e/ou Centro Pastoral do Migrante (CPM) e, no caso de empregado de fornecedor ou terceiro envolvido em situação irregular, caberá à Zara o aporte de três vezes o valor do piso salarial local e a entrega de uma cesta básica, sendo que tal aporte também deverá realizar-se em favor dos mencionados fundos, podendo, ainda, ser revertidos, diretamente, em benefício dos empregados envolvidos em situação irregular.<sup>246</sup>

<sup>244</sup> SÃO PAULO. Ministério Público do Trabalho. **Inquérito Civil n. 000393.2011.02.002/2** Disponível em:

<sup>245</sup> 1.5. Para fins do presente TAC, as seguintes expressões deverão ser consideradas:

A) FORNECEDORES – são fábricas, empresas externas, oficinas ou pessoas físicas, todas localizadas no Brasil que fornecem produtos finalizados e que se destinam à venda nas lojas da ZARA BRASIL ou a marcas do grupo Inditex, tratando-se da primeira linha da cadeia de suprimentos da ZARA BRASIL.

B) TERCEIROS – são fábricas, empresas externas, oficinas ou pessoas físicas, todas localizadas no Brasil, subcontratadas pelos FORNECEDORES da ZARA BRASIL para que estes atendam aos pedidos de peças realizados pela ZARA BRASIL, tratando-se da segunda linha da cadeia de suprimentos da ZARA BRASIL.

<sup>246</sup> 3.2. As hipóteses de constatação de irregularidades nos FORNECEDORES diretos ou nos seus TERCEIROS, seja pela SRT ou pelo MPT, das obrigações elencadas na cláusula 2.1.6.C implicará no desembolso, pela ZARA BRASIL, dos seguintes valores:

1) Para cada FORNECEDOR ou TERCEIRO encontrado em situação irregular será feito o aporte de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) para um Fundo de Emergência gerenciado pela instituição CENTRO DE APOIO AO MIGRANTE (CAMI) e/ou CENTRO PASTORAL DO MIGRANTE (CPM).

2) Para cada empregado envolvido na situação irregular detectada no FORNECEDOR ou TERCEIRO, além do valor descrito no item anterior, será feito o aporte, de três vezes o valor do piso salarial local e a entrega de uma cesta básica. Tal aporte também serão realizados em favor do fundo referido na cláusula acima, podendo, a critério do MPT e da SRTE, ser diretamente revertido em benefício dos próprios empregados envolvidos na situação irregular.

3) Após o aporte dos valores mencionados nos itens 1 e 2 da presente Cláusula, a ZARA não mais será responsabilizada pela destinação dos investimentos realizados pela instituição gestora do fundo.

Relevante mencionar, também, que restou prevista no TAC n. 570/2011, a realização de um investimento social mínimo de R\$ 3.477.831,22 (três milhões, quatrocentos e setenta e sete mil, oitocentos e trinta e um reais e vinte e dois centavos) pela Zara, em ações preventivas e corretivas do setor<sup>247</sup>.

Esta referência inicial justifica-se porque a partir deste caso ganhou relevância a discussão acerca da responsabilidade da Grife ou da Marca pela intercorrência de trabalho escravo em empresas integrantes das suas cadeias de produção, na condição de terceiros ou de fornecedores, sendo esta responsabilidade reconhecida na sentença proferida nos autos do Processo n. 0001662-91.2012.502.0003<sup>248</sup>, que tramitou na 3ª Vara do Trabalho de São Paulo, e veio, posteriormente, a ser confirmada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em decisão de relatoria do Desembargador Artur Costa e Trigueiros<sup>249</sup>.

A bem da verdade, não é correto afirmar que antes de 2011 inexistia esse debate, senão que ele era mais tímido e permanecia ofuscado justamente pela pulverização da cadeia produtiva do setor têxtil, que torna, no mais das vezes, o relacionamento tão tênue a ponto de ser considerado rarefeito o elo entre as empresas da cadeia, dificultando, portanto, a sua identificação como modalidade de terceirização externa e, por conseguinte, a responsabilização de todas as empresas envolvidas na cadeia, em especial da Marca ou Grife, que se encontram no topo.

Feitas essas considerações, torna-se imperioso esclarecer o modo com que as cadeias produtivas do setor têxtil têm se exteriorizado, de maneira a mascarar uma antiga e conhecida forma de terceirização, que é a externa - como já referido por diversas vezes nesta pesquisa - que favorece a isenção de responsabilidade por intercorrências de trabalho escravo ou quaisquer outras ilegalidades, a partir da ideia de gerenciamento de marca, também já mencionada no início deste trabalho.

As grandes marcas, demonstrando mais do que uma tendência no mercado, senão uma nova forma de organização da indústria têxtil, perceberam as vantagens de enxugar sua

---

<sup>247</sup> IV. DO INVESTIMENTO SOCIAL

4. A ZARA fará o Investimento Social mínimo de R\$ 3.477.831,22 em ações preventivas e corretivas no setor, nos moldes e parâmetros discriminados no Anexo II, no prazo de dois anos contados da assinatura deste instrumento.

<sup>248</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **PROCESSO TRT/SP NO: 00016629120125020003**  
+ **00089052720145020000.** Disponível em:  
<<http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cacheddownloader?collection=coleta013&docId=c9a12426bfc1779f9ca2b183de4e70feb4f47354&fieldName=Documento&extension=pdf>>. Acesso em 28 dez. 2017.

<sup>249</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **PROCESSO TRT/SP NO: 00016629120125020003**  
+ **00089052720145020000.** Disponível em:  
<<http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cacheddownloader?collection=coleta013&docId=c9a12426bfc1779f9ca2b183de4e70feb4f47354&fieldName=Documento&extension=pdf>>. Acesso em 28 dez. 2017.

estrutura, direcionando seus esforços à administração de seu nome e subcontratando todas as demais etapas produtivas, enquadrando-se, portanto, perfeitamente, na chamada “empresa vazia”<sup>250</sup>.

Na realidade, a projeção externa da reestruturação produtiva visa, em última análise, à adequação dos custos e do ritmo de produção ao padrão de competitividade do setor têxtil em âmbito internacional, considerando níveis extremos de exploração, como os praticados na China e na Índia, pois em significativa parcela dos casos, os terceirizados de hoje já foram os próprios empregados da atual tomadora.<sup>251</sup>

Para elucidar como as intrincadas cadeias produtivas do setor têxtil formaram-se, nas últimas décadas, utilizar-se-á a classificação proposta pelo Procurador do Trabalho, Luiz Carlos Michele Fabre<sup>252</sup>, integrante da Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo – CONAETE do Ministério Público do Trabalho, com forte atuação no particular, tendo, inclusive, participado da formalização do TAC n. 570/2011, envolvendo o caso de flagrante de trabalho escravo na cadeia produtiva da empresa Zara, já referido.

Luiz Fabre, propõe, para fins didáticos, a classificação da cadeia produtiva do setor têxtil em três escalões. No topo da cadeia produtiva, está o primeiro escalão, ou seja, as grandes Marcas ou Grifes, como Marisa, Zara, Pernambucanas e Gregory, para exemplificar com empresas já envolvidas em casos do tipo ora estudado. O primeiro escalão, via de regra, não produz peças, tampouco possui oficinas próprias destinadas à produção, ocupando-se, apenas, da administração da sua marca, subcontratando a fabricação das peças de roupas, via de regra, do segundo escalão.<sup>253</sup>

Um nível abaixo, estão situadas numerosas empresas de médio e grande porte que desempenham funções relevantes, diretamente relacionadas ao primeiro escalão, como, por exemplo, o desenvolvimento de modelos e o fornecimento de peças sob encomenda para as Grifes. Em algumas situações, estas empresas, que pertencem ao segundo escalão, comercializam peças de roupas em lojas próprias e, ainda, fornecem peças a outras marcas, tornando mais intrincada a rede produtiva do setor. Não pode ser ignorado o fato, ademais, de

---

<sup>250</sup> Termo utilizado por Márcio Túlio Viana in VIANA, Márcio Túlio. **Para entender a terceirização**. 3. ed. São Paulo, LTr, 2017, p. 14-15.

<sup>251</sup> KROST, Oscar. **O lado avesso da reestruturação produtiva: a “terceirização” por “façções”**. Blumenau: Nova Letra, 2016, p. 107.

<sup>252</sup> FABRE, Luiz. Novos institutos relacionados ao tráfico de pessoas no setor têxtil: o Princípio do Non-Refoulement e a Teoria da Cegueira Deliberada. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, v. 22, n. 44, 2012.

<sup>253</sup> FABRE, Luiz. Novos institutos relacionados ao tráfico de pessoas no setor têxtil: o Princípio do Non-Refoulement e a Teoria da Cegueira Deliberada. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, v. 22, n. 44, 2012, p. 56.

que algumas empresas do segundo escalão cresceram a tal ponto que, a exemplo do primeiro escalão, deixaram de produzir peças, dedicando-se, unicamente, ao fortalecimento da Grife no mercado, ou seja, tornaram-se, também, “empresas vazias”, subcontratando a produção diretamente do terceiro escalão.<sup>254</sup>

Por fim, na base da cadeia produtiva, estão as chamadas “oficinas”, de pequeno e médio porte, via de regra, integradas por estrangeiros, conterrâneos dos próprios empregados explorados<sup>255</sup>. No terceiro escalão, composto de numerosas e espraiadas oficinas, ocorre, portanto, a exploração de mão de obra escrava, no Brasil, o que vem sendo amplamente noticiado na mídia<sup>256</sup> -, o que conduziu a fiscalizações dos Auditores Fiscais do Trabalho e a considerável número de termos de ajuste de conduta, alguns dos quais já citados nesta pesquisa.

Neste ponto, reside a grande dificuldade enfrentada pelo país em cumprir com o seu compromisso de erradicação do trabalho escravo, no que se refere às cadeias produtivas do setor têxtil, assumido internacionalmente, e para o qual, também em âmbito doméstico, dedicou-se a legislar e a implementar inúmeros planos de ação e políticas públicas, já mencionadas neste capítulo. Com efeito, as intrincadas redes de produção, aqui descritas de modo extremamente singelo, espraiam-se em inúmeras confecções – segundo escalão – e centenas de oficinas – terceiro escalão, de forma tão dispersa que, por vezes, torna-se demasiada árdua a tarefa de ligar um elo a outro da cadeia até chegar à destinatária final e, por que não dizer, muitas vezes, o motivo último da própria existência de toda a cadeia produtiva, que é a Grife ou Marca e sua necessidade de adquirir peças por um valor cada vez menor, para manter-se competitiva no mercado e aumentar a sua lucratividade, ainda que, para tanto, admita ou consinta com a exploração do trabalho escravo do qual vem a beneficiar-se, diretamente.

Sobre o *iter* do trabalho escravo nas cadeias produtivas do setor têxtil brasileiro, faz-se necessário, também, ressaltar a presença expressiva de bolivianos compondo o terceiro

---

<sup>254</sup> FABRE, Luiz. Novos institutos relacionados ao tráfico de pessoas no setor têxtil: o Princípio do Non-Refoulement e a Teoria da Cegueira Deliberada. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, v. 22, n. 44, 2012, p. 56.

<sup>255</sup> FABRE, Luiz. Novos institutos relacionados ao tráfico de pessoas no setor têxtil: o Princípio do Non-Refoulement e a Teoria da Cegueira Deliberada. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, v. 22, n. 44, 2012, p. 55.

<sup>256</sup> Basta indexar no sítio de busca “Google” as palavras “trabalho escravo” e “moda” para aparecer uma lista com 532.000 resultados, exemplificativamente: < <http://revistamarieclaire.globo.com/Moda/noticia/2017/10/o-trabalho-escravo-na-moda.html>>; < <http://ffw.uol.com.br/noticias/moda/trabalho-escravo-e-a-industria-da-moda-o-que-por-que-como-e-ate-quando/>>; < <https://jornalggn.com.br/noticia/levantamento-traz-lista-de-marcas-de-roupas-flagradas-com-trabalho-escravo/>>; < <http://reporterbrasil.org.br/2016/08/a-moda-de-explorar-o-trabalhador/>>; < <http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-01/trabalho-escravo-no-mercado-da-moda-e-tema-de-debate-no-rio-de>>; < <http://falauniversidades.com.br/moda-trabalho-escravo-industrias-texteis/>>. Acesso em 29/12/2017.

escalão da cadeia, onde, efetivamente, ocorre a exploração do trabalho escravo<sup>257</sup>. Os migrantes são atraídos por cartazes espalhados no país, ou mesmo pela rádio local, que realiza a oferta de emprego para costureiros, no Brasil, em idiomas indígenas (amará e quéchua). Via de regra, chegam ao país pelo terminal da Barra Funda (zona oeste de São Paulo), sendo alocados em oficinas que também servirão à moradia.<sup>258</sup> Nas pequenas oficinas, dividem espaço com outros trabalhadores e com as máquinas, sem qualquer medida de higiene e segurança do trabalho. Geralmente, os contratos são firmados verbalmente e os primeiros três meses de trabalho não são remunerados em espécie, mas destinados a pagar a cama e a comida do trabalhador. O trabalhador é pago por tarefa, algo em torno de R\$ 2,00 (dois reais) por peça produzida e trabalham das 07h da manhã até 00:00h, tendo direito a descanso em um dia da semana, geralmente aos domingos<sup>259</sup>.

É preciso destacar, por oportuno, que esse método de produção, além de não garantir os direitos mínimos do trabalhador, ferindo frontalmente a sua dignidade, imprime-lhe a busca incessante pela produtividade, tendo em conta a modalidade de contraprestação por peça produzida, sendo o valor irrisório, e a dívida decorrente de sua subsistência (e de sua família) que aumenta dia a dia. O trabalhador, portanto, precisa submeter-se a jornadas exaustivas para chegar a um montante mínimo que lhe garanta a sobrevivência e o pagamento pela cama e dívidas porventura decorrentes de sua locomoção até o território nacional.<sup>260</sup>

Além da jornada exaustiva e da minguada remuneração, há o terrível problema da degradação do ambiente.<sup>261</sup> Nos fundos das oficinas, é comum, a existência de cortiços que albergam dezenas de trabalhadores em espaços apertados. Não há condições de higiene adequadas, a fiação elétrica é improvisada, botijões de gás são instalados nestes espaços

---

<sup>257</sup> GAUTÉRIO, Antônio. O preço de um vestido. **Folha de S. Paulo**, 16 dez. 2007. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi1612200711.htm>>. Acesso em 29 dez. 2017.

<sup>258</sup> Na cidade de São Paulo, em 2014, foram libertadas noventa e nove pessoas trabalhando em regime de escravidão, oriundas da Bolívia, Peru e Haiti. Os trabalhadores estavam alocados em pequenas oficinas, trabalhando em jornada mínima de 12 horas, com documentação retida, para evitar fugas. Estes dados foram colhidos junto à Organização Não Governamental “Repórter Brasil”. Mais informações disponíveis em: <<http://reporterbrasil.org.br/2012/07/especial-flagrantes-de-trabalho-escravo-na-industria-textil-no-brasil/>>. Acesso em 12/02/2018.

<sup>259</sup> GAUTÉRIO, Antônio. O preço de um vestido. **Folha de S. Paulo**, 16 dez. 2007. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi1612200711.htm>>. Acesso em 29 dez. 2017.

<sup>260</sup> Oscar Krost elucida que este sistema de apuro do salário por hora laborada avilta os patamares de contraprestação porque estima uma produtividade superior a um custo inferior. Assevera que tal assertiva se confirma, pois é economicamente mais interessante à grande indústria terceirizar, mesmo com a figura de um intermediário, no caso, o “faccionista”. KROST, Oscar. **O lado avesso da reestruturação produtiva: a “terceirização” por “facções”**. Blumenau: Nova Letra, 2016, p. 107.

<sup>261</sup> GAUTÉRIO, Antônio. O preço de um vestido. **Folha de S. Paulo**, 16 dez. 2007. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi1612200711.htm>>. Acesso em 29 dez. 2017.



estreitos e há poucos banheiros para o número de pessoas que residem no local<sup>262</sup>. Não fora isso, não há medidas protetivas contra acidentes, pois as máquinas são antigas e têm problemas visíveis relativamente à insegurança no seu manuseio; não há, também, regulagem ergonômica nas bancadas ou nas cadeiras. Destaca-se -o que torna ainda mais alarmante a situação -, frequentemente a fiscalização encontra crianças, em tenra idade, residindo neste local, algumas auxiliando no trabalho e outras, ainda bebês, sentadas no colo das mães, enquanto estas realizam as costuras.<sup>263</sup>

Todo este entorno, deixa transparecer uma mudança estrutural, não apenas de gestão de produção, como também de gestão de pessoas, refletindo, ao que parece, nas palavras de Bauman, a alteração de um estado sólido, para outro, líquido, marcado por ampla flexibilidade.<sup>264</sup> Neste cenário, conforme o mesmo autor, o trabalhador passa a se sentir ou teme se tornar desnecessário, podendo ser, a qualquer momento, dispensado, como uma mercadoria desprovida de interessados ou compradores.<sup>265</sup>

Trata-se, pois, de conduta que reflete afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana, e que reclama medidas urgentes, realmente eficazes e com potencial efetivo tendente à erradicação. Por este motivo, acredita-se, sendo esta uma das hipóteses da presente investigação, ser imprescindível que, na circunstância de terceirização externa, notadamente nas cadeias produtivas do setor têxtil, uma vez verificada a situação explanada neste capítulo, seja toda a cadeia responsabilizada. No terceiro e último capítulo desta pesquisa, intentar-se-á demonstrar que o direito possui mecanismos para este objetivo e que a justificativa da pretendida responsabilização se encontra, inclusive, dentro do próprio Direito do Trabalho

Antes de adentrar-se no próximo capítulo, todavia, indispensável aclarar que a presente pesquisa não versa sobre a situação de imigrantes indocumentados no país, que são explorados nas oficinas do terceiro escalão das cadeias produtivas da indústria da moda. Elucida-se, portanto, que a pesquisa se constrói em cima da incontroversa existência de trabalho escravo nas cadeias produtivas do setor têxtil – e, neste caso, importa a figura do ser humano explorado e não de sua nacionalidade – e da necessidade flagrante de responsabilização de toda a cadeia,

---

<sup>262</sup> GAUTÉRIO, Antônio. O preço de um vestido. **Folha de S. Paulo**, 16 dez. 2007. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi1612200711.htm>>. Acesso em 29 dez. 2017.

<sup>263</sup> FABRE, Luiz. Novos institutos relacionados ao tráfico de pessoas no setor têxtil: o Princípio do Non-Refoulement e a Teoria da Cegueira Deliberada. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, v. 22, n. 44, 2012, p. 48.

<sup>264</sup> BAUMAN, Zigmunt. **Modernidade Líquida**. Tradução de Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

<sup>265</sup> BAUMAN, Zigmunt. **Vidas desperdiçadas**. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2005, p.20.

notadamente da Marca ou Grife, diante dessas intercorrências nefastas, com a finalidade de dar efetividade e contribuir ao compromisso de erradicação de trabalho escravo assumido pelo país.

### 3 RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DAS EMPRESAS INTEGRANTES DAS CADEIAS PRODUTIVAS PELA INTERCORRÊNCIA DE TRABALHO ESCRAVO

Demonstrada a existência de trabalho escravo nas cadeias produtivas do setor têxtil, torna-se imperiosa a análise da responsabilidade decorrente desta superexploração de mão de obra. De início, mister que se esclareça a espécie de responsabilidade estudada na presente pesquisa e a razão pela qual restou ela assim estruturada.

Com efeito, um ato ilícito pode gerar responsabilidades em diferentes esferas do Direito: criminal, civil, administrativa e/ou trabalhista. De fato, a exploração de trabalho em condições análogas a de escravo é crime, tipificado no artigo 149 do Código Penal<sup>266</sup>, implicando no reconhecimento de responsabilidade penal. No mesmo sentido, responde civilmente, nos termos do artigo 927 do Código Civil, aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem<sup>267</sup>, entendendo-se, como tal, a partir da dicção do artigo 186 do mesmo diploma<sup>268</sup>, a violação de direito de outrem, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, causando-lhe dano. Na esfera administrativa, a exploração de trabalho escravo também produzirá efeitos, dentre eles, a inclusão do nome da empresa nas chamadas “listas sujas” e a assinatura de termos de ajuste de conduta perante o Ministério Público do Trabalho, visando à correção dessas distorções nas cadeias de produção.<sup>269</sup> A par disso, a constatação do vínculo

<sup>266</sup> Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem: (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho. (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

I – contra criança ou adolescente; (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem. (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003).

Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm)>. Acesso em 01/02/2018.

<sup>267</sup> Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

<sup>268</sup> Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar danos a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

<sup>269</sup> É relevante mencionar, ademais, a recente alteração promovida no artigo 243 da Constituição Federal, pela Emenda Constitucional n. 81, de 2014, prevendo, como medida administrativa, no caso de flagrante de exploração de trabalho escravo, a expropriação de propriedade rural ou urbana de qualquer região do país. Confira-se: Art. 243. As propriedades rurais e urbanas de qualquer região do País onde forem localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou a exploração de trabalho escravo na forma da lei serão expropriadas e destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, observado, no que couber, o disposto no art. 5º. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 81, de 2014)

entre o trabalhador e as empresas integrantes da rede de produção acarreta a responsabilidade trabalhista pelo inadimplemento das verbas decorrentes da relação de emprego. Assim, a exploração de trabalho escravo torna possível a imposição de responsabilidade a quem o explora em todas as esferas citadas, que são independentes entre si, podendo cumular-se.

Cumprido esclarecer, contudo, que o foco do trabalho reside na responsabilização trabalhista decorrente do reconhecimento do vínculo empregatício entre os trabalhadores escravos e as empresas integrantes da cadeia de produção, mediante linhas argumentativas resgatadas no próprio Direito do Trabalho, muito embora se reconheça a existência de todas as modalidades de responsabilização referidas.

A partir da premissa estabelecida, seguir-se-á com a análise da natureza jurídica da relação de emprego, tendo em vista que se reputa necessário apontar as suas diversas concepções, para identificar as bases para o tema do presente capítulo, a responsabilização.

### 3.1 NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A partir da Revolução Industrial, identificou-se uma nova forma de prestação de trabalho por conta alheia, dito assalariado e, posteriormente, batizado de “emprego”, que desafiava os juristas do século XVIII quanto à sua taxonomia. A recente figura precisava ser estudada, em sua essência e composição, e inserida dentre os institutos jurídicos correlatos. Em verdade, urgia que se desvendasse a sua natureza jurídica<sup>270</sup>. Para tanto, inicialmente, o esforço dos juristas apoiou-se no estudo das teorias contratualistas clássicas. Assim, perscrutou-se o enquadramento da relação de emprego em uma das figuras tradicionais dos contratos típicos do direito comum, tais como: arrendamento, compra e venda, mandato e sociedade. Esse caminho, importa dizer, explica-se pelo fato de que, durante séculos, o poder da tradição obrigava

---

Parágrafo único. Todo e qualquer bem de valor econômico apreendido em decorrência do tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins e da exploração de trabalho escravo será confiscado e reverterá a fundo especial com destinação específica, na forma da lei. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 81, de 2014). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 11/02/2018.

<sup>270</sup> Identificar a natureza jurídica de determinado instituto implica em um processo composto por duas fases: na primeira delas, intenta-se definir o fenômeno, mediante o estudo de sua essência e composição. Em seguida, faz-se a classificação do instituto em categorias jurídicas que lhes sejam correlatas. A busca da natureza jurídica, portanto, supõe duas operações intelectuais: uma de distinção ou separação e outra de classificação. DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 298. No mesmo sentido, Amauri Mascaro Nascimento, para quem “discussão das mais interessantes é a da determinação da natureza jurídica do vínculo entre empregado e empregador, consiste em situá-lo nas categorias jurídicas sob o prisma sistemático, consideradas as suas notas predominantes”. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: 2006, p. 353.

escritores e mestres à manutenção da doutrina, que impunha a busca de soluções relacionadas à prestação de serviços, desde o Direito Romano, dentro do Direito Civil.<sup>271</sup>

Percebeu-se, todavia, que nenhuma das modalidades civilistas de contrato atendiam, em sua inteireza, às peculiaridades da relação de emprego, de modo que soava antinatural qualquer classificação implementada na seara do direito civil clássico, notadamente arraigado na doutrina romanista.

A reação adversa foi a edificação, em linha paradoxalmente oposta, pela doutrina, de teorias que negavam a natureza contratual da relação de emprego, ou seja, que tencionavam romper qualquer elo entre a relação de emprego e a figura jurídica do contrato, voltando-se, primordialmente, ao “fato da prestação do serviço” e às suas consequências jurídicas.

Na existência de teorias antagônicas, com margem à criação de uma solução intermediária e conciliadora, os doutrinadores construíram, por fim, a teoria contratualista moderna, que resgatou o entendimento de que a natureza jurídica da relação de emprego é, sim, contratual, porém, com notas claramente distintivas em relação ao direito civil.

Prestados estes esclarecimentos, a seguir, passar-se-á ao exame das teorias sobre a natureza jurídica da relação de emprego.<sup>272</sup>

### **3.1.1 Teorias contratualistas tradicionais**

Conforme já fora referido, uma vez revelada, pela Revolução industrial, a novel forma de trabalho assalariado, hoje designada como “emprego”, surgiu a necessidade, pelos juristas, de classificação do fenômeno, desconhecido até meados do século XVIII. A primeira tentativa foi ajustar a relação de emprego às fórmulas tradicionais de contrato do direito civil, de inspiração romanista, de modo que, a partir desta concepção, surgiram as teorias do arrendamento, da compra e venda, do mandado e da sociedade, a seguir arroladas.

#### **3.1.1.1 Teoria do arrendamento**

A primeira das teorias civilistas a defender a natureza contratual da relação de emprego inspirou-se nos tradicionais contratos de locação ou arrendamento. Para esta teoria, a relação de emprego corresponderia à locação de serviços pelo trabalhador, cabendo ao empregador o

---

<sup>271</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: 2006, p. 353-354.

pagamento da prestação correspondente à força de trabalho despendida para a realização da atividade arrendada.<sup>273</sup>

Essa solução teórica inspirou-se, nitidamente, no modelo jurídico romanista, que distinguia os institutos da *locatio operarum* e da *locatio operis*.<sup>274</sup> No primeiro caso, haveria o arrendamento de serviços, ou seja, a contratação considerava o serviço prestado e não o seu resultado; no segundo, o objeto da contratação seria a própria obra ou empreitada. O contrato empregatício corresponderia à locação de serviços – *locatio operarum* – pela qual uma das partes colocaria à disposição da outra o seu próprio trabalho.<sup>275</sup>

Importa mencionar que essa teoria gozou de forte prestígio, inspirando o Código Civil Brasileiro de 1916, que trouxe, a partir do artigo 1.216<sup>276</sup>, o instituto da locação de serviços, estabelecendo, dentre outros aspectos relevantes, que toda espécie de serviços, desde que lícita, poderia ser contratada mediante retribuição, a ser paga, em regra, depois de prestada a atividade<sup>277</sup>. Na sequência, o artigo 1.221<sup>278</sup> do mesmo Código tratou, de forma embrionária, do instituto do aviso prévio, estabelecendo prazos e condições. Ademais, o Código Civil de 1916 fez referência às hipóteses de justa causa do empregado, denominado locador de

---

<sup>273</sup> Amauri Mascaro Nascimento elenca importantes juristas que encamparam essa teoria, tais como Planiol, Julien Bonnecase, Josserand, Barassi e Garcia Oviedo. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: 2006, p. 554.

<sup>274</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 299-300.

<sup>275</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 299-300.

<sup>276</sup> Art. 1.216. Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição.

<sup>277</sup> Art. 1.219. A retribuição pagar-se-á depois de prestado o serviço, se, convenção, ou costume, não houver de ser adiantada, ou paga em prestações.

<sup>278</sup> Art. 1.221. Não havendo prazo estipulado, nem se podendo inferir da natureza do contrato, ou do costume do lugar, qualquer das partes a seu arbítrio, mediante prévio aviso, pode reincidir o contato.

Parágrafo único. Dar-se-á o aviso:

I - Com antecedência de oito dias, se o salário se houver fixado por tempo de um mês, ou mais.

II - Com antecipação de quatro dias, se o salário se tiver ajustado por semana, ou quinzena.

III - De véspera, quando se tenha contratado por menos de sete dias.

serviços<sup>279</sup>, e do empregador<sup>280</sup>, então chamado locatário, além de estabelecer o prazo máximo de quatro anos para o contrato de locação de serviços<sup>281</sup>.

Essa teoria, hoje, encontra-se superada. A principal e mais pungente crítica em face da teoria do arrendamento pondera que inexiste, na relação de emprego, como distinguir o trabalhador do objeto do contrato (prestação dos serviços), ao contrário da separação inerente à figura da locação, que estabelece posições contrapostas: locador e a coisa.<sup>282</sup> Isto é, admitir que o empregado arrende a força de trabalho que dele não pode ser destacada, supõe consentir que ele próprio, o empregado, seja objeto de locação, equiparando-o a uma coisa, o que não se harmoniza com a noção de dignidade da pessoa humana que deve permear a relação empregatícia.<sup>283</sup>

Além disso, é princípio fundante do direito do trabalho o da continuidade da relação de emprego, de modo que a regra, visando à proteção do hipossuficiente – o empregado – é a

---

<sup>279</sup> Art. 1.226. São justas causas para dar o locador por findo o contrato:

I - Ter de exercer funções públicas, ou desempenhar obrigações legais, incompatíveis estas ou aquelas com a continuação do serviço.

II - Achar-se inabilitado, por força maior, para cumprir o contrato.

III - Exigir d'elle o locatario serviços superiores ás suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheiros ao contrato. (Redação dada pelo Decreto do Poder Legislativo nº 3.725, de 1919).

IV - Tratal-o o locatario com rigor excessivo, ou não lhe dar a alimentação conveniente. (Redação dada pelo Decreto do Poder Legislativo nº 3.725, de 1919).

V - Correr perigo manifesto de dano ou mal considerável. (Redação dada pelo Decreto do Poder Legislativo nº 3.725, de 1919).

VI - Não cumprir o locatário as obrigações do contrato.

VII - Offendel-o o locatario ou tentar offendel-o na honra de pessoa da sua familia. (Redação dada pelo Decreto do Poder Legislativo nº 3.725, de 1919).

VIII - Morrer o locatário.

<sup>280</sup> Art. 1.229. São justas causas para dar o locatário por findo o contracto: (Redação dada pelo Decreto do Poder Legislativo nº 3.725, de 1919).

I. Força maior que o impossibilite de cumprir suas obrigações. (Redação dada pelo Decreto do Poder Legislativo nº 3.725, de 1919).

II. Offendel-o o locador na honra de pessoa da sua família. (Redação dada pelo Decreto do Poder Legislativo nº 3.725, de 1919).

III. Enfermidade ou qualquer outra causa que torne o locador incapaz dos serviços contractados. (Redação dada pelo Decreto do Poder Legislativo nº 3.725, de 1919).

IV. Vícios ou mau procedimento do locador. (Redação dada pelo Decreto do Poder Legislativo nº 3.725, de 1919).

V. Falta do locador à observância do contracto. (Redação dada pelo Decreto do Poder Legislativo nº 3.725, de 1919).

VI. Imperícia do locador no serviço contractado. (Redação dada pelo Decreto do Poder Legislativo nº 3.725, de 1919).

<sup>281</sup> Art. 1.220. A locação de serviços não se poderá convencionar por mais quatro anos, embora o contato tenha por causa o pagamento de dívida do locador, ou se destine à execução de certa e determinada obra. Neste caso, decorridos quatro anos, dar-se-á por findo o contrato, ainda que não concluída a obra (art. 1.225). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L3071impresao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071impresao.htm)>. Acesso em 10/01/2017.

<sup>282</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 300.

<sup>283</sup> Nessa linha, asseveram Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado que “no âmbito da vida real, o trabalho deve revelar o homem em sua dimensão maior de ser humano. [...] Se o trabalho é um direito fundamental, deve pautar-se na dignidade da pessoa humana.” DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e Direitos Fundamentais**. Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho. 4.ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 65-67.

de que a relação empregatícia se dê por tempo indeterminado, ao passo que a previsão de locação de serviços estabelecia-se, conforme previsão do artigo 1.220 do Código Civil de 1916, pelo prazo máximo de quatro anos.<sup>284</sup>

De toda sorte, depreende-se da leitura dos referidos artigos do diploma civil de 1916 que a relação de trabalho, por ter características próprias, especialíssimas, não pode ser enquadrada na figura típica do contrato de arrendamento, por insuperáveis incompatibilidades. Interpretação em contrário atenta contra o princípio da dignidade da pessoa humana, pois implica em “coisificação” do homem trabalhador, que não pode ser apartado da sua força de trabalho e, portanto, sujeito à condição de objeto de prestação de serviço.<sup>285</sup>

### 3.1.1.2 Teoria da compra e venda

Ultrapassada a teoria do arrendamento, os juristas voltaram-se para outra figura clássica do direito contratual – a compra e venda –, no intuito de classificar o contrato de trabalho.

A influência do liberalismo econômico do século XVIII provocou na doutrina jurídica o entendimento de que o trabalho, assim como qualquer outra mercadoria, sujeitava-se à lei da oferta e da procura, sendo o salário o preço a ser pago por esta mercadoria (serviço prestado pelo empregado)<sup>286</sup>. A relação de emprego, portanto, teria natureza jurídica de contrato de compra e venda. Assim, o empregado venderia o seu trabalho, pelo qual o empregador pagaria o preço, que é o salário, a depender das condições de mercado.<sup>287</sup>

Maurício Godinho Delgado elucida que o ponto mais atrativo desta teoria reside na análise econômica, ou seja, além das fronteiras do Direito. Por certo, o sistema capitalista tem na *mercadoria* sua categoria central, subordinando todos os fenômenos e relações de conteúdo econômico à órbita do *objeto de consumo*, que se consubstanciaria, em última análise, na mercadoria. Sendo assim, a assimilação da ideia de trabalho como mercadoria parece se ajustar à lógica capitalista mais primitiva.<sup>288</sup>

---

<sup>284</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 300.

<sup>285</sup> Conforme Livia Mendes Moreira Miraglia, qualquer circunstância que reduza o homem-trabalhador a mero objeto caracteriza o labor em situação indigna, devendo ser combatida. MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **Trabalho escravo contemporâneo**. Conceituação à luz da dignidade da pessoa humana. São Paulo: LTr, 2011, p. 120.

<sup>286</sup> Amauri Mascaro Nascimento salienta que a teoria em questão angariou fortes adeptos, tais como Pothier, Troplong, Laurent, Marcade, Baudry e Kahl, Chatelain, Bureau, Carnelutti (este alterando a sua posição mais adiante em sua carreira), Pantaleoni, dentre outros importantes juristas. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: 2006, p. 558.

<sup>287</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: 2006, p. 556.

<sup>288</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 300.



Sob o enfoque jurídico, todavia, a tese revela-se insustentável. Inicialmente, a exemplo da crítica tecida em face da teoria do arrendamento, a força de trabalho não se destaca da pessoa do empregado, de sorte que não é possível vendê-la, sem que com isso, necessariamente, não se ofenda a dignidade da pessoa do trabalhador.<sup>289</sup>

Além do mais, há argumentos que inviabilizam a concepção da natureza jurídica de compra e venda da relação de emprego, identificáveis a partir da observação da relação fático-jurídica estabelecida entre empregado e empregador. De fato, a relação de emprego nasce para estender-se no tempo, sendo um de seus princípios basilares o da continuidade, isto é, o contrato de trabalho, em regra, deve dar-se por prazo indeterminado, em observância à condição hipossuficiente do empregado; a contrário senso, o contrato de compra e venda transparece uma relação nitidamente concentrada no tempo. Outrossim, a compra e venda revela uma obrigação de dar, enquanto a relação de emprego uma obrigação de fazer. Por fim, no plano filosófico, o trabalho constrói a mercadoria, não constituindo, em si mesmo, um produto, senão a força que o materializa.<sup>290</sup>

Na mesma linha, Amauri Mascaro Nascimento elucida que para a filosofia moderna o homem é um ser que, pela sua criatividade, objetiva a cultura na natureza. Desta forma, a ideia de trabalho tem íntima relação com o espírito concebido na atividade produtora, de sorte que trabalho, homem e espírito se identificam.<sup>291</sup> Em sendo assim, não é possível conceber trabalho como mercadoria, porque a tríade já referida é indissociável e inerente à personalidade do homem.<sup>292</sup> Nas palavras do autor, “pelo trabalho, o homem se harmoniza com a natureza, transmitindo-lhe o sopro da sua inteligência. O trabalho é um criador, como também um fator de humanização do homem, um dos valores que a sociedade reconhece como fundamentais”.<sup>293</sup>

### 3.1.1.3 Teoria do Mandato

A teoria do mandato foi outra tentativa de classificar a relação de emprego dentre as hipóteses contratuais clássicas. Se a relação de emprego não se enquadrava como um contrato de arrendamento, tampouco como um contrato de locação, mas se baseava, fundamentalmente, em uma relação de fidúcia, a sua natureza era, portanto, de um contrato de mandato. Assim, o empregado nada mais seria do que um mandatário do seu empregador.

---

<sup>289</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 300.

<sup>290</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 300-301.

<sup>291</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: 2006, p. 561.

<sup>292</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: 2006, p. 561.

<sup>293</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: 2006, p. 561.

A doutrina do contrato de trabalho como mandato desenvolveu-se na França e foi acolhida no México, em 1870. Em verdade, pode-se afirmar que essa teoria procurou superar a crítica do trabalho enquanto mercadoria e da impossibilidade de destaque da força de trabalho do ser humano que a despendeu.<sup>294</sup> Parecia mais confortável aos juristas, pondera-se, desviar o foco das questões econômicas da relação de emprego para uma diretriz mais humanitária, tomada a partir da noção de fidúcia, que se consubstanciaria em ponto convergente entre os contratos de trabalho e de mandato.

Muitas críticas, porém, foram direcionadas à teoria do mandato. A primeira delas, ataca, justamente, o ponto dito convergente entre os contratos de trabalho e de mandato, ou seja, a fidúcia. Isso porque, afora alguns cargos de confiança e determinados trabalhos altamente qualificados, não há como reconhecer o mesmo nível de fidúcia entre as duas figuras comparadas<sup>295</sup>. De fato, o mandato impõe um tipo específico de fidúcia, notadamente mais intenso, que não se confunde com a fidúcia da relação empregatícia. Tanto é verdade que se configuram em modalidades distintas de fidúcia, que o tipo presente na relação de trabalho, ao contrário do que ocorre no contrato de mandato, não transfere, necessariamente, poderes do empregador ao empregado, mas tende a acentuar a subordinação, que é um elemento fático-jurídico desta relação.<sup>296</sup>

Amauri Mascaro Nascimento traça um interessante paralelo entre os institutos jurídicos do mandato e da relação de emprego, demarcando, nitidamente, as características que os diferenciam, merecendo, em razão da riqueza e da minúcia da análise, reprodução literal, nos termos que seguem transcritos:

O mandato é naturalmente gratuito, enquanto o contrato de trabalho é oneroso. Normalmente, o contrato de trabalho não leva a ideia de representação, enquanto no mandato a representação é elemento essencial. O mandato objetiva um resultado jurídico, a criação direta de um direito em favor do mandante por meio do mandatário; ao contrário, no contrato de trabalho o fim perseguido é a realização de uma atividade destinada à obtenção de um resultado intelectual ou material. No mandato, a relação jurídica entre os sujeitos é tríplice: mandante, mandatário e terceira pessoa; no contrato de trabalho, é dúplice: empregador e empregado. No mandato há a substituição do mandante pelo mandatário no exercício da atividade; no contrato de trabalho não há a substituição do empregador pelo empregado, salvo nos cargos de confiança. [...]. Veja-se, também, que o mandato é sempre revogável e o contrato de trabalho nem sempre é rescindível *ad nutum*, como no caso dos empregados estáveis [...]. No mandato não há subordinação pessoal, a menos que se entenda como tal o dever de agir nos limites dos poderes conferidos, quando no contrato de trabalho há subordinação, como requisito básico da sua configuração.<sup>297</sup>

---

<sup>294</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: 2006, p. 567.

<sup>295</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 301.

<sup>296</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 301.

<sup>297</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: 2006, p. 567-568.

Da leitura do que foi exposto, constata-se que a teoria do mandato não se sustenta, diante do flagrante contraste entre os institutos jurídicos confrontados. Sobreleva destacar, ademais, que mesmo o elemento supostamente coincidente, qual seja, a fidúcia, apresenta características distintas, não se prestando a justificar uma suposta identidade entre a relação de emprego e o contrato de mandato, de modo que esta doutrina, também, restou superada.

#### 3.1.1.4 Teoria da Sociedade

A doutrina da relação de emprego como sociedade pautou-se na existência de interesses comuns entre empregado e empregador, no que se refere à produção e desenvolvimento da empresa, de modo que os atos sucessivos, coordenados e simultâneos praticados com esta finalidade – prestação de serviços – levariam à identidade de natureza jurídica entre o contrato de emprego e a sociedade.<sup>298</sup> Assim, o contrato de trabalho, para alguns autores<sup>299</sup>, “não seria mais do que uma forma de associação na qual uma unidade de interesses e de esforços vincularia trabalhadores e empregador”.<sup>300</sup>

Quanto aos interesses comuns, tanto as atividades do empregador quanto as do empregado, visam à produção de riquezas, com evidente finalidade lucrativa, porquanto o atingimento deste desiderato traz vantagens a ambas as partes. Este seria, pois, o elemento de similitude entre a relação de emprego e a sociedade.

Muitas e importantes vozes, porém, levantaram-se contrariamente à doutrina da sociedade.<sup>301</sup> Em verdade, a principal crítica diz respeito à notável distinção jurídica entre os elementos da *affectio societatis* e da subordinação, que tendem, longe de convergir, a excluírem-se, inviabilizando o reconhecimento da mesma natureza jurídica<sup>302</sup>. Além disso, a comunhão de interesses que caracteriza a sociedade é irremediavelmente diversa da que existe entre empregado e empregador.<sup>303</sup> Com efeito, a nota característica da sociedade é a *affectio societatis*, que representa o sentimento, a comunhão de propósitos, no mesmo nível de

---

<sup>298</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 302.

<sup>299</sup> Amauri Mascaro Nascimento cita autores como: Chatelain, Canalejas, Valverde, Lyon-Caen, Hinojosa e Villey. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: 2006, p. 561.

<sup>300</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: 2006, p. 561.

<sup>301</sup> Amauri Mascaro Nascimento cita, em posição contrária à Teoria da Sociedade, os seguintes autores: Planiol, Baudry e Kahl, Geny, Bodeaux, Laval, Milani, Pergolesi, Barassi, Greco, Ardaud, Molitor, Sinzheimer, Pérez Botija, Pérez Patón, Martins Blanco, dentre outros. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: 2006, p. 562.

<sup>302</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 302.

<sup>303</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 302.

coordenação; ao contrato de trabalho, contudo, falta esta nota, pois os interesses quanto ao destino do produto, do empregador e do empregado, não são os mesmos; embora associados para a produção, o vínculo que os une desnuda uma natureza subordinativa, jamais coordenativa, como ocorre com os sócios.<sup>304</sup>

Novamente, neste ponto, Amauri Mascaro Nascimento traça quadro comparativo entre as figuras contrapostas, que será, a seguir, reproduzido:

Na sociedade, todos os sujeitos devem receber lucros, vedada a sociedade leonina; no contrato de trabalho, um dos sujeitos, o trabalhador, não é beneficiado com os lucros, mas apenas com salário. Na sociedade, os sócios participam da formação da vontade social; no contrato de trabalho a regra geral é a formação unilateral da vontade e do poder empresarial, emanando somente do empregador e excepcionalmente do empregador e do empregado (co-gestão). Na sociedade todos os seus sujeitos suportam os riscos da atividade que exercem; no contrato de trabalho, sobre os empregados não recaem os prejuízos do empreendimento econômico, a não ser remotamente e por condição especial prevista em lei, como nos casos de força maior, etc. Entre os sujeitos da sociedade há uma posição de igualdade, quando entre os sujeitos do contrato de trabalho há uma relação de subordinação, porque o empregado está sob a dependência do empregador, portanto ambos acham-se em plano de desigualdade e não de igualdade. Na sociedade, o *animus* que vivifica a atuação dos sujeitos é a *affectio societatis* quando no contrato de trabalho o *animus contrahendi* é o da prestação de serviços subordinados a serem aproveitados por alguém. No relacionamento entre empregado e empregador há uma posição jurídica de credor e devedor, enquanto os sócios de uma sociedade não são, entre si, credores e devedores, mas todos os sócios são credores ou devedores conjuntos da sociedade. No contrato de trabalho, os empregados cedem ao empregador a parte que lhes corresponde sobre o produto em troca de um salário; na sociedade, nada cedem em face da sua atividade societária, apenas auferem os lucros como remuneração do capital. Os trabalhadores recebem uma quantia fixa, via de regra, quando os sócios percebem quantias variáveis e às vezes nada percebem, segundo o movimento da sociedade.<sup>305</sup>

A despeito da variada gama de distinções existentes entre os institutos da relação de emprego e da sociedade, que os tornam incompatíveis e, portanto, afastam a afirmação de uma mesma natureza jurídica, poder-se-ia questionar, sob um viés econômico, se fórmulas organizacionais mais democráticas, que permitem e estimulam, por exemplo, a cogestão ou a participação nos lucros e resultados da empresa, não teriam o condão de aproximar as figuras da relação de emprego e da sociedade a ponto de – em um patamar mais elevado de aceitação e adesão dessas fórmulas organizacionais mais simétricas – convergirem para um momento no qual a teoria da sociedade possa resultar em uma doutrina plausível e aceitável a justificar a natureza jurídica da relação de emprego.

---

<sup>304</sup> MORAES FILHO, Evaristo. **Tratado Elementar de Direito do Trabalho**. São Paulo: Freitas Bastos, 1960, p. 404-405.

<sup>305</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: 2006, p. 563.

Nesse sentido, sob um viés socioeconômico, é inquestionável que o avanço nas fórmulas organizacionais de gestão atenua a relação assimétrica de poder entre empregador e empregado, comparativamente à tradicional relação bilateral marcada pela subordinação.<sup>306</sup> Afastar totalmente a subordinação – característica inerente à relação de emprego – porém, e equiparar os esforços entre os dois polos da relação empregatícia, em mesmo nível de igualdade ou coordenação, é que inviabiliza o acerto de tal teoria. Vale refletir que estes modelos organizacionais de gestão são, a toda evidência, excepcionais no atual estágio de desenvolvimento do capitalismo contemporâneo, de modo que o argumento, conquanto respeitável, ainda é frágil, pelo menos enquanto as estruturas empresariais forem verticalizadas como são e foram nos últimos duzentos anos, pelo menos.<sup>307</sup>

Destarte, a teoria da sociedade não logrou êxito na comprovação da natureza jurídica da relação de emprego, assim como as demais teorias contratualistas apresentadas. E tal fato, importa dizer, não causa estranheza, tendo em conta que o fenômeno da relação de emprego apresentava-se como instituto novo, desenhado a partir do esboço do sistema capitalista que se instaurava a partir do século XVIII, e que, apesar dos esforços dos juristas em enquadrá-lo na matriz civilista clássica romanista, com ela não se coadunava, em razão de suas peculiaridades.

Pelo motivo acima exposto, um grupo de juristas, em sentido oposto, apresentou as chamadas teorias acontratualistas da relação de emprego, afastando-se das premissas fundantes das doutrinas até agora apresentadas. Tais juristas, empenhados na construção de uma nova teoria da relação de emprego, passaram a afastar a essencialidade da manifestação volitiva para a configuração do vínculo empregatício e, por conseguinte, refutaram a natureza contratualista da relação de emprego.

As teorias acontratualistas e seus desdobramentos, que embasam a hipótese sustentada por esta pesquisa para atribuir responsabilidade a toda a cadeia produtiva pela ocorrência de trabalho escravo, serão, nos tópicos seguintes, examinadas.

### 3.1.2. Teorias Acontratualistas

Ao movimento contrário às teorias que classificaram a relação de emprego dentre as hipóteses contratuais típicas civilistas, deu-se o nome de acontratualismo<sup>308</sup>. É preciso clarificar

---

<sup>306</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 302.

<sup>307</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 302.

<sup>308</sup> Importante mencionar que os autores não são unânimes quanto ao uso da terminologia “acontratualismo”. Exemplificativamente, Maurício Godinho Delgado classifica as teorias apresentadas neste item como “acontratualistas”, ao passo que Amauri Mascaro Nascimento as chama de “anticontratualistas”. Esclarece-se, neste momento, que a despeito da terminologia, as teorias da Relação de Emprego, Institucionalista e do Ato-

que essa reação doutrinária sofreu forte influência das ideias filosóficas de intervencionismo estatal, que iam de encontro aos conceitos de trabalho como mercadoria e salário como preço, e na denominada decadência da soberania do contrato<sup>309</sup>, com todas as consequências daí decorrentes, dentre as quais, a necessária revisão da natureza jurídica da relação de emprego para além das balizas do Direito Civil.

Impende referir, ademais, que as teorias acontratualistas, em posição diametralmente oposta às doutrinas já apresentadas, tinham como principal premissa negar qualquer relevância ao papel da liberdade e da vontade na formação e desenvolvimento da relação de emprego. Outrossim, suas principais vertentes surgiram no direito alemão e no direito francês, sendo as mais conhecidas – e estreitamente próximas entre si – a Teoria da Relação de Emprego e a Teoria Institucionalista<sup>310</sup>, como ver-se-á adiante.

### 3.1.2.1 Teoria da Relação de Emprego

A Teoria da Relação de Emprego, marcadamente acontratualista, teve origem na doutrina alemã<sup>311</sup>, que desde a Idade Média cultivava a tradição da predominância do elemento pessoal sobre o patrimonial, tendo como expoente deste pensamento Gierke, que o sistematizara, juridicamente, em fins do século XIX. Apesar da posição de Gierke, o BGB (Código Civil Alemão) regulara a relação de emprego como uma modalidade de contrato de prestação de serviços, tipicamente civilista, causando a reação doutrinária que enveredou para o desenvolvimento da teoria da ocupação ou teoria da inserção do trabalhador na empresa, também chamada de teoria da relação de emprego.<sup>312</sup>

Para Molitor, autor alemão que se destacou no desenvolvimento da doutrina da relação de emprego, não há falar em contrato; o empregado faz parte da empresa, quando nela se incorpora, sendo esta uma situação de fato (essa figura denominou-se, no direito alemão de *Einordnung*). A partir de 1933, com a entrada em vigor do ordenamento jurídico nazista,

---

Condição apresentam como traço característico a não essencialidade da manifestação de vontade para a configuração do vínculo empregatício, sendo esta a ideia sobre a qual se pretende fundamentar a responsabilidade solidária das empresas integrantes das cadeias produtivas, independentemente da taxonomia utilizada.

<sup>309</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: 2006, p. 568.

<sup>310</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 305.

<sup>311</sup> Os principais teóricos dessa vertente explicativa da natureza jurídica da relação de emprego são: Siebert, Nikisch, Potthoff e Molitor, de origem germânica. Também aderiram à teoria: George Scelle, Mário Deveali, Messineo e, na América Latina, Mario de La Cueva, Oliveira Viana, Cesarino Júnior e Rego Monteiro. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 306.

<sup>312</sup> MORAES FILHO, Evaristo. **Tratado Elementar de Direito do Trabalho**. São Paulo: Freitas Bastos, 1960, p. 404-405.

incluiu-se uma figura muito próxima da anterior (incorporação)<sup>313</sup>, chamada pelo autor alemão Nikisch de ocupação (*Bechaeftigungsverhaeltnis*), que expressa a ideia de que o contrato não é o fundamento para a ocupação de um posto pelo empregado, mas tão somente a situação real e fática de ocupação deste posto, que representa um lugar no organismo empresarial ou na comunidade de trabalho organizada.<sup>314</sup>

Tratando-se de uma teoria acontratualista, de imediato, destaca-se que o papel da vontade ou da liberdade do empregado pode ser considerado nulo ou quase irrelevante. Isto é, para a configuração da relação de emprego prescinde-se da manifestação de vontade ou da liberdade do empregado no que se refere à adesão à atividade desenvolvida. Não se ignora, todavia, que possa haver nesta adesão uma manifestação de vontade, mas esse não é o ponto fulcral a ser examinado, senão elemento secundário, de somenos importância. Em essência, o que realmente importa, à teoria examinada, para a formação do vínculo empregatício, é a efetiva prestação de serviços, ou seja, o fato da prestação de serviços, que deve ser entendido como uma situação jurídica objetiva, independentemente de qualquer ato ou causa.

Corroborando a ideia de irrelevância da vontade para a Teoria da Relação de Emprego, Maurício Godinho Delgado reporta-se à lição de George Scelle, para quem a ocorrência de um ato primitivo que propicia a inserção do empregado na empresa (chamado pelo autor de *embauchage*), mesmo que se possa admitir sua natureza contratual, não é da essência da relação jurídica empregatícia. O fundamental, portanto, seria a ocupação ou inserção do empregado no corpo da empresa e não eventual acordo entre as partes.<sup>315</sup>

Deste modo, a origem da relação de subordinação, na década de 1960 chamada por Evaristo de Moraes Filho de “dependência pessoal do empregado”, não necessita de um contrato prévio e acabado, mas se revela pela simples incorporação, inserção ou inclusão do empregado na empresa. Em outras palavras, a origem do poder diretivo patronal não é contratual; basta, somente, a vontade, de fato, de inserção.<sup>316</sup>

No México, a referida concepção influenciou fortemente Mario de La Cueva, para quem o que realmente importava à configuração da relação empregatícia era a realidade da prestação de serviços e não um acordo abstrato de vontades, na teoria que veio a ser denominada

---

<sup>313</sup> A maioria das obras utilizada nesta pesquisa sequer diferencia as expressões *inserção*, *inclusão*, *incorporação* da expressão *ocupação*, tratando-as como sinônimas dentro do espectro da teoria da relação de emprego.

<sup>314</sup> MORAES, Antônio Carlos Flores de; MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 305.

<sup>315</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 306.

<sup>316</sup> MORAES FILHO, Evaristo. **Tratado Elementar de Direito do Trabalho**. São Paulo: Freitas Bastos, 1960, p. 404-406.

de “Contrato-realidade”.<sup>317</sup> A doutrina foi encampada pela Lei Federal do Trabalho Mexicana, que assim estabeleceu em seu artigo 20: “entende-se por relação de trabalho, qualquer que seja o ato que lhe dê origem, a prestação de um trabalho pessoal subordinado a uma pessoa, mediante o pagamento de um salário”. Interessante observar, ademais, que o legislador mexicano, no mesmo artigo, distinguiu relação de trabalho de contrato de trabalho, sendo este último, “aquele em virtude do qual uma pessoa se obriga a prestar a outra um trabalho pessoal subordinado, mediante o pagamento de um salário”, referindo, ainda, que tanto a relação de trabalho quanto o contrato de trabalho possuem os mesmos efeitos<sup>318</sup>. Essa distinção, outrossim, reforça o entendimento no sentido de que a natureza jurídica da relação de emprego, para o direito laboral mexicano, não é contratual, mas acontratual, tal como definida pela Teoria da Relação de Emprego. Isto é, pouco importa a existência de contrato entre partes ou de qualquer ato que venha a originar a prestação do serviço, sendo ele prestado, este fato, de *per si*, implica no reconhecimento do vínculo empregatício e de todas as consequências daí decorrentes.

No mesmo sentido, o legislador argentino, no Título II, da Lei do Contrato de Trabalho, que regulamenta o Contrato de Trabalho em Geral, a partir do artigo 21, diferenciou os institutos do contrato de trabalho e da relação de trabalho, configurada esta, conforme artigo 22, quando “uma pessoa realize atos, execute obras ou preste serviço em favor de outra, sob a dependência desta de forma voluntária e mediante o pagamento de uma remuneração, qualquer que seja o ato que lhe dê origem”<sup>319</sup>. No artigo seguinte, a legislação argentina previu a

---

<sup>317</sup> Para Mario de La Cueva, “*se ha denominado al contrato de trabajo, contrato-realidad, pues existe, no en el acuerdo abstracto de voluntades, sino en la realidad de la prestación del servicio y porque es el hecho mismo del trabajo e no el acuerdo de voluntades, lo que determina su existencia.*” Foi denominado de contrato de emprego, contrato-realidade, porque existe, não no acordo abstrato de vontades, mas na realidade da prestação do serviço e porque é o próprio fato do trabalho e não o acordo de vontades, o que determina sua existência (tradução livre). CUEVA, Mario de. **Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa:** 1966, p. 459

<sup>318</sup> Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos. Art. 20. Entende-se por relação de trabalho, qualquer que seja o ato que lhe dê origem, a prestação de um trabalho pessoal subordinado a uma pessoa mediante o pagamento de um salário. Contrato individual de trabalho, qualquer que seja a sua forma ou denominação, é aquele em virtude do qual uma pessoa se obriga a prestar a outra um trabalho pessoal subordinado, mediante o pagamento de um salário. A prestação de trabalho a que se refere o parágrafo primeiro e o contrato de trabalho produzem os mesmos efeitos (tradução livre). Em livre versão: Disponível em: < <https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/ley-federal-del-trabajo#31694>>. Acesso em 12/01/2018.

<sup>319</sup> Art. 22. — Relación de trabajo.

Habrà relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen. Em livre versão. MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS. **Regimen de contrato de trabajo. 13 mai. 1976.** Art. 22. – Relação de trabalho. Haverá relação de trabalho quando uma pessoa realize atos, execute obras ou preste serviço em favor de outra, sob a dependência desta de forma voluntária e mediante o pagamento de remuneração, qualquer que seja o ato que lhe der origem. Ministério de Justiça e Direitos Humanos.



presunção de existência de contrato de trabalho quando constatada a prestação de serviços, notadamente como uma cláusula protetiva ao trabalhador.<sup>320</sup> Quanto aos efeitos desta distinção – relação de trabalho e contrato de trabalho – são plenamente aplicáveis as ponderações apontadas no parágrafo anterior.

No Brasil, pode-se afirmar que o legislador não foi indiferente à Teoria da Relação de Emprego, conforme se pode observar da dicção do artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que assim estabelece: “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego”<sup>321</sup>. A despeito de utilizar a expressão “contrato de trabalho”, o que poderia ensejar interpretação no sentido de que a corrente adotada seria a contratualista, ao mencionar expressamente que o contrato de trabalho corresponde à relação de emprego, o legislador abriu margem para que muitos juristas defendessem a adoção da doutrina da relação de emprego pelo direito laboral brasileiro. Ao que parece, longe de ser despropositada ou pura e simplesmente atécnic, a menção às duas expressões – aparentemente excludentes, no que tange à definição da natureza jurídica da relação de emprego – constante na redação do artigo 442 da CLT, transparece a acomodação entre as posições distintas dos membros da Comissão que a elaboraram, quais sejam, Luiz Augusto Rego Monteiro, Arnaldo Süssekind, Dorval Lacerda, Segadas Viana e Oscar Saraiva, sendo este último e o primeiro influenciados diretamente pela Teoria da Relação de Emprego, ao passo que os demais eram adeptos da Teoria Contratualista Moderna.<sup>322</sup>

A doutrina da relação jurídica, por não destacar o elemento subjetivo peculiar dos contratos, fascinou doutrinadores voltados à questão da hipossuficiência do trabalhador, enquanto enfatizadora dos aspectos relacionados à realidade concreta da relação de emprego, menos apegada, portanto, aos seus aspectos formais. Essa nova abordagem do vínculo empregatício permitiu uma atuação mais expressiva do Estado, que pôde estabelecer regras

---

Regime de contrato de trabalho. 13 maio de 1976 (tradução livre). Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>>. Acesso em 12 jan. 2018.

<sup>320</sup> Art. 23. — Presunción de la existencia del contrato de trabajo.

El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.

Esa presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio. Art. 23. – Presunção da existência de contrato de trabalho. O ato de prestar serviços gera a presunção da existência de um contrato de trabalho, salvo se pelas circunstâncias, as relações ou causas que o motivem demonstrem o contrário. Essa presunção operará igualmente ainda quando se utilizem figuras não laborais, para caracterizar o contrato, e na medida em que pelas circunstâncias não seja possível qualificar como empresário a quem presta o serviço (tradução livre).

<sup>321</sup> Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

<sup>322</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: Editora Método, 2014, p. 276.

mínimas a serem observadas nas relações empregatícias, já que estas não se regulamentavam pela autonomia da vontade, própria dos contratos típicos civilistas.<sup>323</sup>

A teoria seguinte, também acontratualista, afastou a manifestação de vontade como elemento substancial da relação empregatícia, partindo, porém, de premissa diversa, como ver-se-á adiante.

### 3.2.1.2 Teoria Institucionalista

O institucionalismo foi um movimento de ideias cuja gênese se deu na França, tendo como principais expoentes Maurice Hauriou, Georges Renard e Delos.<sup>324</sup>

A exemplo da teoria anterior, a doutrina institucionalista, de índole anticontratual, não reconhece a vontade e a liberdade como elementos indispensáveis à formação da relação empregatícia, de modo que não estaria no contrato a natureza do vínculo de emprego, que outorga, a empregador e empregado, direitos e obrigações recíprocos.

Com efeito, para chegar a esta conclusão, já alcançada pela teoria da relação de emprego, esta doutrina partiu de premissa diversa, qual seja, do conceito de instituição<sup>325</sup>. Para Hauriou, a instituição é uma ideia de obra ou empreendimento que se realiza dentro de um grupo social. Para que esta ideia se realize, é preciso que o poder esteja organizado e hierarquizado dentro da estrutura do corpo social. Por outro lado, haverá comunhão de esforços entre todos os integrantes para o atingimento de seu fim, tendo lugar manifestações de comunhão – noção de cooperação – dirigidas pelos órgãos de poder e reguladas por um procedimento.<sup>326</sup>

A viabilidade técnica da fundamentação institucionalista da relação de trabalho, sustenta Maria do Rosário Palma Ramalho, supõe a recondução da empresa à noção de instituição. Operada essa recondução, leciona a autora, “*o facto constitutivo do vínculo laboral desloca-se do contrato para o acto de ingresso do trabalhador na comunidade empresarial-institucional; é este acto que faz surgir a relação comunitário-pessoal de trabalho*”.<sup>327</sup>

<sup>323</sup> CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003, p. 201.

<sup>324</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: 2006, p. 571.

<sup>325</sup> Octavio Bueno Magano esclarece que para a Teoria Institucionalista, “o contrato de trabalho não esgota o conjunto de relações entre empregados e empregadores, as quais só podem ser integralmente compreendidas com um dado adicional, o da integração de ambos numa comunidade econômica constituída pela empresa”. MAGANO, Octavio Bueno. **Direito Individual do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 1993, p. 25-26.

<sup>326</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: 2006, p. 571.

<sup>327</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho**. Parte I – Dogmática Geral. 4ª ed., v. 1. Coimbra: Almedina, 2015, p. 423.

Dessa forma, a instituição seria uma realidade estrutural e dinâmica, cuja autonomia suplantaria a de seus membros. O empregado, portanto, faria parte de um corpo social que se impõe objetivamente, cuja permanência e desenvolvimento não se submetem à vontade de seus membros. Nesta condição, o empregado encontra-se em uma situação fundamentalmente estatutária, nada criando de iniciativa pessoal.<sup>328</sup>

Importa pontuar que o institucionalismo trabalha com a noção de cooperação entre os membros que compõem o quadro social da empresa; a rigidez inerente à noção de instituição, contudo, acentua a assimetria de poder em sua estrutura, tornando irrelevante a presença da vontade e da liberdade na produção e desenvolvimento da relação empregatícia.<sup>329</sup>

Carmem Camino destaca que sob o enfoque da doutrina institucionalista, a relação entre capital e trabalho é de pura colaboração, tendo o princípio do rendimento como sua máxima expressão. Neste cenário, elucida a autora, a organização coletiva de trabalhadores passa a ser eminentemente corporativa, perdendo o caráter reivindicatório.<sup>330</sup>

As ideias institucionalistas repercutiram no período entre as duas grandes guerras mundiais, não apenas na Europa, como também na América do Sul, inclusive no Brasil.<sup>331</sup> É possível identificar passagens marcadamente institucionalistas na Constituição do Estado Novo, de 1937, que apregoava que o trabalho era um dever social<sup>332</sup>, admitia sindicatos apenas regularmente reconhecidos pelo Estado<sup>333</sup>, declarava a greve como um recurso antissocial<sup>334</sup> e organizava a economia da produção em corporações colocadas sob a assistência e proteção do Estado.<sup>335</sup>

<sup>328</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 308.

<sup>329</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 308.

<sup>330</sup> CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003, p. 204.

<sup>331</sup> CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003, p. 204.

<sup>332</sup> Art 136 - O trabalho é um dever social. O trabalho intelectual, técnico e manual tem direito a proteção e solícitude especiais do Estado. A todos é garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho honesto e este, como meio de subsistência do indivíduo, constitui um bem que é dever do Estado proteger, assegurando-lhe condições favoráveis e meios de defesa.

<sup>333</sup> Art 138 - A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público. (Suspensão pelo Decreto nº 10.358, de 1942).

<sup>334</sup> Art 139 - Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça comum.

A greve e o lock-out são declarados recursos anti-sociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.

<sup>335</sup> Art. 140 - A economia da produção será organizada em entidades representativas das forças do trabalho e que, colocadas sob a assistência e a proteção do Estado, são órgãos deste e exercem funções delegadas de Poder Público. (Redação dada pela Lei Constitucional nº 9, de 1945).

Quanto à possibilidade de harmonização entre os conceitos de contrato e instituição há posições divergentes entre os juristas. Assim, para o jusnaturalista-institucionalista George Renard, eles não são assimiláveis.<sup>336</sup> A instituição, esse corpo-realidade, dotado de meios próprios, pelo qual se estabelece e se perpetua, possui existência objetiva, que não se confunde com o contrato. Este, pressupõe convergência de propósitos de um ou mais indivíduos, ao contrário daquela, que se estabelece a partir de um critério de desigualdade, no qual é prevalente o interesse da instituição sobre os dos indivíduos que a integram. Para o autor, os direitos subjetivos típicos da relação contratual são desconhecidos pelo direito institucional.<sup>337</sup>

Em sentido oposto, Durand entende que não existe, necessariamente, oposição entre as figuras do contrato e da instituição. Para o autor, a instituição não pode funcionar senão em observância a determinadas regras, algumas das quais emanadas do Estado, outras impostas por necessidades de organização interna, como as relacionadas ao poder disciplinar. O contrato, porém, tem um papel que não destoa do estatuto preexistente do estabelecimento, pois atua em momentos distintos; permite, por exemplo, a entrada do trabalhador na instituição, determina a aplicação individual de uma situação institucional e completa as regras existentes na instituição.<sup>338</sup>

Sobre este ponto específico, convém trazer a clássica lição de Hauriou para quem a situação do empregado tende a se tornar cada vez mais estatutária. Isso porque, ao ingressar no estabelecimento, o empregado já adere a um conjunto de normas preestabelecidas: leis, regulamentos, convenções, sentenças. Sendo assim, seu ato será simplesmente de adesão. Poder-se-ia levantar a ideia, portanto, de que o contrato caminha para o estatuto ou para uma situação institucional, ainda que não se tenha alcançado, ainda, este nível, plenamente.<sup>339</sup>

A Teoria Institucionalista, portanto, percebe na instituição, assim compreendida como um corpo social ao qual o empregado adere ao prestar o serviço, a real natureza da relação empregatícia, que independente, necessariamente, da manifestação de vontade, sendo, inclusive, admitida, conforme visto no parágrafo anterior, a realização de contrato entre empregado e empregador, sem que este negócio jurídico tenha o condão de desnaturar o vínculo institucionalista.

---

<sup>336</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: 2006, p. 572.

<sup>337</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: 2006, p. 572.

<sup>338</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: 2006, p. 572.

<sup>339</sup> MORAES FILHO, Evaristo. **Tratado Elementar de Direito do Trabalho**. São Paulo: Freitas Bastos, 1960, p. 404-408.

A seguir, examinar-se-á a Teoria do Ato-condição, considerada mais moderada no que se refere ao papel da manifestação de vontade no ato de aderência do empregado à empresa e as consequências daí advindas para fins de qualificação da relação de emprego.

### 3.2.1.3 Teoria do Ato-condição

A Teoria do Ato-condição, chamada de paracontratualista por Carmen Camino, não se volta frontalmente contra a natureza contratual (como as teorias da Relação de Trabalho e Institucionalista).<sup>340</sup> De fato, a teoria em apreço aceita a voluntariedade dos sujeitos e admite que ela se expresse no momento da adesão do empregado à empresa, mas defende a desnecessidade do elemento subjetivo específico do “querer a vinculação”; basta para a configuração do vínculo empregatício, o ato objetivo do empregado de integrar-se à organização, sem se perquirir de qualquer subjetividade. Trata-se de doutrina inspirada na classificação dos atos jurídicos de León Duguit (ato-regra, ato-condição e ato subjetivo)<sup>341</sup>. Com efeito, a relação de emprego estaria entre o ato-regra (a lei) e o ato-subjetivo (o contrato), sendo um meio-termo que pressuporia aspectos objetivos, sem desconsiderar, todavia, na integralidade, o papel da voluntariedade.<sup>342</sup>

Evaristo de Moraes Filho, esclarece que Georges Scelle, seguindo a linha de León Duguit, nega a necessidade de um ato subjetivo para a configuração da relação de emprego, bastando o ato-condição, que se exterioriza pela adesão do empregado, chamada pelo autor de “engajamento”. Será, assim, o engajamento do empregado na estrutura da empresa, a condição de utilização de todas as leis operárias, pois por meio dele forma-se o vínculo empregatício<sup>343</sup>.

Sublinha-se, por fim, que o ato-condição não está classificado dentro da teoria dos atos contratuais, pelo que se denota que a presente doutrina não é contratual, senão paracontratual. Nada impede, porém, que o engajamento do empregado na estrutura da empresa

<sup>340</sup> CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003, p. 204.

<sup>341</sup> Octavio Bueno Magano elucida que a Teoria do Ato-condição inspira-se na doutrina de León Duguit, que classifica os atos jurídicos em: ato-regra, ato-condição e ato jurídico subjetivo, explicando que “o primeiro se verifica quando se tenciona modificar a ordem jurídica, criando-se novas regras para a substituir, de modo que são exemplos a assembleia de acionistas de uma sociedade e a convenção coletiva de trabalho; explicando que o terceiro gera situações especiais e momentâneas, não envolvendo senão as partes interessadas, como no contrato e no quase-contrato; e dizendo, finalmente, que o segundo desencadeia a aplicação da lei existente, como nas hipóteses de casamento e de nomeação de funcionário público. Esse conceito de Duguit, sobre o ato-condição, foi transposto por George Scelle, para o terreno da relação de trabalho, cuja efetividade, segundo ele, fica na dependência de um ato original, a que chama de ‘embauchage’, quer dizer, inserção no trabalho e que pode ter ou não origem contratual”. MAGANO, Octavio Bueno. **Direito Individual do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 1993, p. 23.

<sup>342</sup> CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003, p. 204.

<sup>343</sup> MORAES FILHO, Evaristo. **Tratado Elementar de Direito do Trabalho**. São Paulo: Freitas Bastos, 1960, p. 404-408.

se dê mediante contrato; a questão é que este não é considerado fundamental para a formação do vínculo, tampouco transparece a sua natureza.<sup>344</sup>

Apresentadas as teorias contratualistas clássicas e as teorias acontratualistas, passar-se-á à análise da doutrina conciliadora e intermediária, que se desenvolveu a partir das críticas tecidas em face das anteriores. A Teoria Contratualista Moderna reafirmou a natureza contratual da relação de emprego, reconhecendo, na vontade, um elemento essencial do vínculo empregatício. Não classificou, porém, essa relação dentre as modalidades clássicas do direito civil, mas como uma teoria própria trabalhista e, portanto, *sui generis*, conforme demonstrar-se-á no momento seguinte desta pesquisa.

### 3.1.3 Teoria Contratualista Moderna

As teorias contratualistas tradicionais, fundadas no direito civil clássico, de inspiração romanista, conforme tratado em item próprio, mostraram-se inadequadas à identificação da natureza jurídica da relação de emprego. Este descompasso, a par do esforço de grandes juristas na pretendida taxonomia, deu-se, primordialmente, face à constatação de que a relação empregatícia era um fenômeno historicamente novo, desenvolvido a partir da Revolução Industrial, que rompeu com a conhecida prestação de serviços em regime de servidão, própria do feudalismo da Idade Média. Era preciso desvencilhar-se da tradição romanista e do apego às conhecidas fórmulas do direito civil, pois nenhuma delas comportava as peculiaridades da relação de emprego, por maior que fosse o empenho argumentativo e hermenêutico dos doutrinadores.

Em contraposição às teorias tradicionais civilistas, surgiram as já apresentadas teorias acontratualistas que, a partir da constatação da incompatibilidade entre a relação de emprego e as fórmulas conhecidas pela doutrina civil, buscaram outras premissas para identificar a natureza do vínculo empregatício. Nessa linha, referidas doutrinas, concedendo maior importância ao fato objetivo da prestação de serviços, propuseram afastar o caráter de essencialidade da vontade para a configuração do vínculo de emprego, importando, em essência, o fato objetivo de pertencimento do empregado à empresa.

---

<sup>344</sup> No mesmo sentido, a lição de Evaristo de Moraes Filho e de Antônio Carlos Flores de Moraes, segundo os quais “Já em 1922 defendia George Scelle a noção de engajamento (*embauchage*) como início do possível contrato de trabalho, mediante simples consentimento tácito de adesão. Esta adesão é um mero ato-condição. Para ele, no entanto, nada impede que o engajamento possa ser total ou parcialmente contratual, com livre discussão de cláusulas e consideração subjetiva dos agentes”. MORAES, Antônio Carlos Flores de; MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 305.

Muitas críticas, porém, foram tecidas em face das teorias acontratualistas: fundaram-se justamente no desprezo conferido à liberdade e à vontade na constituição do vínculo empregatício, como também pelo irrelevante papel que lhes foi outorgado pelos acontratualistas. Em verdade, as ressalvas começam pelo fato de ser justamente a vontade e a liberdade, presentes, pelo menos, no momento da adesão à oferta de trabalho, os elementos diferenciadores da relação empregatícia da servidão ou do regime de escravatura.<sup>345</sup>

Ademais, partindo-se para um plano mais filosófico da discussão, havendo uma relação de trabalho e sendo ela contratual, a relação que lhe deu causa, por pressuposto lógico, deve perfilhar a mesma natureza.<sup>346</sup> Além disso, o dirigismo estatal não se configura em elemento de desconsideração da vontade, apenas a limita, de modo que “a essência do contrato não se encontra no poder de modelar as cláusulas respectivas, mas na própria vontade; aquele que adere às cláusulas estipuladas pelo outro contratante ou por um terceiro nem por isso deixa de celebrar contrato”.<sup>347</sup>

Com efeito, na existência de vácuo entre posições diametralmente opostas, não é incomum, no Direito, a apresentação de uma proposta conciliadora e intermediária, na busca de solucionar as imperfeições das teorias apresentadas, mediante o proveito dos pontos positivos de tudo o que foi construído e o afastamento das ideias ultrapassadas ou incompatíveis com o momento histórico vivenciado. Sob esta perspectiva, surgiu a Teoria Contratualista Moderna, que não rechaçou a obra criativa das teorias contratualistas, mas objetivou adaptá-la à realidade do mundo capitalista dos últimos duzentos anos.

Assim, para a Teoria Contratualista Moderna, a vontade voltou a ter papel de destaque na formação do vínculo de emprego, ou seja, revela-se como elemento essencial da relação de trabalho, a qual tem a sua natureza contratual reafirmada. Em essência, a “presença da *liberdade* – e sua projeção na relação concreta, a *vontade* – é, a propósito, o elemento nuclear a separar o trabalho empregatício dos trabalhos servis e escravos, que lhe precederam na história das relações de produção ocidentais”.<sup>348</sup>

Trata-se, contudo, de contrato específico, com características singulares, que não se enquadra em qualquer classificação da doutrina civilista. A relação, de fato, é contratual, tendo por objeto uma obrigação de fazer – *obligatio faciendi* - prestada por uma pessoa humana, com

---

<sup>345</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 308-309.

<sup>346</sup> MAGANO, Octavio Bueno. **Direito Individual do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 1993, p. 26.

<sup>347</sup> MAGANO, Octavio Bueno. **Direito Individual do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 1993, p. 28.

<sup>348</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 303.

não eventualidade, onerosidade, de modo subordinado<sup>349</sup> e pessoal – *intuitu personae* – no que diz com a figura do empregador. Destaca-se, aqui reside a principal distinção no que se refere aos contratos de índole civil: não necessariamente na obrigação de fazer em si, senão no modo com que se dá essa prestação de serviços, com todas as características mencionadas.<sup>350</sup>

Subentende-se, portanto, da relação de trabalho, um contrato, que pode ser tácito ou expresso, do qual decorre um conjunto de normas protetivas, estabelecidas em favor do hipossuficiente da relação, o empregado<sup>351</sup>. Este contrato, conforme os contratualistas modernos, é marcado por características peculiares ao Direito do Trabalho, que o distinguem do direito comum, razão última de sua existência, e lhe impõe uma teoria própria de nulidades. A relação de trabalho, por seu turno, nada mais é do que a própria execução, ou seja, a realização concreta do contrato no mundo dos fatos.<sup>352</sup>

Na mesma linha, Octavio Bueno Magano, aderindo à Teoria Contratualista Moderna, entende que “a relação de trabalho é produto de negócio jurídico inserido no âmbito da autonomia privada, assim considerada a área do Direito em que se atribui aos indivíduos a faculdade de disciplinar os próprios interesses, observadas as limitações impostas pelo Estado.”<sup>353</sup> Resgata o autor a prevalência da vontade na relação empregatícia, como manifestação da liberdade, reafirmando a natureza contratual da relação de trabalho.

Cumprido ressaltar, por fim, que a intensa intervenção do Estado nas primeiras décadas deste século como forma de compensação pela hipossuficiência do empregado, defendem os contratualistas modernos, não afastou a natureza contratual da relação de emprego, ainda que se reconheça o direito estatal como uma espécie de inibidor da autonomia da vontade. Com efeito, a vontade do empregado praticamente restringe-se ao ato volitivo de querer vincular-se a um contrato de trabalho, sendo que ao Estado caberá regulamentar um contrato mínimo, a partir do qual a autonomia da vontade poderá manifestar-se.<sup>354</sup>

---

<sup>349</sup> E a subordinação, ressalta Maurício Godinho Delgado, “entre os elementos componentes da relação empregatícia, o nuclear e distintivo, faz com que os autores venham até mesmo a enfatizar exclusivamente o modo subordinado da consumação da prestação do trabalho como a diferença específica a distinguir a relação contratual de emprego de outras relações contratuais similares”. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 304.

<sup>350</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 304.

<sup>351</sup> MORAES, Antônio Carlos Flores de; MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 308.

<sup>352</sup> MORAES, Antônio Carlos Flores de; MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 308.

<sup>353</sup> MAGANO, Octavio Bueno. **Direito Individual do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 1993, p. 28.

<sup>354</sup> CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003, p. 206.



Desta forma, em síntese, a doutrina Contratualista Moderna resgatou a importância da manifestação de vontade para a configuração da relação de emprego, reafirmando a sua natureza contratual. Reconheceu, todavia, que esta relação, por ser dotada de características peculiares, não pode ser enquadrada em nenhuma figura contratual típica. Sendo assim, a relação de emprego possui natureza contratual, pois a liberdade e a vontade a distinguem dos regimes de servidão e escravidão. Caberá ao Estado, nessa linha, estabelecer um contrato mínimo de trabalho que corrija distorções, sendo que esse dirigismo não afasta o caráter contratual da relação empregatícia.

Após análise das diversas teorias que visam à identificação da natureza jurídica da relação de emprego, no tópico seguinte, intentar-se-á demonstrar que, a partir das doutrinas acontratualistas, é possível encontrar, dentro do próprio Direito do Trabalho, argumentos à responsabilização de todas as empresas integrantes da cadeia produtiva da indústria da moda, a fim de dar maior efetividade aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

### 3.2 RESPONSABILIZAÇÃO DE TODAS AS EMPRESAS INTEGRANTES DAS CADEIAS PRODUTIVAS DA INDÚSTRIA DA MODA PELA INTERCORRÊNCIA DE TRABALHO ESCRAVO COM FUNDAMENTO NAS TEORIAS ACONTRATUALISTAS

Demonstrada a existência de trabalho escravo nas cadeias produtivas do setor têxtil, bem como a necessidade de responsabilização de todas as empresas integrantes da rede, para fins de concessão de maior efetividade aos direitos fundamentais dos trabalhadores, passar-se-á, a seguir, ao resgate de conceitos trazidos pelas teorias acontratualistas (todos já apresentados nesta pesquisa), com o propósito de apresentar soluções para este problema, a partir de um olhar voltado ao próprio Direito do Trabalho.

As cadeias produtivas da indústria da moda revelam-se em grandes redes de produção, que se pulverizam em vários níveis, dificultando, deste modo, o reconhecimento da ligação entre o trabalhador explorado no nível mais raso da cadeia e a Marca ou Grife que se locupleta desta exploração e que se encontra no topo da mesma cadeia. Além disso, quanto maior a rede produtiva, conseqüentemente, mais rarefeito é o elo entre cada uma das empresas que a compõem, tornando mais árdua a tarefa de responsabilização de toda a cadeia.

As teorias acontratualistas, conforme visto anteriormente, possuem um ponto em comum: não elegem a vontade como elemento decisivo para a caracterização da relação de emprego. Com efeito, partindo de premissas distintas, tais como a prescindibilidade da manifestação de vontade, bastando o fato objetivo de atos de emprego no mundo físico (Teoria

da Relação de Trabalho)<sup>355</sup>, a ideia de empresa como instituição – corpo e existência objetiva – à qual o empregado adere, sem se perquirir da liberdade, apenas sujeitando-se (Teoria da Instituição)<sup>356</sup> e mesmo a classificação de Duguit dos atos jurídicos, mediante a qual o empregado deve aderir – ato original, não necessariamente contratual – à empresa para que reste consubstanciada a relação de emprego (Teoria do Ato-condição)<sup>357</sup>, todas as três teorias chegaram a mesma conclusão: a liberdade do empregado, manifestada pela vontade, não é ponto essencial para a verificação do vínculo de emprego, mas sim a situação objetiva, de fato, que se apresenta entre empregado e empregador.

As ideias trazidas pelas teorias acontratualistas são valiosas ao enfrentamento da problemática do trabalho escravo nas cadeias produtivas do setor têxtil. Inicialmente, pondera-se que se a natureza da relação havida entre empregador-empregado não é contratual, mas uma situação objetiva, que prescinde de manifestação da vontade, pouco importa a ausência de vínculo de índole formal – contrato, seja expresso ou tácito – entre o trabalhador escravo e todas as empresas da cadeia, para que reste configurada a responsabilidade decorrente da relação de emprego.

E tal responsabilidade, vale anotar, revela-se mesmo que entre empregador e empregado haja uma rede interconectada de empresas menores, cada qual, explorando o nível seguinte de produção, pela singela razão de que todo esse intrincado de estabelecimentos existe, como fim último, para servir às necessidades da Grife, sendo, em verdade, por ela absorvidos.

Assim, reitera-se, a partir das ideias acontratualistas, a irrelevância do papel da liberdade, manifestada pela vontade do trabalhador, de inserir-se ou permanecer inserido na cadeia produtiva do setor têxtil, para fins de identificação de responsabilidade trabalhista da Marca ou Grife pela exploração de seu trabalho. Importa, outrossim, o fato de integrar-se ao corpo produtivo, direcionando energia e força de trabalho para o fim último que determina a existência de toda a cadeia, qual seja, a produção de peças de roupas, que será convertida em lucro pelas empresas envolvidas. Neste sentido, basta a prática, no mundo físico e real, de atos de emprego para que as responsabilidades previstas nas normas jurídicas – neste caso, internacionais e nacionais – recaiam sobre o empregador, sendo assegurado, ao trabalhador, todos os direitos decorrentes.<sup>358</sup>

---

<sup>355</sup> MORAES FILHO, Evaristo. **Tratado Elementar de Direito do Trabalho**. São Paulo: Freitas Bastos, 1960, p. 404-406.

<sup>356</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 308.

<sup>357</sup> MORAES, Antônio Carlos Flores de; MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 305.

<sup>358</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: 2006, p. 567-568.

Importa ressaltar, ademais, que as teorias acontratualistas, tanto as de origem germânica quanto às de origem francesa, não deixaram à margem da relação de emprego as prestações de serviço impostas de forma autoritária, colocando, no universo protetivo do direito do trabalho, também as anomalias que desvirtuam o sistema produtivo<sup>359</sup>. Isto é, na hipótese de vício de vontade – como ocorre no caso de trabalho escravo – as teorias acontratualistas não remetem a solução do problema para a teoria da responsabilidade civil, tampouco repousam olhar na autonomia da vontade para delimitar os efeitos decorrentes do ato ilícito e de seus possíveis vícios, pois admitem que a relação de emprego se firme sem qualquer vínculo de natureza contratual.

Resgatando, ainda, o conceito de instituição<sup>360</sup>, compreendido como corpo funcional que existe independentemente da vontade de seus membros<sup>361</sup>, seus integrantes – os empregados - a ela aderem mediante um fato objetivo: a prestação de serviços, que representa a união de esforços para o atingimento de suas finalidades. Não há autonomia da vontade, no que diz com as normas regulamentadoras da instituição. Essas regras existem, seja por força de imposição estatal, seja por regulamentação interna.<sup>362</sup> Uma vez integrado no corpo social – a empresa – o empregado submete-se a todo o arcabouço normativo que a regulamenta, inclusive as normas protetivas do direito trabalhista.

Reconhecida a natureza jurídica da relação de emprego pelo fato objetivo correspondente à inserção do trabalhador na atividade produtiva, sem se perquirir de liberdade e vontade nesta integração ao corpo social (a empresa), outro aspecto que se releva importante, mormente para a hipótese versada neste trabalho, é aquele que Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena denominou de “empregador como atividade”<sup>363</sup>, conceito que se congrega com naturalidade às teorias acontratualistas.

Com efeito, para o autor, a consideração do empregador como atividade reflete dois conceitos distintos. O primeiro, leva em consideração a atividade e sua natureza dinâmica, que se reflete no exercício da vida jurídica, econômica e social. À esta atividade, irá se integrar, pondo-se à produção e/ou troca de bens e serviços, o empregado.<sup>364</sup> No caso, o tipo de atividade e sua personificação não importam, senão o ingresso do trabalhador neste complexo de relações,

---

<sup>359</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: 2006, p. 568-569.

<sup>360</sup> Nos termos da Teoria Institucionalista. Ver notas de rodapé 61, 63, 64 e 74, especialmente.

<sup>361</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 308.

<sup>362</sup> MORAES FILHO, Evaristo. **Tratado Elementar de Direito do Trabalho**. São Paulo: Freitas Bastos, 1960, p. 404-408.

<sup>363</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**. Estrutura Legal e Pressupostos. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

<sup>364</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**. Estrutura Legal e Pressupostos. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

que é, em última análise, a atividade ou o empreendimento. O segundo, por seu turno, considera a atividade como um fim a ser perseguido, lucrativo ou não, ideal ou filantrópico, religioso ou esportivo, cultural ou assistencial, conclusivo ou de intermediação.<sup>365</sup> Fato é, conforme o autor, que qualquer uma dessas acepções para a ideia de empregador como atividade sujeita-o ao campo de incidência da legislação trabalhista.<sup>366</sup>

Segue o autor, e pela relevância de sua lição, transcreve-se literalmente: “há um campo de circulabilidade jurídica que haure toda a seiva da real situação em que se encontram o prestador de serviços e o credor de seu trabalho” e “constitui-se a relação de emprego de fatos, condutas, que exteriorizam um *animus*. Mais, porém, que a exteriorização, esses fatos e essas condutas indicam uma realidade, sobre que incide a lei e faz assegurar certos efeitos”.<sup>367</sup> Nesse ponto, o que realmente importa, portanto, é a realidade fática que se depreende da prestação de serviços que lhe é subjacente e não os aspectos meramente formais relacionados à contratação, declarações, escritos ou anotações na carteira de trabalho.

Nesta lição, reside tópico importante, que diz com a despersonalização do empregador, tornando, de fato, mais relevante, a inserção do trabalhador na empresa, do que qualquer vínculo formal de ligação que possa ter com a pessoa física ou jurídica do empregador. Para esclarecer essa linha de raciocínio, ampara-se na doutrina de Evaristo de Moraes Filho, que nos termos seguintes se manifesta:

Interessa-nos fixar, e bem, o fato de que o contrato de trabalho não é *intuitu personae* quanto à pessoa física do empregador. A vida econômica de hoje vem restringindo cada vez mais essa possibilidade, fazendo com que tudo e todos se tornem anônimos, despersonalizando a antiga figura do empregador, com a preponderância jurídica e econômica do seu aspecto permanente – a empresa, sob a manifestação mais concreta e material do estabelecimento.<sup>368</sup>

E prossegue o autor:

Esta despersonalização do empregador – cuja correspondência em termos jurídicos implica em dizer que o contrato de trabalho não é tributário dos pactos *intuitu personae* quanto a um dos contratantes (exatamente o empregador), embora possa sê-lo em casos excepcionais – leva diretamente ao reconhecimento de uma afirmativa nova e mais audaciosa: a de que o contrato de trabalho, uma vez celebrado, leva mais em consideração a empresa do que propriamente a pessoa de quem o concluiu pelo

<sup>365</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**. Estrutura Legal e Pressupostos. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

<sup>366</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**. Estrutura Legal e Pressupostos. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 167-168.

<sup>367</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**. Estrutura Legal e Pressupostos. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 168.

<sup>368</sup> MORAES FILHO, Evaristo de. **Do contrato de trabalho como elemento da empresa**. São Paulo: LTr, 1993, p. 238.

lado patronal. Sem tomar partido da polêmica atual entre relação e contrato de trabalho, se existe somente elemento fático ou também jurídico, não há como negar que o contrato de trabalho se insere diretamente na empresa, ou no estabelecimento, com mais precisão. Do lado patronal, toma-se como ponto de referência ou de convergência dos contratos de trabalho, não mais a pessoa física ou jurídica do seu titular, e sim o próprio organismo produtivo.<sup>369</sup>

De fato, conforme referido por Evaristo de Moraes Filho, e tal reflexão é totalmente pertinente ao debate que se perfilha nessa pesquisa, no contexto do mundo capitalista globalizado contemporâneo, no qual se observa, na indústria da moda, um rearranjo das relações laborais, exteriorizado através de longas e espiadas cadeias de produção, torna-se ainda mais acentuada a tendência de despersonalização da figura do empregador. Desse modo, o vínculo empregatício vislumbra-se muito mais como um dado objetivo – a inserção do empregado na empresa – do que propriamente à formalização de um pacto laboral empregado-empregador que, naturalmente, pode existir, mas não é da essência da relação de emprego. A tendência à despersonalização da figura do empregador, portanto, é mais um argumento pungente em favor da responsabilização da empresa pela superexploração da mão de obra trabalhista em qualquer nível da cadeia produtiva, aliada à ideia de empregador como atividade, no escólio Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena.

E sobre o conceito de empresa, torna-se imperioso, neste momento, mencionar que tal instituto se mostra, diferentemente, à Sociologia, à História, ao Direito, à Política, à Economia e à Ética, cada área do conhecimento tomando-a como objeto de estudo, em sua fragmentação científica de pesquisa e sistematização.<sup>370</sup> Maria do Rosário Palma Ramalho salienta que, na perspectiva jurídica, encontram-se diversas acepções ligadas à palavra “empresa”. Dentre elas, a autora realça três: a) numa perspectiva subjetiva, a ideia de empresa pode identificar-se com a figura do próprio empresário; b) objetivamente, a empresa pode representar um complexo de bens que compõe o domínio do empresário e c) em sentido orgânico ou institucional, a empresa revela-se como um corpo social, dotado de objetivos próprios, comuns a seus membros, envolvendo distribuição funcional.<sup>371</sup>

Para o objeto de averiguação deste trabalho, importa a terceira definição trazida pela autora acima mencionada, bem como a referência feita por Evaristo de Moraes Filho, no sentido de que a empresa pode ser chamada de instituição, enquanto “organismo objetivo que tem a

<sup>369</sup> MORAES FILHO, Evaristo de. **Do contrato de trabalho como elemento da empresa**. São Paulo: LTr, 1993, p. 239.

<sup>370</sup> MORAES FILHO, Evaristo de. **Do contrato de trabalho como elemento da empresa**. São Paulo: LTr, 1993, p. 11.

<sup>371</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho**. Parte I – Dogmática Geral. 4ª ed., v. 1. Coimbra: Almedina, 2015, p. 354.

possibilidade de perdurar indefinidamente, independente das singulares vidas concretas de seus diversos proprietários ou titulares”, arrematando o autor que a “instituição é todo e qualquer organismo coletivo em que há um propósito a realizar, sob uma direção comum”.<sup>372</sup>

Corroborando o entendimento exposto, Luiz José de Mesquita, jurista brasileiro que se destacou no estudo da teoria institucionalista, assevera que há na relação de emprego uma feição eminentemente institucional, que decorre, naturalmente, da realidade econômico-moderna em que se desenvolve. Para o autor, há na relação de trabalho subordinado uma realidade mais profunda do que a mera relação empregador-empregado – interindividual, portanto – que é a integração de ambos à empresa, compreendida como uma comunidade econômica.<sup>373</sup>

Pelo exposto, vê-se que as teorias acontratualistas amparam a ideia de relação de trabalho pautada no fato objetivo de pertencimento do empregado ao corpo social, que é a instituição, ou mesmo a empresa (na abordagem conceitual acolhida por esta pesquisa), de modo que nas cadeias produtivas do setor têxtil, a despeito da inexistência de contrato, há base sólida a justificar a responsabilização de toda a rede. Isso porque, o empregado adere a um corpo social, ingressando na empresa mediante uma relação objetiva de prestação de trabalho, sendo de somenos importância a figura do empregador ou mesmo a manifestação de vontade mediante a formalização de um contrato.

Afirmada a possibilidade de responsabilização trabalhista de todas as empresas integrantes da cadeia produtiva do setor têxtil pela exploração de trabalho escravo, resta uma importante questão a ser enfrentada, que diz com a natureza da responsabilidade – subsidiária ou solidária – em face da previsão de responsabilidade subsidiária nas hipóteses de terceirização, prevista pela Lei da Reforma Trabalhista.

### **3.2.1. A problemática da responsabilidade subsidiária – Súmula n. 331 do TST**

Conforme foi demonstrado no primeiro capítulo desta pesquisa, em razão do vácuo legislativo e da necessidade de respostas jurídicas para o fenômeno econômico-social da terceirização, coube à jurisprudência, mediante a Súmula n. 331 do TST<sup>374</sup>, disciplinar o instituto, inclusive firmando balizas a respeito das atividades lícitas e ilícitas de terceirização.

---

<sup>372</sup> MORAES FILHO, Evaristo de. **Do contrato de trabalho como elemento da empresa**. São Paulo: LTr, 1993, p. 252.

<sup>373</sup> MESQUITA, José Luiz de. **Direito Disciplinar do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1991, p. 13.

<sup>374</sup> Súmula nº 331 do TST. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

Nesta toada, o TST, na Súmula supra referida, previu como hipóteses de terceirização lícitas: a) trabalho temporário; b) serviços de vigilância, conservação e limpeza; c) serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta e d) serviços públicos ligados à atividade-meio. Pois bem, para todas as hipóteses de terceirização lícita, a súmula em questão prevê (ainda não foi cancelada, a despeito da Reforma Trabalhista de 2017) o reconhecimento de responsabilidade de natureza subsidiária e não reconhece o vínculo empregatício entre a tomadora de serviços e o empregado terceirizado.

Assim, interessante pontuar que, com exceção do trabalho temporário, que tem como objetivo a prestação de serviço, de forma temporária, diretamente relacionado à atividade-fim da empresa, as demais hipóteses de terceirização, para serem consideradas lícitas, devem, a teor da Súmula n. 331 do TST, constituir-se de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, além de inexistir os elementos da personalidade e da subordinação.<sup>375</sup>

Vê-se, a teor da Súmula n. 331 do TST, que a distinção entre atividade-meio e atividade-fim, desde a sua edição, revelou-se, em princípio, como um critério diferenciador entre a terceirização lícita e a terceirização ilícita. Assim, na hipótese de terceirização ilícita, a relação de emprego forma-se diretamente entre prestador de serviços e tomador, e a responsabilidade transmuda-se, de subsidiária para solidária. Esta foi a posição predominante

---

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

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

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

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

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

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

<sup>375</sup> SANTOS, Rodrigo Coimbra. Repensando a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços terceirizados nas atividades lícitas. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v. 24, n. 288, 61, 2007.

na jurisprudência nos últimos anos, tanto nos tribunais regionais, a exemplo do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região<sup>376</sup>, como no Tribunal Superior do Trabalho.<sup>377</sup>

<sup>376</sup> TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. GESTÃO DE MARCAS (BRAND MANAGEMENT). TRANSFERÊNCIA DE PROCESSO PRODUTIVO. ATIVIDADE-FIM. FUNÇÃO SOCIAL E ABUSO DO DIREITO DE CONTRATAR. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA MANTIDA. Produção de etapas relevantes do processo produtivo ínsito ao empreendimento transferida a uma empresa inidônea, impondo-se concluir pela responsabilização da tomadora, tanto em virtude do entendimento contido na Súmula 331, IV, do TST, quando em decorrência do abuso do direito de contratar ao cometer a consecução de sua atividade empresarial a terceiro, sem o resguardo das consequências sociais (arts. 187, 421 e 932, III, do CC). Ato ilícito caracterizado, consubstanciado na terceirização ilícita, na forma do art. 9º da CLT, segundo o qual é nula toda prática voltada a fraudar o ordenamento protetivo do trabalho. Responsabilidade solidária mantida. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário nº 002099-63.2016.5.04.0371**. Relator: Desembargador Marcelo José Ferlin D'ambroso. Disponível em:

<[https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:qIVIVIMTCfwJ:jbintera.trt4.jus.br:8080/pje\\_2grau\\_helper/juris%3Fo%3Dd%26c%3D13772896%26v%3D27545792+terceiriza%C3%A7%C3%A3o+e+i%C3%ADcita+e+%22atividade-fim%22+e+responsabilidade+e+solid%C3%A1ria+inmeta:DATA\\_DOCUMENTO:2017-01-17..2018-01-17++&client=jurispsl&site=jurisp\\_sp&output=xml\\_no\\_dtd&proxystylesheet=jurispsl&ie=UTF-8&lr=lang\\_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8](https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:qIVIVIMTCfwJ:jbintera.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/juris%3Fo%3Dd%26c%3D13772896%26v%3D27545792+terceiriza%C3%A7%C3%A3o+e+i%C3%ADcita+e+%22atividade-fim%22+e+responsabilidade+e+solid%C3%A1ria+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2017-01-17..2018-01-17++&client=jurispsl&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurispsl&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8)>. Acesso em 17/01/2018.

<sup>377</sup> AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - DESCABIMENTO. 1. REGULARIDADE DO DESPACHO DE ADMISSIBILIDADE DO RECURSO DE REVISTA. [...]. 2. EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÕES. TERCEIRIZAÇÃO. CABIMENTO. ATIVIDADE-FIM E ATIVIDADE-MEIO. SÚMULA 331 DO TST. INTERPRETAÇÃO DO ART. 25, § 1º, DA LEI Nº 8.987/95 E DO ART. 94, INCISO II, DA LEI Nº 9.472/97. COMERCIALIZAÇÃO DE SERVIÇOS. INSERÇÃO NA ATIVIDADE-FIM EMPRESARIAL. RELAÇÃO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. 2.1. Resultado de bem-vinda evolução jurisprudencial, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 331, que veda a "contratação de trabalhadores por empresa interposta", "formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços", ressalvados os casos de trabalho temporário, vigilância, conservação e limpeza, bem como de "serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta" (itens I e III). 2.2. **O verbete delimita, exaustivamente, os casos em que se tolera terceirização em atividade-fim.** 2.3. Em função uniformizadora, a Corte já definiu que o art. 25 da Lei nº 8.987/95 e o art. 94, inciso II, da Lei nº 9.472/97, veiculam normas de Direito Administrativo, que não podem deixar de receber interpretação ponderada em relação ao Direito do Trabalho (Processo-E-ED-RR-586341-05.1999.5.18.5555, Redator designado Min. Vieira de Mello Filho; Processo E-ED-RR-2938-3.2010.5.12.0016, Redator designado Min. José Roberto Freire Pimenta). 2.4. O cotejo entre esses preceitos de lei, de modo a emprestar-lhes incidência adequada a cada caso concreto, não desafia a Súmula Vinculante nº 10, como, em casos pertinentes, vem decidindo o Supremo Tribunal Federal (Rcl 11329 MC/PB, Rel. Min. Ayres Britto; Rcl 12068 MC/RO, Rel. Min. Dias Toffoli; Rcl 14378 MC/MG, Rel. Min. Dias Toffoli; ARE 646831/MG, Rel. Min. Ricardo Lewandowski; AI 839685/MG, Rel. Min. Ricardo Lewandowski; AI 828518/MG, Rel. Min. Cármen Lúcia; AI 791247/MG, Rel. Min. Cármen Lúcia; ARE 647479/MG, Rel. Min. Joaquim Barbosa; ARE 646825/MG, Rel. Min. Luiz Fux). 2.5. O consumidor somente terá acesso aos serviços contratados da empresa de telefonia, se previamente contratados. **Trata-se de setor que viabiliza a atividade econômica e, assim, sustenta-a. 2.6. Tal constatação, de pronto, assimila-a à atividade-fim.** 2.7. A vida contemporânea já não aceita o conceito monolítico de subordinação jurídica, calcado na submissão do empregado à direta influência do poder diretivo patronal. Com efeito, aderem ao instituto a visão objetiva, caracterizada pelo atrelamento do trabalhador ao escopo empresarial, e a dimensão estrutural, pela qual há "a inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços" (Maurício Godinho Delgado). 2.8. Laborando na comercialização de serviços, como consultor de vendas, a favor da empresa de telecomunicações tomadora de serviços, o empregado se insere na relação jurídica a que aludem os arts. 2º e 3º da CLT, assim se fazendo impositiva a incidência da compreensão da Súmula 331, I, do TST. 2.9. Apelo que esbarra na trava imposta pelo art. 896, § 7º, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1056-38.2014.5.03.0109**. Relator: Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Disponível em: <



Dessa forma, considerando a atual moldagem das cadeias produtivas do setor têxtil, bem como a terceirização integral da atividade produtiva, um argumento robusto ao afastamento da responsabilidade subsidiária das empresas integrantes da rede de produção, residiria, justamente, na ilicitude da terceirização perpetrada, nos termos da indigitada Súmula n. 331 do TST. Merecendo rechaço, neste contexto, o argumento de que a atividade-fim da Grife estaria demarcada tão somente pela administração da marca, já que todo o entorno produtivo e a situação fática de *per si* revelariam uma hipótese de terceirização fraudulenta.

Ocorre, todavia, que após anos de lacuna legislativa no que diz com a terceirização no país, conforme referido no primeiro capítulo desta pesquisa, duas leis dispuseram sobre o instituto, alterando substancialmente o quadro normativo até então vigente. Inicialmente, a Lei n. 13.429/2017<sup>378</sup>, no bojo da Lei do Trabalho Temporário – Lei n. 6.019/1974 – ousou tratar do fenômeno terceirizatório, encampando algumas das ideias refletidas na Jurisprudência consolidada pela Súmula n. 331 do TST, inclusive a previsão de responsabilidade subsidiária da empresa contratante pelas verbas trabalhistas e previdenciárias do período correspondente à prestação dos serviços. Na sequência, foi promulgada a Lei da Reforma Trabalhista – Lei n. 13.467/2017<sup>379</sup> – que, além da anterior normativa, tocou em tema de extrema delicadeza, contrariando a orientação jurisprudencial até então vigente, possibilitando, mediante alteração na Lei n. 6.019/1974<sup>380</sup>, a terceirização da atividade-fim da empresa.

Em razão do atual quadro regulamentatório do instituto da terceirização e da alteração de paradigma relativamente à legalidade da terceirização da atividade-fim, este, que era um argumento de peso, em favor da responsabilidade solidária de todas as empresas integrantes da cadeia produtiva do setor têxtil, incluindo, a Grife, perdeu significativamente prestígio, pelo menos no contexto que hoje se apresenta. Não poderia deixar de ser referido, porém, pois por muito tempo, a distinção entre atividade-meio e atividade-fim, no claro intuito de evitar a precarização das relações de trabalho, foi base de sustentação de ilegalidade e reconhecimento de vínculo empregatício, em muitos casos, entre prestador de serviços e empresa tomadora, relativamente às obrigações trabalhistas e previdenciárias.

Enfim, aguarda-se, no atual cenário normativo do país – promulgação das Leis n. 13.429 e n. 13.467, ambas de 2017 – a alteração ou até mesmo o cancelamento da Súmula n.

---

<sup>378</sup> BRASIL. Lei n. 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: 11 fev. 2018

<sup>379</sup> BRASIL. Lei n. 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: 11 fev. 2018.

<sup>380</sup> BRASIL. Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Redação dada pela Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm)>. Acesso em: 11 fev. 2018.

331. Por este motivo, serão examinados, a seguir, outros argumentos, de relevante envergadura, que sustentam a responsabilização solidária da cadeia produtiva.

### 3.2.2 A teoria da subordinação estrutural

A relação empregatícia é dotada de características peculiares, que a distinguem de todas as demais relações de índole civil. Nessa linha, os doutrinadores trabalhistas elencam os seguintes elementos que lhes são próprios: prestação pessoal de serviços a outrem (pessoalidade), mediante o pagamento de salário (onerosidade), de forma não eventual e com subordinação.<sup>381</sup>

Sobre o último elemento listado, a subordinação, seria ele, dentre todos os outros, a nota distintiva de maior relevo relativamente às demais formas de contratação e o contrato de trabalho<sup>382</sup>. Com efeito, nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento, o “trabalho subordinado é aquele no qual o trabalhador volitivamente transfere a terceiro o poder de direção sobre o seu trabalho, sujeitando-se como consequência ao poder de organização, ao poder de controle e ao poder disciplinar deste”.<sup>383</sup>

Homero Batista Mateus da Silva elucida que existem, pelo menos, três grandes formas de abordagem da expressão “subordinação”, que partem do ponto de vista econômico, técnico e jurídico<sup>384</sup>. A subordinação, vista sob o prisma econômico, pressupõe a insuficiência de bens materiais do empregado em relação ao empregador e seria esta a razão de ele sujeitar-se ao poder diretivo do empregador. Pelo viés técnico, o trabalhador subordinar-se-ia ao empregador por ser este o detentor do ciclo da economia, maquinário ou dos procedimentos envolvidos na produção de determinado bem. Relativamente a estas duas abordagens da subordinação, é possível afirmar-se, que se encontram ultrapassadas, pois ambas são presunções relativas<sup>385</sup>. Por certo, não se pode afirmar, categoricamente, que o empregado depende economicamente do empregador; é natural que, na maioria das vezes, assim o seja. Não é possível desconsiderar, todavia, situações nas quais o empregado tenha, por exemplo, outras fontes de renda, bem como a feição hoje atribuída ao trabalho de satisfação e realização pessoal. No mesmo sentido, na maioria das vezes, é o empregador, de fato, quem detém a técnica relacionada à atividade por

---

<sup>381</sup> ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. **Direito do Trabalho I**. São Paulo: LTr, 2014, p. 241.

<sup>382</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 290.

<sup>383</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: 2006, p. 436.

<sup>384</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**. Parte Geral. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

<sup>385</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**. Parte Geral. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, p. 23-27.

ele desenvolvida, mas isso não ocorre, invariavelmente, em todas as relações empregatícias. Não é incomum, portanto, que o empregador contrate trabalhador que desempenhe melhor do que ele determinada tarefa e que seja justamente este o motivo justificador da contratação.

Resta, por fim, examinar a subordinação sob o ponto de vista jurídico. Ora, se o poder diretivo do empregador não se justifica pela dependência econômica do empregado, tampouco por dependência de índole técnica, deverá pautar-se em critérios outros, como o poder conferido pela ordem jurídica ao empregador na condução de suas atividades. Sendo assim, entende-se por subordinação jurídica “o conjunto de ordens emitidas pelo empregador e que devem ser respeitadas pelo empregado, mantidos os padrões civilizatórios da dignidade e da decência e supondo-se que as ordens digam respeito à organização e aos métodos a serem adotados naquele ambiente de trabalho”.<sup>386</sup>

Fixada a premissa de que a subordinação, como elemento da relação de emprego, tem índole jurídica, importa mencionar que ela deve ser considerada de forma objetiva, isto é, faz-se presente mesmo na ausência de ordens emanadas diretamente pelo empregador. Neste sentido, Carmen Camino elucida que é “perfeitamente possível vislumbrar objetivamente a subordinação hierárquica, independentemente dos aspectos subjetivos de sujeição do empregado ao comando do empregador”.<sup>387</sup>

Na mesma linha, é a lição de Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, para quem a subordinação pressupõe a “integração da atividade do prestador na atividade da empresa”, de modo que mediante a entrega das prestações realiza-se a atividade produtiva das empresas.<sup>388</sup> Esse conceito transparece uma visão dinâmica de vínculo hierárquico, que pressupõe a manutenção do trabalhador junto à empresa, como um componente do processo produtivo. Desse modo, a noção de trabalho subordinado transcende à simples sujeição do empregado a ordens emanadas do empregador.<sup>389</sup>

Compreendido o viés pelo qual se manifesta a subordinação na relação empregatícia – jurídico – é preciso pontuar que, como qualquer fenômeno social, a noção de subordinação tem sofrido alterações ao longo dos anos<sup>390</sup> e, a partir desta abordagem, intentar-se-á demonstrar que a dimensão estrutural da subordinação se presta à caracterização da responsabilidade de toda a cadeia produtiva do setor têxtil, afastando-se, por conseguinte, a subsidiariedade.

---

<sup>386</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**. Parte Geral. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, p. 28.

<sup>387</sup> CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003, p. 232.

<sup>388</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**. Estrutura Legal e Pressupostos. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 467.

<sup>389</sup> CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003, p. 232.

<sup>390</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 290.

Com efeito, há três dimensões a serem analisadas em relação ao fenômeno: a clássica, a objetiva e a estrutural. A subordinação clássica releva-se na relação empregatícia pela intensidade de ordens do empregador sobre o respectivo trabalhador; trata-se da concepção original de subordinação, advinda do incipiente regime capitalista engatilhado pela Revolução Industrial. A subordinação objetiva, por sua vez, dá um passo à frente, consubstanciando-se na integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços. Por fim, a subordinação estrutural é aquela que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços, independentemente do recebimento de ordens diretas, sendo fundamental apenas que o trabalhador esteja integrado na dinâmica da atividade desenvolvida pela empresa.<sup>391</sup>

A ideia de subordinação integrativa, aliada à concepção acontratualista da relação de emprego, configura-se em mais um argumento a justificar a responsabilização de toda a cadeia produtiva do setor têxtil por exploração de mão de obra escrava. Se para a relação de emprego se configurar importa o fato objetivo de estar o empregado integrado ao corpo social, que é a empresa, e se um dos elementos dessa relação de emprego é a subordinação, modernamente, medida pelo acoplamento do empregado à dinâmica das atividades do corpo social, a reunião desses conceitos deixa transparecer o caráter solidário da responsabilidade decorrente dos atos ilícitos perpetrados em qualquer nível da rede produtiva.

Com efeito, se a subordinação se mede pela integração do empregado à dinâmica da empresa (e não pela intensidade de ordens emanadas pelo empregador) e se a cadeia produtiva existe, como fim último, para satisfazer as necessidades mercadológicas da Grife, poder-se-ia sustentar, com base na teoria da subordinação integrativa, que a absorção quase que completa de cada nível produtivo pelo que lhe é superior na cadeia, implicaria em uma subordinação do empregado a toda a cadeia de produção e não apenas à oficina na qual se encontra fisicamente prestando serviços. Essa reflexão acarreta, por conseguinte, a constatação de que o próprio empregador que explora mão de obra escrava encontra-se, também, absorvido economicamente pelo beneficiário final da cadeia produtiva, ou seja, pela Grife ou Marca, de modo que se torna sustentável, sob o ponto de vista da subordinação integrativa, a responsabilidade solidária da cadeia.

### **3.2.3 Responsabilidade solidária pela configuração de grupo econômico: artigo 2º, §1º, da CLT**

---

<sup>391</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 293-294.

Há, ainda, importante argumento a amparar a existência de responsabilidade solidária entre as empresas integrantes da cadeia produtiva do setor têxtil, e ele se traduz na ideia de grupo econômico, cuja previsão legal encontra-se no artigo 2º, parágrafos 2º e 3º da CLT.<sup>392</sup>

Octavio Bueno Magano, ao definir o grupo econômico para fins do Direito do Trabalho, elencou os seguintes elementos: a) empresas; b) autonomia dos participantes; c) relação entre participantes (direção, controle ou administração de uma empresa sobre as outras); d) natureza da atividade, que pode ser industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica; e) responsabilidade solidária e e) relação de emprego.<sup>393</sup>

Para o autor, ao contrário do que ocorre com o grupo econômico no direito comercial, que tem de ser composto por sociedades, o grupo trabalhista pode ser constituído por empresas. Por conta disso, este último possui amplitude muito maior do que o primeiro, pois não depende de formalidades específicas para sua constituição e pode dar-se apenas de fato<sup>394</sup>. Embora os componentes do grupo sejam dotados de personalidade jurídica, há uma relação de dominação entre eles, que se exterioriza mediante direção, controle ou administração das empresas subordinadas.<sup>395</sup>

Maurício Godinho Delgado, contudo, alerta que deve ser considerada, além da previsão celetista – artigo 2º, § 2º - a dicção do artigo 3º, § 2º da Lei n. 5.889/73 (Lei do Rural)<sup>396</sup>, pois somente a interpretação conjunta de tais dispositivos encerra o conceito de grupo

<sup>392</sup> Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

<sup>393</sup> MAGANO, Octavio Bueno. **Direito Individual do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 1993, p. 78.

<sup>394</sup> Para Maurício Godinho Delgado, o grupo econômico para fins trabalhistas não precisa se revestir das modalidades jurídicas típicas do direito econômico ou do direito empresarial (*holdings*, consórcios...). Não exige, sequer, instituição cartorial. É possível verificar, portanto, a existência de um grupo econômico tão somente pelos elementos de integração interempresarial mencionados nos artigos 2º, § 2º da CLT e 3º, § 2º, da Lei n. 5.889/73. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 398.

<sup>395</sup> MAGANO, Octavio Bueno. **Direito Individual do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 1993, p. 78.

<sup>396</sup> Art. 3º - Considera-se empregador, rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agro-econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

[...]

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.

econômico para fins trabalhistas.<sup>397</sup> Essa ponderação é importante, na medida em que o dispositivo de lei que trata do grupo econômico rural permite interpretação no sentido de que basta, à configuração do grupo, mera relação de coordenação. Maurício Godinho Delgado, portanto, ao contrário de Octavio Bueno Magano, defende a ideia de que a informalidade própria do Direito do Trabalho torna incompatível a ideia de restringir a hipótese de grupo econômico às situações específicas de relação hierárquica entre os integrantes do grupo. Para o autor, “se a intenção principal do ramo justralhista foi ampliar a garantia incidente sobre o crédito dos obreiros, não há porque restringir-se a figura do grupo econômico em função de um aspecto que é, em substância, irrelevante do ponto de vista dos contratos empregatícios firmados”.<sup>398</sup>

Quanto à responsabilidade solidária, que recai sobre as relações de emprego desenvolvidas no seio do grupo, Octavio Bueno Magano defende a ideia de empregador único, nos termos abaixo transcritos:

Os devedores são plúrimos, exatamente porque o grupo tem o condão de se desdobrar em entidades juridicamente autônomas. Por isto, pode o trabalhador computar tempo de serviço trabalhado em uma empresa perante outra do mesmo grupo. [...] A recusa ao reconhecimento de uma relação unitária, entre o trabalhador e o grupo, levaria, pois, à degradação do conceito de solidariedade, para o de responsabilidade subsidiária, o que jamais esteve presente na mente do legislador brasileiro. De resto, uma interpretação desse gênero só se justificaria, em face de alguma equivocidade do texto legal, o que não ocorre na hipótese *in examine*, pois a Consolidação das Leis do Trabalho fala claramente em “solidariedade” e não em “responsabilidade subsidiária”.<sup>399</sup>

Sedimentada a ideia de empregador único<sup>400</sup>, representada pelo grupo econômico, a consequência lógica que se pode extrair é justamente a unidade de vínculo empregatício, de modo que independe para qual empresa do grupo econômico o empregado esteja prestando seus serviços; o empregador será, sempre, o grupo.<sup>401</sup> Nesse sentido, Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena assevera que “a solidariedade, no caso, importa em um efeito na própria natureza das

<sup>397</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 397.

<sup>398</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 401.

<sup>399</sup> MAGANO, Octavio Bueno. **Direito Individual do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 1993, p. 97.

<sup>400</sup> Homero Batista Mateus da Silva sustenta que a tese do grupo econômico como empregador único é a que mais atende à finalidade da norma e a que oferece melhores respostas à complexa situação de ser abstratamente considerado como um só e, no mundo dos fatos, fragmentar-se em diversos seres autônomos. SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado. Parte Geral**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, p. 151.

<sup>401</sup> E a Súmula n. 129 do Tribunal Superior do Trabalho ampara essa tese, ao estabelecer que: “A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.”

peças jurídicas das empresas, que passam, em sua dualidade ou multiplicidade, a ser consideradas como se fossem uma só.<sup>402</sup>

E o reconhecimento da tese do empregador único, além de atribuir responsabilidade solidária passiva ao grupo, determina também uma hipótese de solidariedade ativa, na medida em que as diversas empresas componentes do grupo passam a ser “meros departamentos do conjunto, dentro do qual circulam livremente os empregados, com todos os direitos adquiridos, como se fora igualmente um só contrato de trabalho”<sup>403</sup>, sendo consequência desta situação de fato o dever do empregado de cumprimento das ordens lícitas e contratuais do próprio grupo, desde emanadas de fonte legítima.

Homero Batista Mateus da Silva pondera, no que tange à responsabilidade solidária das empresas do grupo, que o direito do trabalho nunca se pautou pela prevalência da forma sobre o conteúdo, de modo que interpretação mais harmônica do artigo 2º, § 2º da CLT deve considerar que o grupo econômico prescinde da indicação de uma empresa líder.<sup>404</sup> Assim, o grupo econômico pode se apresentar de duas formas: por subordinação ou por coordenação. No primeiro caso, haverá a direção, controle ou administração de uma empresa sobre as outras; no segundo, porém, “não há necessidade de controle acionário ou administrativo de uma empresa por outra, bastando, para tanto, a unidade de objetivos e a atuação conjunta na consecução de seus fins sociais”.<sup>405</sup>

Elucidados os aspectos relacionados ao conceito de grupo econômico, a abrangência de sua expressão – grupos econômicos por subordinação e grupos econômicos por coordenação – bem como a tese do empregador único, observa-se que, no caso das cadeias produtivas da indústria da moda, é possível, com fundamento nessa figura juslaboral, sustentar a responsabilidade solidária de todas as empresas integrantes da rede de produção.

Ademais, como reforço argumentativo, vale mencionar que a Lei n. 13.267/2017 promoveu alterações no parágrafo 2º do artigo 2º da CLT, dispondo, expressamente, que, mesmo quando as empresas guardarem, cada uma delas, autonomia, relativamente às demais empresas integrantes do grupo econômico, ainda assim, serão solidariamente responsáveis pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.<sup>406</sup> E, ainda mais relevante, acrescentou o

---

<sup>402</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**. Estrutura Legal e Pressupostos. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 229.

<sup>403</sup> MORAES, Antônio Carlos Flores de; MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 267.

<sup>404</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**. Parte Geral. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, p. 149.

<sup>405</sup> ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. **Direito do Trabalho I**. São Paulo: LTr, 2014, p. 370.

<sup>406</sup> Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.[...]

parágrafo 3º ao artigo 2º da CLT, para esclarecer que a mera identidade de sócios não caracteriza o grupo econômico, mas sim a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.<sup>407</sup>

Nesse sentido, poder-se-ia argumentar, relativamente às empresas componentes das cadeias produtivas do setor têxtil, para fins de responsabilização solidária, que o fato de inexistir identidade de sócios entre elas não obstaculiza o reconhecimento do grupo econômico, visto que o interesse de toda a rede produtiva, ao fim e ao cabo, é dar vazão à demanda exigida pela Grife ou Marca, no topo da cadeia. Ou seja, em essência, a cadeia produtiva apenas existe para atender aos interesses da Grife, de forma que sobressai a integração de interesses e a atuação conjunta das empresas integrantes, ainda que mascaradas em uma suposta terceirização externa da produção.

Assim, a figura do grupo econômico, bem como as já citadas Teorias Acontratualistas e Teoria da Subordinação Integrativa apresentam fortes argumentos à tese da responsabilização solidária da cadeia produtiva do setor têxtil brasileiro – tal como apresentada na presente pesquisa – pela intercorrência de trabalho escravo.

---

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

<sup>407</sup> § 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A exploração de mão de obra escrava nas cadeias produtivas da indústria da moda é um problema que ganhou notoriedade, no Brasil, a partir do “Caso Zara” (empresa ligada ao grupo espanhol Inditex), no ano de 2011. Desde então, muitas multinacionais, flagradas em situação de superexploração de trabalhadores, firmaram termos de ajuste de conduta perante o Ministério Público do Trabalho, tiveram seus nomes lançados nas chamadas “listas sujas” e sofreram processos judiciais, evidenciando o esforço do país no propósito de combater e erradicar o trabalho escravo.

A partir de um olhar voltado às cadeias produtivas do setor têxtil, é possível afirmar-se que o trabalho escravo se modernizou, ganhando novas feições. De fato, com o avanço das comunicações e da informática, as distâncias foram encurtadas, proliferando-se, pelo mundo, empresas multinacionais, que representam verdadeira extraterritorialidade do poder dos Estados e que promovem exploração de mão de obra nos países de periferia do capitalismo.

Neste contexto do mundo capitalista globalizado, desenvolveram-se as cadeias produtivas do setor têxtil, formadas, basicamente, de grifes, confecções e oficinas. As primeiras, no modelo econômico atual, não mais confeccionam as peças de roupas, ocupando-se, apenas, do gerenciamento da marca. Para a manufatura, as grifes contratam confecções que, por sua vez, contratam oficinas, formando uma verdadeira rede produtiva. Observa-se, assim, que a cadeia produtiva do setor de costura é marcada por intensa pulverização, em vários níveis, sendo observada, com indesejável frequência, a superexploração da mão de obra escrava nas oficinas de produção.

Inicialmente, a atuação dos órgãos públicos voltava-se à correção desses desvios diretamente nas oficinas, estabelecimentos nos quais efetivamente ocorria a produção das peças de roupas sob condições degradantes de trabalho. A despeito do louvável resultado – resgate dos trabalhadores em condições análogas a de escravo – observou-se que a atuação no nível mais raso da cadeia não tinha potencial para atingir um número expressivo de trabalhadores que se encontravam na mesma situação em outros pontos da pulverizada rede. Nesse compasso, à medida em que se galgam escalões na cadeia de produção, a tendência, em termos de número de trabalhadores resgatados e, portanto, de efetividade de direitos fundamentais dos trabalhadores cresce, de modo que a atuação em nível de grife, parece ser a melhor estratégia para as autoridades fiscalizatórias, MPT e Judiciário Trabalhista no combate a essa prática.

Não fora as questões de ordem humanitária, cumpre ressaltar que a exploração de trabalho escravo gera efeitos indesejáveis em caráter transindividual, em razão do *dumping*

*social* resultante da vantagem econômica obtida com a superexploração. Por certo, é inegável constatar que a empresa que superexplora mão de obra obtém vantagem econômica relativamente às demais, o que torna, no mais das vezes, insustentável às empresas cumpridoras da legislação trabalhista a permanência no mercado de consumo.

Neste cenário, buscando dar concretude ao princípio da dignidade da pessoa humana, epicentro do ordenamento jurídico, torna-se imperiosa a utilização de mecanismos que estendam a responsabilidade trabalhista a toda a cadeia produtiva, em especial às empresas de maior poder econômico, beneficiárias da superexploração.

Por essas razões, a pesquisa dedicou-se ao trato da delicada questão da responsabilidade trabalhista nas cadeias produtivas do setor têxtil que, pela já mencionada pulverização, dificulta a ação dos fiscais do trabalho, do MPT e da Justiça Trabalhista, notadamente no que se refere à caracterização da responsabilidade nos níveis mais afastados do 3º escalão da cadeia, o que, todavia, em termos de eficácia dos direitos fundamentais representa maior avanço, daí porque a mudança de paradigma neste quesito mostra-se imprescindível ao combate do trabalho escravo.

Por diversas vezes, em ação fiscalizatória, foi verificada a existência de trabalho escravo nas cadeias produtivas do setor têxtil, tendo o MPT, nestas ocasiões, firmado Termos de Ajuste de Conduta – TAC com marcas de renome, de modo que essas grandes empresas se comprometeram, com fundamento na responsabilidade social, a revisar suas políticas de *compliance*, inclusive para fins de rescisão de contrato com empresas exploradoras de mão de obra escrava.

Tão somente a assinatura dos Termos de Ajuste de Conduta, contudo, não parece ser a melhor solução quando se trata de combate e erradicação de trabalho escravo. Em verdade, após o resgate de trabalhadores das oficinas de produção, o empregador direto – dono da oficina –, não raras vezes, sequer tem poder aquisitivo para o pagamento das verbas trabalhistas devidas, de modo que a sua responsabilização se mostrou, na prática, ineficaz.

Com efeito, as cadeias produtivas do setor têxtil, em princípio, revelam um tipo de terceirização de mão de obra, dita externa, cujo objetivo é a projeção de etapas da produção ou mesmo de sua integralidade para fora do contexto da empresa, que passa apenas a administrar a marca. Esse, por muito tempo, foi o escudo de que as grandes Grifes se socorreram para afastar a responsabilidade pelas verbas trabalhistas decorrentes da exploração de trabalho escravo em suas redes de produção. Ocorre, todavia, que uma análise mais acurada da situação aliada ao estudo das Teorias Acontratualistas da relação de emprego revela um forte conjunto

argumentativo a favor da responsabilização de todas as empresas integrantes da cadeia produtiva.

Nessa linha, as teorias acontratualistas da relação emprego, partindo da premissa de que o elemento volitivo não é da essência do vínculo empregatício, mas sim a situação de fato, objetivamente considerada, de estar o empregado inserido no contexto da empresa, prestam-se à identificação da responsabilidade de toda a cadeia de produção pela exploração de trabalho escravo. Sendo assim, ainda que o trabalhador não tenha formalizado qualquer contrato com as demais empresas integrantes da rede, pelas teorias acontratualistas, essa situação não obstaculiza a pretendida responsabilização. No caso, ao integrar a atividade produtiva, despendendo energia para a produção de peças de roupas destinadas à satisfação das necessidades de mercado da Grife, está o empregado a ela atrelado, porquanto prevalece a situação de fato do que propriamente a situação de direito representada por um suposto vínculo contratual.

Ademais, considerando que as doutrinas acontratualistas amparam a tese da existência de vínculo empregatício entre trabalhador escravo na base da cadeia e todas as empresas que a integram, impende mencionar que, a despeito da previsão de responsabilidade subsidiária nas hipóteses de terceirização de mão de obra (inclusive nas atividades-fim, a partir da Lei da Reforma Trabalhista Brasileira), há, ainda, argumentos em prol da responsabilidade solidária, sendo que a presente pesquisa apresentou três.

É preciso admitir, todavia, que a Lei da Reforma, por possibilitar a terceirização de atividade-fim, enfraqueceu um forte fundamento a amparar a responsabilização solidária. Deveras, a Súmula n. 331 do TST, que foi um importante instrumento normativo a regulamentar a terceirização até a publicação da Lei da Reforma, entendia como ilegal, em regra, a terceirização da atividade-fim, reconhecendo, nessas situações, a responsabilidade solidária da empresa contratante. Com a alteração legislativa, aguarda-se a modificação ou mesmo o cancelamento da súmula e, neste quadro, o argumento pautado na ilegalidade da terceirização de atividade-fim torna-se débil.

Há outros dois argumentos, porém, robustos o suficiente para albergar a responsabilidade solidária. O primeiro se refere à evolução do conceito de subordinação – elemento caracterizador da relação de emprego – que hoje, diz-se, nas palavras de Maurício Godinho Delgado, integrativa, ou seja, que prescinde de ordens emanadas diretamente do empregador para restar configurada. Ora, se a subordinação, como elemento fático-jurídico caracterizador da relação de emprego está diretamente relacionada à integração do empregado na dinâmica das atividades desenvolvidas pela empresa, pode-se afirmar que o trabalhador que

produz as peças que alimentam toda a cadeia, vincula-se, da mesma forma, a todas as empresas, independentemente de onde provenham as ordens. Além disso, sob o aspecto do grupo econômico, considerando que, ao fim e ao cabo, a cadeia de produção existe apenas para a satisfação da grife, pode-se vislumbrar comunhão de esforços de todas as empresas nesse sentido, configurando-se a hipótese de empregador único, que sustenta a pretendida responsabilização solidária.

Destarte, pondera-se que a presente pesquisa se reveste de enorme relevância social, econômica e jurídica. No primeiro aspecto, porque desafia problemática que agride a sociedade em sua inteireza, pois a fragiliza enquanto civilização. Economicamente, enfrenta aspectos relacionados ao *dumping social* e a concorrência desleal, que afetam o mercado da indústria da moda como um todo. Juridicamente, porque resgata teorias clássicas relacionadas à natureza jurídica da relação de emprego e traz fortes argumentos a justificar a responsabilidade de toda a cadeia produtiva. Ademais, como as próprias relações trabalhistas são cambiantes, instiga discussão antiga – natureza jurídica da relação de emprego – sob um viés novo, que é o das cadeias produtivas do setor têxtil.

De qualquer forma, a pesquisa pretendeu lançar luz sobre um problema de grande repercussão, inclusive internacional, em face dos inúmeros acordos e tratados assumidos pelo Brasil, no sentido de combater a prática da escravidão contemporânea, propondo como hipótese voltar-se ao próprio Direito do Trabalho e, a partir das noções de relação de emprego trazidas pela doutrinas acontratualista, da subordinação integrativa e do grupo econômico, responsabilizar, de forma solidária, todas as empresas integrantes da cadeia produtiva, no claro intuito de conferir maior efetividade aos direitos fundamentais dos trabalhadores. Cuida-se, portanto, de esforço colaborativo à comunidade acadêmica e à sociedade, para fins de combate ao trabalho escravo na indústria da moda no Brasil.

## REFERÊNCIAS

- ABDALA, Vantuil. Terceirização: por que normatizar? **Revista Jurídica Consulex**, Brasília, v. 16, n. 359, 2012.
- ALVES, Juliana Cristina Amaro de Castro; COLMAN, Juliano; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. Terceirização: uma análise histórico, evolutiva e social. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v. 37, n. 68, 2012.
- ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.
- ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Resolução Final**. Nova York, 20 set. 2005. Disponível em: <<https://www.unric.org/html/portuguese/summit2005/World%20Summit%20Outcome-ptREV.pdf>>. Acesso em 04 dez. 2017.
- ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO DA 4ª Região (AMATRA IV). **Não à Terceirização**. Disponível em: <<http://www.amatra4.org.br/pl-4330-terceirizacao>>. Acesso em: 11 fev. 2018.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). **Enunciados Aprovados na 2ª Jornada**. 2017. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 11 fev. 2018.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO. **Projeto "Resgatando a Cidadania" é lançado em Brasília com a participação da ANPT**. 2011. Disponível em: <<https://anpt.jusbrasil.com.br/noticias/2583965/projeto-resgatando-a-cidadania-e-lancado-em-brasilia-com-a-participacao-da-anpt>>. Acesso em 15 dez. 2017.
- ATONDO, Ramón Jáuregui; GARCÍA, Juan Ignacio Moltó Garcia; LENA, Francisco Gonzáles de. **Un futuro para el trabajo en la nueva sociedad laboral**. Valencia: Tirant lo blanc, 2004.
- BAUMAN, Zigmunt. **Modernidade Líquida**. Tradução de Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.
- BAUMAN, Zigmunt. **Vidas desperdiçadas**. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2005.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2006.
- BORBA, Joselita Nepomuceno. Externalização produtiva: subcontratação e terceirização. Como não precarizar? Necessária aplicação do Princípio da Igualdade. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Org.). **Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2017.

**BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil 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: 11 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. **Decreto n. 2.271**, de 7 de julho de 1997. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d2271.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2271.htm)>. Acesso em: 11 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. **Decreto n. 41.721**, de 25 de junho de 1957. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/antigos/d41721.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d41721.htm)>. Acesso em 01 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto n. 5.071**, de 12 de março de 2004. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5017.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5017.htm)>. Acesso em 17 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto n. 58.563**, de 1 de junho de 1966. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/escravos/escravo2.htm>>. Acesso em 29 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto n. 58.563**, de 1 de junho de 1966. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-58563-1-junho-1966-399220-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 29 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto n. 58.822**, de 14 de julho de 1966. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/d58822.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d58822.htm)>. Acesso em 12 dez. 2017

\_\_\_\_\_. **Decreto n. 6.975**, de 7 de outubro de 2009. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6975.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6975.htm)>. Acesso em 27 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto n. 66**, de 1 de junho de 1966. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/escravos/escravo2.htm>>. Acesso em 28 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto n. 7.953**, de 12 de março de 2013. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/decreto/D7953.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/decreto/D7953.htm)>. Acesso em 27 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1942 (CLT). Redação dada pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 11 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 10.803**, de 11 de dezembro de 2003. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del2848.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848.htm)>. Acesso em: 15 dez 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 12.690**, de 19 de julho de 2012. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/L12690.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/L12690.htm)>. Acesso em: 11 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 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: 11 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 13.467**, de 13 de julho de 2017 (Lei da Reforma Trabalhista). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)>. Acesso em: 11 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 3.071**, de 01 de janeiro de 1916. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L3071impressao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071impressao.htm)>. Acesso em 10/01/2017.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 5.645**, de 10 de dezembro de 1970. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/Ccivil\\_03/leis/L5645.htm](http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L5645.htm). Acesso em: 11 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 6.019**, de 3 de janeiro de 1974. Redação dada pela Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm)>. Acesso em: 11 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 6.815**, de 19 de agosto de 1980. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/documentos/RN93-2010.pdf>>. Acesso em: 17 dez 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 7.102**, de 20 de junho de 1983. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCivil\\_03/leis/L7102.htm](http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/L7102.htm)>. Acesso em: 11 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 8.863**, de 28 de março de 1994. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8863.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8863.htm)>. Acesso em: 11 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 8.900**, de 30 de junho de 1994. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/Ccivil\\_03/leis/L8900.htm](http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L8900.htm)>. Acesso em: 15 dez 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 8.987**, de 13 de fevereiro de 1995. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8987compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8987compilada.htm)>. Acesso em: 11 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 9.472**, de 16 de julho de 1997. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9472.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9472.htm)>. Acesso em: 11 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 9.777**, de 29 de dezembro de 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9777.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9777.htm)>. Acesso em: 14 dez 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 10.803**, de 11 de dezembro de 2003. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm)>. Acesso em: 1 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. Ministério de Estado do Trabalho e Previdência Social e Ministério de Estado das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos. **Portaria interministerial n. 4**. 11 mai. 2016. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTPS/PORT\\_INTER\\_04\\_16.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTPS/PORT_INTER_04_16.html)>. Acesso em 26 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. Ministério de Estado do Trabalho. **Portaria n. 1.129**. 13 out. 2017. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/Portaria/P1129\\_17.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/Portaria/P1129_17.html)>. Acesso em 26 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria n. 54**. 15 out. 2004. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/Portaria/P540\\_04.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/Portaria/P540_04.html)>. Acesso em 17 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho. **Portaria n. 1.293**, 28 dez. 2017. Disponível em: <[http://www.imprensanacional.gov.br/web/guest/consulta?p\\_p\\_id=101&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&\\_101\\_struts\\_action=%2Fasset\\_publisher%2Fview\\_content&\\_101\\_returnToFullPageURL=http%3A%2F%2Fwww.imprensanacional.gov.br%2Fweb%2Fguest%2Fconsulta%3Fp\\_auth%3DAOQtimx7%26p\\_p\\_id%3D3%26p\\_p\\_lifecycle%3D1%26p\\_p\\_state%3Dnormal%26p\\_p\\_state\\_rcv%3D1&\\_101\\_assetEntryId=1497798&\\_101\\_type=content&\\_101\\_groupId=68942&\\_101\\_urlTitle=portaria-n-1-293-de-28-de-dezembro-de-2017-1497794&\\_101\\_redirect=http%3A%2F%2Fwww.imprensanacional.gov.br%2Fweb%2Fguest%2Fconsulta%3Fp\\_p\\_id%3D3%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dmaximized%26p\\_p\\_mode%3Dview%26\\_3\\_modifiedselection%3D1%26\\_3\\_keywords%3Descravo%26\\_3\\_modifieddayFrom%3D29%26\\_3\\_modifiedfrom%3D29%252F12%252F2017%26\\_3\\_modified%3D%255B20171229000000%2BTO%2B20171229235959%255D%26\\_3\\_groupId%3D0%26\\_3\\_modifiedto%3D29%252F12%252F2017%26\\_3\\_modifieddayTo%3D29%26\\_3\\_ddm\\_21040\\_pubName\\_pt\\_BR\\_sortable%3D%26\\_3\\_modifiedyearTo%3D2017%26\\_3\\_modifiedyearFrom%3D2017%26\\_3\\_modifiedmonthFrom%3D11%26\\_3\\_cur%3D1%26\\_3\\_struts\\_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26\\_3\\_modifiedmonthTo%3D11&inheritRedirect=true](http://www.imprensanacional.gov.br/web/guest/consulta?p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_returnToFullPageURL=http%3A%2F%2Fwww.imprensanacional.gov.br%2Fweb%2Fguest%2Fconsulta%3Fp_auth%3DAOQtimx7%26p_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D1%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_state_rcv%3D1&_101_assetEntryId=1497798&_101_type=content&_101_groupId=68942&_101_urlTitle=portaria-n-1-293-de-28-de-dezembro-de-2017-1497794&_101_redirect=http%3A%2F%2Fwww.imprensanacional.gov.br%2Fweb%2Fguest%2Fconsulta%3Fp_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_3_modifiedselection%3D1%26_3_keywords%3Descravo%26_3_modifieddayFrom%3D29%26_3_modifiedfrom%3D29%252F12%252F2017%26_3_modified%3D%255B20171229000000%2BTO%2B20171229235959%255D%26_3_groupId%3D0%26_3_modifiedto%3D29%252F12%252F2017%26_3_modifieddayTo%3D29%26_3_ddm_21040_pubName_pt_BR_sortable%3D%26_3_modifiedyearTo%3D2017%26_3_modifiedyearFrom%3D2017%26_3_modifiedmonthFrom%3D11%26_3_cur%3D1%26_3_struts_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26_3_modifiedmonthTo%3D11&inheritRedirect=true)>. Acesso em 11 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. **Projeto de Lei [PL] n. 23/2004**. Situação: Aguardando Apreciação pelo Senado Federal. Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/57822>>. Acesso em 14 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. **Projeto de Lei [PL] n. 30/2004**. Situação: Em tramitação. Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928>>. Acesso em 14 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. **Projeto de Lei [PL] n. 432/2004**. Situação: aguardando inclusão ordem do dia de requerimento. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/114895>>. Acesso em 28 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. **Projeto de Lei [PL] n. 4330/2004**. Situação: Aguardando Apreciação pelo Senado Federal. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>>. Acesso em 10 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. **Projeto de Lei [PL] n. 4302/1998**. Situação: Transformado na Lei Ordinária 13429/2017. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20794>>. Acesso em 10 fev. 2018.



\_\_\_\_\_. SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO. **Instrução normativa n. 65.** 19 jul. 2003. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/In\\_Norm/IN\\_65\\_06.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/In_Norm/IN_65_06.html)>. Acesso em 27 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO. **Instrução normativa n. 76.** 05 mai. 2009. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/In\\_Norm/IN\\_SIT\\_76\\_09.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/In_Norm/IN_SIT_76_09.html)>. Acesso em 27 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Ação Declaratória de Constitucionalidade [ADC] n. 16.** Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=2497093>>. Acesso em: 11 fev. 2018

\_\_\_\_\_. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). Ação Direta de Inconstitucionalidade [ADI] n. 5209. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4693021>>. Acesso em: 26 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). Ação Direta de Inconstitucionalidade [ADI] n. 5802. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5294558>>. Acesso em: 27 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). Argüição De Descumprimento De Preceito Fundamental [ADPF] n. 491. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5293417>>. Acesso em: 27 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Argüição De Descumprimento De Preceito Fundamental [ADPF] n. 489.** Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5293417>>. Acesso em: 27 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. **PROCESSO TRT/SP NO: 00016629120125020003 + 00089052720145020000.** Disponível em: <<http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta013&docId=c9a12426bfc1779f9ca2b183de4e70feb4f47354&fieldName=Documento&extension=pdf>>. Acesso em 28 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **Recurso Ordinário nº 002099-63.2016.5.04.0371.** Relator: Desembargador Marcelo José Ferlin D'ambroso. Disponível em: <[https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:qIVIVIMTCfwJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje\\_2grau\\_h elper/juris%3Fo%3Dd%26c%3D13772896%26v%3D27545792+terceiriza%C3%A7%C3%A3o+e+il%C3%ADcita+e+%22atividade-fim%22+e+responsabilidade+e+solid%C3%A1ria+inmeta:DATA\\_DOCUMENTO:2017-01-17..2018-01-17++&client=jurispsl&site=juris\\_sp&output=xml\\_no\\_dtd&proxystylesheet=jurispsl&ie=UTF-8&lr=lang\\_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8](https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:qIVIVIMTCfwJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_h elper/juris%3Fo%3Dd%26c%3D13772896%26v%3D27545792+terceiriza%C3%A7%C3%A3o+e+il%C3%ADcita+e+%22atividade-fim%22+e+responsabilidade+e+solid%C3%A1ria+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2017-01-17..2018-01-17++&client=jurispsl&site=juris_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurispsl&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8)>. Acesso em 17/01/2018.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Súmula n. 256**. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-256](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256). Acesso em: 11 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1056-38.2014.5.03.0109. Relator: Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Disponível em:

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **RR 36100-07.2007.5.24.0004**. Relator: Min. Hugo Carlos Scheuermann. 1ª turma. DJ: 27 nov. 2012. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=36100&digitoTst=07&anoTst=2007&orgaoTst=5&tribunalTst=24&varaTst=0004&consulta=Consultar>>. Acesso em: 11 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Súmula n. 129**. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_101\\_150.html#SUM-129](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-129)>. Acesso em: 18 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Súmula n. 331**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>>. Acesso em: 11 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Súmula n. 383**. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_381.html#TEMA383](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_381.html#TEMA383)>. Acesso em: 10 nov. 2018.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Terceirização e organização sindical brasileira: em embate entre a flexibilidade e a rigidez. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (Coord.). **Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2017.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4ª ed. Porto Alegre: Síntese, 2003.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: Editora Método, 2014.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. A terceirização na Administração Pública continua em debate. **Revista Jurídica Consulex**, Brasília, v. 16, n. 359, 2012, p. 34-37.

CENTRO DE INFORMAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Rio de Janeiro, 05 jan. 2009. Disponível em: <http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em 06 dez. 2017.

CONSELHO NACIONAL DE IMIGRAÇÃO. **Resolução Normativa n. 93**. 21 dez. 2010. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/documentos/RN93-2010.pdf>>. Acesso em 17 dez. 2017.

CRUZ, Renato. Na internet, um novo tipo de trabalho. **Estadão**. 23 out. 2011. Disponível em: < <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,na-internet-um-novo-tipo-de-trabalho-imp-789254>>. Acesso em 10 nov. 2017.

CUEVA, Mario de. **Derecho Mexicano del Trabajo**. Editorial Porrúa: 1966

DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz Eduardo; POMBO, Sérgio Luiz da Rocha (Coord.). **Direito do Trabalho**. Reflexões atuais. Curitiba: Juruá, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTR, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e Direitos Fundamentais**. Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho. 4.ed. São Paulo: LTr, 2017.

FABRE, Luiz. Novos institutos relacionados ao tráfico de pessoas no setor têxtil: o Princípio do Non-Refoulement e a Teoria da Cegueira Deliberada. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, v. 22, n. 44, 2012.

FIGUEIREDO, Marçal Henri dos Santos. A função social do contrato como suporte à responsabilização do tomador de serviço. **Cadernos da Amatra, IV**. Porto Alegre, v. 5, n. 14, 2010, p. 121-137.

FORTEZA, Jesús Lahera; DAL-RÉ, Fernando Valdés (diretores). **Relaciones laborales, organización de la empresa y globalización**. Madrid: Ediciones Cinca, 2010.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Quarteirização. In GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (Coord.). **Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2017.

FREDIANI, Yone. Terceirização de serviços – um estudo sintético e comparado com os ordenamentos espanhol e italiano. In GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Org.). **Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Terceirização de serviços na Administração Pública: limitações e consequências jurídicas. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (Coord.). **Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2017.

GAUTÉRIO, Antônio. O preço de um vestido. **Folha de S. Paulo**, 16 dez. 2007. Disponível em: < <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi1612200711.htm>>. Acesso em 29 dez. 2017.

GOMES NETO, Indalécio. Aspectos jurídicos da terceirização. **Revista Jurídica Consulex**, Brasília, v. 16, n. 359, 2012, p. 19-23.

GUNTHER, Luiz Eduardo. O fenômeno jurídico da terceirização: aspectos atuais e relevantes no Brasil. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Org.). **Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2017.

INSTITUTO ETHOS. **Instituto Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo**. [s.d.]. Disponível em: <<https://www3.ethos.org.br/conteudo/projetos/apoiados/pacto-nacional-pela-erradicacao-do-trabalho-escravo/#.WkMB30qnGUK>>. Acesso em 27 dez. 2017.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Tradução de Paulo Quintela. Portugal. Ed. 70, 2003.

KROST, Oscar. **O lado avesso da reestruturação produtiva: a “terceirização” por “facções”**. Blumenau: Nova Letra, 2016.

LOPES, Brito. Midas às avessas. **Revista Jurídica Consulex**, Brasília, v. 16, n. 359, 28-29, 2012.

LÚCIO, Clemente Ganz. As novas relações de trabalho. **Revista Jurídica Consulex**, Brasília, v. 16, n. 359, 2012, p. 64-66.

MACIEL, José Alberto Couto. A lei, o progresso e a terceirização. **Revista Jurídica Consulex**, Brasília, v. 16, n. 359, 2012, p. 38-40.

\_\_\_\_\_. A necessária revisão da Súmula 331 do TST: terceirização. **Justiça do Trabalho**. Porto Alegre, v. 26, n. 303, 2009, p. 44-51.

MAGANO, Octavio Bueno. **Direito Individual do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 1993,

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A ilicitude da terceirização. **Revista Jurídica Consulex**, Brasília, v. 16, n. 359, 2012, p. 52-57.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

\_\_\_\_\_. **Comentários às Súmulas do TST**. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

\_\_\_\_\_. Contratos de prestação de serviços. **Revista Jurídica Consulex**, Brasília, v. 16, n. 359, 2012, p. 32-33.

MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE. “**Offshoring: is it a Win-Win Game?**”. 2003. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/offshoring-is-it-a-win-win-game>>. Acesso em 10/11/2017.>.

MENEZES, Claudio Armando Couce de. A fraude na formação do contrato de trabalho: terceirização e cooperativas de mão de obra. **Justiça do Trabalho**. Porto Alegre, v. 18, n. 213, 2001, p. 14-30.

MESQUITA, José Luiz de. **Direito Disciplinar do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1991

MINISTÉRIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS. **Regimen de contrato de trabajo. 13 mai. 1976**. Disponível em: <

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>>.

Acesso em 12 jan. 2018.

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS. **Resoluções**. [s.l.] [s.d]. Disponível em: <<http://www.mdh.gov.br/sobre/participacao-social/cndh/resolucoes/resolucoes>>. Acesso em 17 dez. 2017.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **Trabalho Escravo Contemporâneo**. Conceituação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. São Paulo: LTr, 2011.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Do contrato de trabalho como elemento da empresa**. São Paulo: LTr, 1993

\_\_\_\_\_. **Tratado Elementar de Direito do Trabalho**. São Paulo: Freitas Bastos, 1960.

MORAES, Antônio Carlos Flores de; MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2003

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: 2006.

NASCIMENTO, Marcelo C. Mascaro. Terceirização de serviços no Direito do Trabalho. **Revista Jurídica Consulex**, Brasília, v. 16, n. 359, 2012, p. 17-18.

OLIVEIRA, Gesner. Terceirização: gerando e protegendo empregos. **Revista Jurídica Consulex**, Brasília, v. 16, n. 359, 2012, p. 26-27.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **A Agenda 2030**. [s.l.], [s.d.]. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>>. Acesso em 05 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. **A Declaração Universal dos Direitos Humanos**. [s.l.], [s.d.]. Disponível em: <[https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao](https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/)>. Acesso em: 06 dez. 2017.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Americana dos Direitos Humanos**. San José, 22 nov. 1969. Disponível em:

<[http://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao\\_americana.htm](http://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm)>. Acesso em 12 dez. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Agenda nacional do trabalho decente**. Brasília, 2006. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms\\_226229.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226229.pdf)>. Acesso em: 03 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. **Convenção 181**. Disponível em:

<<http://www.oitbrasil.org.br/content/conven%C3%A7%C3%A3o-relativa-%C3%A0s-ag%C3%A0ncias-de-emprego-privadas>>. Acesso em 11 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. **Convenção 29 sobre o trabalho forçado ou obrigatório.** [s.l.], 10 jun. 1930. Disponível em: <[https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/1cb77e44-d3e8-48da-b8a0-4737ccf4ec3d/conv\\_29.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT\\_TO=url&CACHEID=1cb77e44-d3e8-48da-b8a0-4737ccf4ec3d](https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/1cb77e44-d3e8-48da-b8a0-4737ccf4ec3d/conv_29.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=1cb77e44-d3e8-48da-b8a0-4737ccf4ec3d)>. Acesso em 9 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. Convenção n. 29: Trabalho Forçado ou Obrigatório. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/449>>. Acesso em 01 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. **Convenção n. 95:** Proteção ao salário. Genebra, 1949. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_235184/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235184/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 12 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. **Convenção Suplementar Sobre Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura.** Genebra, 7 set. 1956. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OIT-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Internacional-do-Trabalho/convencao-suplementar-sobre-abolicao-da-escravatura-do-trafico-de-esravos-e-das-instituicoes-e-praticas-analogas-a-escravatura-1956.html>>. Acesso em 29 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento.** [s.l.], 2007. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/international\\_labour\\_standards/pub/declaracao\\_oit\\_293.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/international_labour_standards/pub/declaracao_oit_293.pdf)>. Acesso em: 04 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho.** [s.l.], 9 jun. 1998. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_portuguese.pdf](http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf)>. Acesso em 05 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. **Plano Nacional para a erradicação do trabalho escravo.** Brasil, 2003. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/forced\\_labour/pub/plano\\_nacional\\_para\\_erradicao\\_do\\_trabalho\\_escravo\\_312.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/forced_labour/pub/plano_nacional_para_erradicao_do_trabalho_escravo_312.pdf)>. Acesso em 27 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. **Protocolo do trabalho forçado.** Genebra, maio-junho 2014. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/protocolotrabalhoforcado\\_1150.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/protocolotrabalhoforcado_1150.pdf)>. Acesso em 27 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. **Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso.** Genebra, 11 jun. 2014. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:P029](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029)>. Acesso em: 1 dez. 2017.

PASTORE, José. A disciplina da terceirização. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**, Porto Alegre, v. 23, n. 27, 2005, p. 5-17.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. A inconstitucionalidade da liberação generalizada da terceirização. Interpretação da Lei 13.429, de 31.03.2017. In: GARCIA, Gustavo Filipe

Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (Coord.). **Terceirização de serviços e direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2017.

POCHMANN, Marcio. Terceirização em pauta. **Revista Jurídica Consulex**, Brasília, v. 16, n. 359, 2012, p. 10-11.

POLETTI, Ronaldo Rebelo de Britto. Administração Pública: terceirização e limites. **Revista Jurídica Consulex**, Brasília, v. 16, n. 359, 2012, p. 30-31.

PREITE SOBRINHO, Wanderley. Lei da terceirização é a maior derrota popular desde o golpe de 64. **Carta Capital**, 2015. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/economia/lei-da-terceirizacao-e-a-maior-derrota-popular-desde-o-golpe-de-64-2867.html>>. Acesso em 8 nov. 2017.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Terceirização do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 1997.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho**. Parte I – Dogmática Geral. 4ª ed., v. 1. Coimbra: Almedina, 2015

REIS, Jair Teixeira dos. A terceirização vista pela auditoria fiscal do trabalho. **Revista Jurídica Consulex**, Brasília, v. 16, n. 359, p. 12-15, 2012.

REIS, Clayton (coord.). **Responsabilidade civil em face da violação aos direitos da personalidade**. Uma pesquisa multidisciplinar. Curitiba: Juruá, 2011.

REPORTER BRASIL. **As marcas da moda flagradas com trabalho escravo**. 12 jul. 2012. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2012/07/especial-flagrantes-de-trabalho-escravo-na-industria-textil-no-brasil>> Acesso em: 12 fev. 2018.

SANTOS, Rodrigo Coimbra. Repensando a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços terceirizados nas atividades lícitas. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v. 24, n. 288, 2007.

SÃO PAULO. **Lei n. 14.946**, de 29 de janeiro de 2013. Disponível em: <<http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2013/lei-14946-28.01.2013.html>>. Acesso em 27 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. Ministério Público do Trabalho. **Inquérito Civil n. 000393.2011.02.002/2** Disponível em: [http://www.prt2.mpt.mp.br/servicos/termos-de-ajuste-de-conduta?task=baixa&format=raw&arq=ni\\_8-fl9oenKbxgoYerWk9G4wOwcQS-kOKDDc50\\_A5LnHKjjw5580YGGKFeacs-ayJWKwwshHY-3QS4q1X7YXw](http://www.prt2.mpt.mp.br/servicos/termos-de-ajuste-de-conduta?task=baixa&format=raw&arq=ni_8-fl9oenKbxgoYerWk9G4wOwcQS-kOKDDc50_A5LnHKjjw5580YGGKFeacs-ayJWKwwshHY-3QS4q1X7YXw)>. Acesso em 28 dez. 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais** – Uma Teoria dos Direitos Fundamentais na Perspectiva Constitucional. 12. Ed. Livraria do Advogado: 2015.

SCHMIDT, Paulo Luiz. Terceirização. De volta ao passado. **Revista Jurídica Consulex**, Brasília, v. 16, n. 359, 2012, p. 58-59.

SENADO FEDERAL. **ONGS Contra o trabalho escravo**. 2011. Disponível em: <<https://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/trabalho-escravo/ongs-contrao-trabalho-escravo.aspx>>. Acesso em 30 dez. 2011.

\_\_\_\_\_. **Em discussão:** Ex-escravo conta sua história. [s.l.], [s.d.]. Disponível em: <<https://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/trabalho-escravo/casos-atuais-de-escravidao/ex-escravo-Conta-sua-historia.aspx>>. Acesso em: 14 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. **Em discussão:** Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) já libertou mais de 40 mil trabalhadores. [s.l.] [s.d.]. Disponível em: <<https://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/trabalho-escravo/combate-ao-trabalho-escravo/gefm.aspx>>. Acesso em 14 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. **Em discussão:** Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo. [s.l.], [s.d.]. Disponível em: <<https://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/trabalho-escravo/ongs-contrao-trabalho-escravo/pacto-nacional-pela-erradicacao-do-trabalho-escravo.aspx>>. Acesso em 27 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. **ONGS Contra o trabalho escravo:** Centro de Defesa da Vida e dos Direitos Humanos de Açailândia – CDVDH. 2011. Disponível em: <<https://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/trabalho-escravo/ongs-contrao-trabalho-escravo/cdvdh-centro-de-defesa-da-vida-e-dos-direitos-humanos.aspx>>. Acesso em: 30 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. **ONGS Contra o trabalho escravo:** Comissão Pastoral da Terra. 2011. Disponível em: <<https://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/trabalho-escravo/ongs-contrao-trabalho-escravo/cpt-comissao-pastoral-da-terra.aspx>>. Acesso em: 30 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. **ONGS Contra o trabalho escravo:** Instituto Carvão Cidadão. 2011. Disponível em: <<https://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/trabalho-escravo/ongs-contrao-trabalho-escravo/instituto-carvao-cidadao.aspx>>. Acesso em: 30 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. **ONGS Contra o trabalho escravo:** Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. 2011. Disponível em: <<https://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/trabalho-escravo/ongs-contrao-trabalho-escravo/instituto-ethos-de-empresas-e-responsabilidade-social.aspx>>. Acesso em: 30 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. **ONGS Contra o trabalho escravo:** Instituto Observatório Social. 2011. Disponível em: <<https://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/trabalho-escravo/ongs-contrao-trabalho-escravo/instituto-observatorio-social.aspx>>. Acesso em: 30 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. **ONGS Contra o trabalho escravo:** Movimento Humanos Direitos – MhuD. 2011. Disponível em: <<https://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/trabalho-escravo/ongs-contrao-trabalho-escravo/mhud-movimento-humanos-direitos.aspx>>. Acesso em: 30 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. **ONGS Contra o trabalho escravo:** Repórter Brasil. 2011. Disponível em: <<https://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/trabalho-escravo/ongs-contrao-trabalho-escravo/reporter-brasil.aspx>>. Acesso em: 30 dez. 2017.



SEVERO, Valdete Souto; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Direito do Trabalho**. Averso da precarização. São Paulo: Ltr, 2014.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**. Parte Geral. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SILVA, Otávio Pinto. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTR, 2004.

SILVA, Ricardo Menezes. A contratação irregular de trabalhador na forma do Enunciado n. 331, II, TST e seus efeitos perante a empresa interposta e a Administração Pública Indireta. **Trabalho e Processo**. São Paulo, n. 7, p. 163-168, 1995.

SILVA, Vicente Paulo da. Não podemos legalizar a precarização! **Revista Jurídica Consulex**, Brasília, v. 16, n. 359, 2012, p. 42-43.

SILVEIRA NETO, Topázio. A terceirização como setor de competitividade. **Revista Jurídica Consulex**, Brasília, v. 16, n. 359, 2012, p. 24-25.

SOCIEDADE DAS NAÇÕES. **Convenção relativa à escravatura**. Genebra, 25 set. 1926. Disponível em: <<https://dl.wdl.org/11573/service/11573.pdf>>. Acesso em 28 nov. 2017.

SOUSA, Celita Oliveira. O polemismo sobre a terceirização. **Revista Jurídica Consulex**, Brasília, v. 16, n. 359, p. 60-62, 2012.

SOUS-TRAITANCE: définition, traduction. **JDN**, [s.d.]. Disponível em: <<http://www.journaldunet.com/business/dictionnaire-economique-et-financier/1198821-sous-traitance-definition-traduction/>>. Acesso em: 11 fev. 2018.

STURMER, Gilberto. Terceirização – já não era sem tempo. **Zero Hora**, mar. 2017. Disponível em: <<https://gauchazh.clicrbs.com.br/opinioao/noticia/2017/03/gilberto-sturmer-terceirizacao-ja-nao-era-sem-tempo-9757879.html>>. Acesso em 11/11/2017.

\_\_\_\_\_. Terceirizar é empreender. **Zero Hora**. 02 fev. 2013. Disponível em: <<http://wp.clicrbs.com.br/opinioaozh/2013/10/02/artigo-terceirizar-e-empreender/>>. Acesso em 11/11/2017.

TEIXEIRA, Marilaine Oliveira. Terceirização: em defesa de uma regulamentação que preserve os direitos dos trabalhadores. **Revista Jurídica Consulex**, Brasília, v. 16, n. 359, 2012, p. 48-50.

VIANA, Márcio Túlio. **Para entender a terceirização**. 3. ed. São Paulo, LTr, 2017.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**. Estrutura Legal e Pressupostos. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999

WÜNSCH, Guilherme; BRUM, Fabíola de Oliveira. Precarização das relações trabalhistas nos casos de terceirização: vilipêndio à proteção do trabalhador. Disponível em: <<http://emporiiododireito.com.br/backup/precarizacao-das-relacoes-trabalhistas-nos-casos-de->

terceirizacao-vilipendio-a-protecao-do-trabalhador-por-guilherme-wunsch-e-fabiola-de-oliveira-brum/>. Acesso em 11 nov. 2017.

WÜNSCH, Guilherme; CHERON, Cibele. Para quais caminhos apontam as relações de trabalho na contemporaneidade? Entre “não me elegeram chefe de nada” ou “eu sou o capitão da indústria”: terceirização e flexibilização das relações de trabalho. Disponível em: <<http://emporiododireito.com.br/backup/tag/guilherme-wunsch/>>. Acesso em 11 nov. 2017.



Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul  
Pró-Reitoria de Graduação  
Av. Ipiranga, 6681 - Prédio 1 - 3º. andar  
Porto Alegre - RS - Brasil  
Fone: (51) 3320-3500 - Fax: (51) 3339-1564  
E-mail: [prograd@pucrs.br](mailto:prograd@pucrs.br)  
Site: [www.pucrs.br](http://www.pucrs.br)