

**XXVI ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI BRASÍLIA – DF**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO I**

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

MARIA ROSARIA BARBATO

YNES DA SILVA FÉLIX

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D597

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

Coordenadores: Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva; Maria Rosaria Barbato; Ynes Da Silva Félix - Florianópolis: CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-425-9

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

Tema: Desigualdade e Desenvolvimento: O papel do Direito nas Políticas Públicas

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Meio Ambiente. 3. Trabalho. 4. Desigualdades. XXVI Encontro Nacional do CONPEDI (26. : 2017 : Brasília, DF).

CDU: 34



XXVI ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA – DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Na bela moldura da capital brasileira, no monumental Centro Internacional de Convenções do Brasil, se realizou em julho deste ano o XXVI encontro Nacional do Conpedi cujo título foi **DESIGUALDADES E DESENVOLVIMENTO: O papel do Direito nas políticas públicas**. O evento foi prestigiado por pesquisadores de todo o país advindos das mais diferentes áreas do direito.

Considerado o momento histórico vivenciado pelo Brasil, caracterizado por mudanças profundas no sistema de proteção trabalhista, o qual impõe acompanhamento por meio do debate teórico e densas reflexões acerca dos efeitos das inúmeras intervenções na legislação, destaca-se o Encontro do Conpedi e seu papel de fórum qualificado de discussão, bem como de difusão de doutrina e de jurisprudência. A redução e a superação das desigualdades presentes no país representam um desafio para todos, mais ainda para os juristas e os acadêmicos da área, como pensadores do direito.

O aprofundamento das desigualdades econômicas e sociais, que representa sem dúvida uma das maiores preocupações globais, a recente aprovação da reforma trabalhista e de outras medidas e as transformações do modelo de produção, cada vez mais tecnológico, impõem repensar o direito do trabalho, questionando, inclusive, se, como já demonstrado em inúmeras pesquisas, esses níveis de desigualdades se ampliam como consequência da desvalorização do trabalho.

A presente coletânea representa o resultado das reflexões apresentadas no no GT de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I, em que os autores manifestam inquietações relativas a velhos e novos assuntos, demonstração de que a pesquisa caracteriza-se como um continuo devenir, não se cansando nem se emurecendo perante os desafios de uma realidade em constante mutação. A discussão no GT acabou por revelar as fragilidades que permeiam o sistema legal de proteção ao trabalhador, evidenciando que nem sempre direito e justiça andam juntos.

A obra, composta por 13 artigos, apresenta estudos de varias naturezas e visões ideológicas diferentes. Destacam-se trabalhos sobre direitos fundamentais como a saúde do trabalhador com preocupação para a aplicabilidade do principio da prevenção e sobre o reconhecimento, pelo TST, da competência diferenciada sobre meio ambiente de trabalho; trabalhos sobre a

dignidade da pessoa, com especial referência à categoria, por vezes pouco lembrada, dos policiais, bem como reflexões sobre a precarização e discriminação do trabalho dos garis, sobre trabalho infantil e sobre a responsabilidade das empresas e das políticas públicas inclusivas de deficientes como forma de valorização do trabalho e da inclusão social.

Debate-se, também, dentro da Gig economy, as diferentes visões relativas à natureza da relação de trabalho do motorista da Uber, por vezes entendida como relação de emprego por outras como prestação de serviços. Nota-se grande preocupação em relação a triste prática do trabalho escravo, nas suas vertentes trabalhista e penal e às recentes tentativas de redução do conceito legal para reduzir a tipificação às meras práticas privativas de liberdade.

Esta obra apresenta, ainda, estudos que abordam a terceirização na administração pública com preocupação de identificar ações fiscalizatórias como forma de prevenir a responsabilidade subsidiária, bem como no setor bancário, em espécie do correspondente bancário à luz da agenda nacional do trabalho decente.

Por fim, não faltaram estudos de natureza processual, refletindo sobre a competência da Justiça do Trabalho para aplicar multas decorrentes da violação à legislação trabalhista prevista pela Consolidação das Leis do Trabalho e para ações envolvendo meio ambiente do trabalho, mesmo em causas que envolvam servidores estatutários, assim como sobre o cabimento do agravo de instrumento no processo do trabalho.

O desejo das coordenadoras desta obra é que ela se preste para aprimorar as discussões acerca do direito do trabalho e do meio ambiente do trabalho, contribuindo para a construção de um direito mais adequado e atento a realidade, mais justo e respeitoso da origem histórica e da razão de ser do próprio direito do trabalho.

Prof^a. Dr^a. Maria Rosaria Barbato (UFMG)

Prof^a. Dr^a. Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva (UFS)

Prof^a. Dr^a. Ynes da Silva Félix (UFSM)

TERCEIRIZAÇÃO DO CORRESPONDENTE BANCÁRIO – UMA ANÁLISE A PARTIR DA AGENDA NACIONAL DO TRABALHO DECENTE

TERMINATION OF BANK CORRESPONDENT - AN ANALYSIS FROM THE DECENT WORK NATIONAL AGENDA

Antônio Leonardo Amorim ¹
Ynes Da Silva Félix ²

Resumo

Nesse trabalho abordaremos a terceirização do correspondente bancário, sob a perspectiva da agenda nacional do trabalho decente, assinada pelo Brasil em 2003 pelo ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva com a Organização Internacional do Trabalho. Pretendemos verificar se esse modelo de trabalho está em consonância com o trabalho decente e se é precarizadora do trabalho humano, por essa razão a presente pesquisa é imprescindível para prestar esclarecimentos sobre esse tema. Para realizar a presente pesquisa vamos fazer uso do método indutivo e dedutivo, de pesquisa bibliográfica e documental, com uso da doutrina, jurisprudência e normas internacionais sobre o trabalho decente.

Palavras-chave: Terceirização, Correspondente bancário, Análise, Agenda nacional, Trabalho decente

Abstract/Resumen/Résumé

In this work, we will outline the outsourcing of the banking correspondent, from perspective of national decent work agenda, signed by Brazil in 2003 by former President Luiz Inácio Lula da Silva and the International Labor Organization. We intend to verify if this work model is in line with decent work and if it is precarious of human work, for this reason the present research is essential to provide clarification this theme. To carry out the present we will make use of the inductive and deductive method of bibliographical and documentary research, using doctrine, jurisprudence international norms decent work.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Outsourcing, Correspondent banking, Analysis, National agenda, Decent work

¹ Mestrando em Direitos Humanos na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, pós-graduando *latu-sensu* pela Faveni, bacharel em direito pela Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul, unidade de Naviraí/MS.

² Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2001). Atualmente é Diretora da FADIR e professora titular da UFMS.

INTRODUÇÃO

A terceirização trabalhista no setor bancário vem crescendo de forma avassaladora, uma vez que nas últimas décadas o Banco Central do Brasil por meio de suas resoluções e circulares (normas internas) regulamentando sobre o tema terceirização.

O correspondente bancário é um empregado criado a partir de circulares e resoluções do Banco Central do Brasil, que exerce as mesmas funções que o bancário, porém em local diferente, como é o caso mais conhecido das lotéricas, ou posto de atendimento em mercados, conveniências, padarias, e são empregados que tem menos direitos trabalhistas, como por exemplo, maior jornada de trabalho, salário menor, não usa o mesmo uniforme que o bancário, não é representado pelo sindicato dos bancários, dentre outros direitos trabalhistas que a doutrina considera precarizado.

Tão somente em 31 de março de 2017, foi regulamentada a terceirização no Brasil, e a partir disso, a forma de trabalho do correspondente bancário sob a análise da lei mencionada se tornou legítima.

Este trabalho tem por objetivo demonstrar os direitos trabalhistas dos correspondentes bancários que a terceirização viola com a regulamentação a sua instituição pelo Banco Central do Brasil e agora, complementada pela Lei n.º 13.429, de 31 de março de 2017, e seus impactos na vida desses empregados, sob a perspectiva do trabalho decente.

No ano de 2003, o ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva assinou com a OIT o memorando de entendimento, que trouxe para o plano nacional o trabalho decente, a ser implementado em conformidade com a Agenda Nacional de Trabalho Decente.

Dessa forma, a presente pesquisa, será desenvolvida a partir do método indutivo e dedutivo, objetiva, por meio de material bibliográfico e documental, demonstrar que a terceirização do correspondente bancário é precarizadora de direitos trabalhistas.

Essa pesquisa foi dividida em duas partes. A primeira traz a criação da terceirização por meio de normas e regulamentações internas do Banco Central do Brasil e uma análise constitucional. Já a segunda parte vai tratar do trabalho decente, como norma internacional mandamental que o Brasil ratificou.

Pois bem, considerando tais explanações fazem-se necessários verificar o que a doutrina vem relatando sobre a terceirização e seus efeitos na comunidade, bem como o posicionamento da jurisprudência, em especial a situação fática jurídica do

correspondente bancário.

Por essa razão, faz-se necessário trazer a discussão esse tema que é demasiadamente importante para a sociedade.

1 TERCEIRIZAÇÃO DO CORRESPONDENTE BANCÁRIO – CRIAÇÃO DO BANCO CENTRAL DO BRASIL

A terceirização trabalhista no Brasil é fenômeno novo para o direito do trabalho, e nos últimos sessenta anos vêm tentando oprimir a mão de obra trabalhadora. Nos dizeres de Carneiro (1994, pag. 133) “a terceirização é um fenômeno relativamente novo, e esse tipo de flexibilização apresenta-se no cenário nacional a partir da abertura da economia brasileira e da introdução das políticas neoliberais do início da década de 1990”.

Antes de trazer o histórico da forma como foi criado o correspondente bancário, trazemos a conceituação de terceirização segundo Georgeonor de Sousa Franco Filho (2015, p. 31). Textualmente:

Por terceirização devemos entender a contratação, feita por uma empresa de **prestação de serviços de uma pessoa física (profissional autônomo) ou jurídica (empresa especializada), para realizar determinadas atividades** de que necessite, sem que possua os elementos naturais de relação de emprego, tais como subordinação, habitualidade, horário, pessoalidade e salário, **e não sejam relacionados às suas atividades-fim.** (grifos acrescidos)

Maurício Godinho Delgado relata um breve histórico da terceirização no direito do trabalho (2010, p. 408). Vejamos:

Em fins da década de 1960 e início dos anos 70 é que a ordem jurídica instituiu referência normativa mais destacada ao fenômeno da terceirização (ainda não designado por tal epíteto nessa época, esclareça-se). Mesmo assim tal referência dizia respeito apenas ao segmento público (melhor definido: segmento estatal) do mercado de trabalho – administração direta e indireta da União, Estados e Municípios. É o que se passou com o Decreto Lei nº 200/67 (art. 10) e Lei nº 5.645/70.

Sobre possível ocorrência de terceirização, no Brasil até março de 2017 tínhamos regulamentado o trabalho temporário e o do vigia, assim, o Tribunal Superior do Trabalho, ao lhe ser submetido apreciação sobre o tema, se viu obrigado a dispor seu entendimento sobre essa situação de empregados.

A primeira Súmula a tratar do tema “terceirização” foi em 1986 e é a de nº 256, do Tribunal Superior do Trabalho, que trouxe as seguintes disposições sobre

terceirização trabalhista. Textualmente:

Salvo os casos previstos nas Leis ns. 6.019, de 3.1.74 e 7.102, de 20.6.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Até março de 2017 o Brasil não havia regulamentado a terceirização, mas tão somente o trabalho temporário e o do vigilante, levando o Tribunal Superior do Trabalho a emitir uma súmula que pudesse ser aplicada às inúmeras ações trabalhistas de terceirizados que buscaram direitos trabalhistas nas últimas 3 décadas.

Nos ensinamentos de Martins Filho (2012, p. 4) o TST “tem buscado uma posição moderada, que garanta os direitos dos trabalhadores em face das modernas técnicas de organização empresarial”.

Nos ensinamentos de Biavaschi e Droppa (2011, p. 126) “foi no vácuo da lei que o TST normatizou sobre essa forma de contratar”, ou seja, em razão da inexistência de regulamentação específica sobre terceirização o Tribunal Superior do Trabalho teve que enfrentar a situação.

Após a revogação da Súmula n.º 256 (1993) o TST inovou, e tratando do tema terceirização trabalhista no Brasil, a Súmula n.º 331, a qual em sua última alteração trouxe a terceirização como forma de contratação ilegal. Vejamos:

331. Contrato de prestação de serviço. Legalidade. **I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se vínculo diretamente com o tomador dos serviços**, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 3-1-1974). **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 n. 7.102, de 20-6-1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.** **IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quando 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 evidenciado a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n. 8.666 de 21-6-1993, 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 de condenação referentes ao período da prestação laboral. (grifos acrescidos).**

Esta súmula sobre a terceirização informa que a princípio a terceirização é

meio ilegal de contratação, que gera vínculo empregatício entre tomador de serviço e empregado terceirizado. Porém, não gera vínculo empregatício com o tomador no caso de terceirização na atividade meio da empresa, desde que, não exista pessoalidade e subordinação, caso contrário à consequência também será o reconhecimento de vínculo empregatício.

Em sentido oposto, o Banco Central do Brasil sem observar as normas então vigentes no Brasil (CF e CLT) passou a “legislar” sobre a terceirização no setor bancário, normas essas de duvidosa constitucionalidade, em razão do início de sua criação ter se dado no regime militar, bem como a sua falta de competência legislativa para tanto (art. 21, I, CF).

O Banco Central do Brasil por meio de resoluções e circulares desde o regime militar, passando pelos governos do FHC e do Lula, legislou sobre direito do trabalho, em especial sobre terceirização do correspondente bancário, figura essa criada apenas para se beneficiar.

São meios de criação do correspondente bancário instituída pelo Banco Central do Brasil: (i) Resolução n° 7/65, do Conselho Monetário Nacional criou a figura do auditor independente, para a qual seria criada uma pessoa jurídica para prestação de serviço de auditoria; (ii) Circular n° 19/67, do Banco Central do Brasil com ímpeto de regulamentação de resolução da própria instituição, esclarece a atuação das sociedades de crédito e financiamento (sociedades corretoras bancos de investimentos); (iii) Resolução n° 88/68, o BC regulamenta a forma de registro de pessoas jurídicas junto à instituição, sendo possível o cadastro de sociedade de economia mista e emissora de títulos e valores mobiliários; (iv) Resolução n° 220/72, o Banco Central do Brasil e o Conselho Monetário Nacional abrandam a atuação dos auditores independentes; (v) Circular n° 220/73, trouxe a primeira regulamentação expressa de terceirização da mão de obra do setor bancário, quando reconhece que a “Faculdade de os estabelecimentos bancário atribuírem a pessoas jurídicas, sob contrato especial, o desempenho das funções de correspondentes”; (vi) Resolução n° 562/79, que traz pormenores sobre a atuação das instituições financeiras responsáveis pelas operações de coleta; (vii) Resolução (n° 562/79) traz a forma como a sociedade de crédito, financiamento e investimento se relacionaram com as prestadoras de serviço delegado, que alcança a terceirização dos serviços de b) prestação de serviço de análise de crédito e de cadastro; c) execução de cobrança amigável, respeitando, entretanto, os valores, condições e prazos dos contratos celebrados com as sociedades de crédito, financiamento e

investimento; d) outros serviços de controle, inclusive processamento de dados, das operações pactuadas pelas sociedades de crédito, financiamento e investimento e/ou empresas comerciais.

Em total aproveitamento do regime militar instalado no país (1964-1985) o Banco Central do Brasil e o Conselho Monetário Nacional, por meio de regulamentações próprias começam a criar a terceirização trabalhista no setor bancário, que inicialmente foi prestada pelas então denominadas financeiras.

Mudando-se o cenário da legitimação da regulamentação da terceirização pelo BC e CMN no regime militar, no governo intitulado presidencialista de Fernando Henrique Cardoso, o Banco Central do Brasil editou a resolução nº 2.166/95, a qual traz as operações dos bancos múltiplos. A qual assim dispõe:

Art. 1º É facultada aos bancos múltiplos com carteira de crédito, financiamento e investimento e às sociedades de crédito, financiamento e investimento a contratação de sociedades prestadoras de serviços, com vistas à realização exclusiva das seguintes operações: I – encaminhamento de pedidos de financiamento; II – prestação de serviço de análise de crédito e cadastro; III – execução de cobrança amigável, observando-se os valores, condições e prazos dos contratos celebrados; IV – outros serviços de controle, inclusive processamento de dados, das operações pactuadas. Parágrafo Único. Os serviços referidos neste artigo poderão, igualmente, ser contratados diretamente com as empresas comerciais vendedoras dos bens financiados, observadas as condições estabelecidas nesta resolução. Art. 2º A execução dos serviços mencionados no artigo anterior só poderá ser efetuada com base em contrato firmado entre a instituição financeira e a sociedade prestadora de serviços, do qual conste que (...).

Todas as operações que são desenvolvidas por empresas autônomas, descentralizando a atividade que os bancos exercem, para que um terceiro cumpra com o mesmo formato utilizado pelo Banco.

Essa forma de criação de realização de trabalho, que é considerada pela doutrina como terceirização, e a forma como será exercida é nas operações da atividade fim da própria instituição bancária e não na atividade meio, o que é conta a Súmula nº 331, do TST, então vigente na época da edição da Resolução nº 2.166/95.

Abrandando a possibilidade de contratação de empresas terceirizadas, o Banco Central do Brasil, por meio da resolução nº 2.640/99, traz em seu art. 1º, “Art. 1º Facultar aos bancos múltiplos com carteira comercial, aos bancos comerciais e à Caixa Econômica Federal a contratação de empresas para o desempenho das funções de correspondente, com vistas à prestação dos seguintes serviços”, traz a possibilidade de contratação terceirizada pelos bancos comerciais e pela Caixa Econômica Federal, para que aqueles desempenham a atividade de “correspondente”.

A Resolução nº 2.953/2002 inovou o setor da terceirização bancária, e trouxe a possibilidade de da contratação para o desempenho da função de correspondente o “serviço notarial de registro”.

Lado outro, a Resolução nº 3.110/2003, editada pelo Banco Central do Brasil e pelo Conselho Monetário Nacional disciplinam sobre a forma de contratação dos correspondentes bancários. Textualmente:

Art. 1º Alterar e consolidar, nos termos desta resolução, **as normas que dispõem sobre a contratação, por parte de bancos múltiplos, de bancos comerciais, da Caixa Econômica Federal, de bancos de investimento, de sociedades de crédito, financiamento e investimento, de sociedades de crédito imobiliário e de associações de poupança e empréstimo, de empresas, integrantes ou não do Sistema Financeiro Nacional, para o desempenho das funções de correspondente no País**, com vista à prestação dos seguintes serviços: I – recepção e encaminhamento de propostas de abertura de contas de depósitos à vista, a prazo e de poupança; II – recebimentos e pagamentos relativos a contas de depósitos à vista, a prazo e de poupança, bem como a aplicações e resgates em fundos de investimentos; III – recebimentos, pagamentos e outras atividades decorrentes de convênios de prestação de serviços mantidos pelo contratante na forma da regulamentação em vigor; IV – recepção e encaminhamento de pedidos de empréstimos e de financiamentos; VI – análise de crédito e cadastro; VII – execução de serviços de cobrança; VIII – recepção e encaminhamento de propostas de emissão de cartões de crédito; IX – outros serviços de controle, inclusive processamento de dados, das operações pactuadas; X – outras atividades, a critério do Banco Central do Brasil. §1º A faculdade de que trata este artigo somente pode ser exercida no que se refere a serviços relacionados às atividades desenvolvidas pelas instituições referidas no caput, permitidas nos termos da legislação e regulamentação em vigor. §2º A contratação de empresa para a prestação dos serviços referidos no caput, incisos I e II, depende de prévia autorização do Banco Central do Brasil, devendo, nos demais casos, ser objeto de comunicação àquela Autarquia. §3º As funções de correspondente podem ser desempenhadas por serviços notariais e de registro, de que trata a Lei nº 8.935, de 18 de novembro de 1994.

Art. 2º É vedada à instituição financeira a contratação, para a prestação dos serviços referidos no art. 1º, incisos I e II, e de empresa cuja atividade principal ou única seja a prestação de serviços de correspondente. Parágrafo único. A vedação de que trata este artigo aplica-se à hipótese de substabelecimento do contrato a terceiros, total ou parcialmente.

Art. 3º Depende de prévia autorização do Banco Central do Brasil a contratação, por parte de instituição financeira, para a prestação de qualquer dos serviços referidos no art. 1º, de empresa que utilize o termo – banco- em sua denominação social ou no respectivo nome de fantasia. Parágrafo único. O disposto neste artigo aplica-se à hipótese de substabelecimento do contrato a terceiros, total ou parcialmente. (grifos acrescidos).

Nota-se que a possibilidade de contratação de empresas para a prestação das atividades pertinentes aos bancos, bem como as ações desenvolvidas por essas empresas, com o tempo vem se aprimorando, e deixando claro o exercício na atividade fim dos bancos pelos correspondentes bancários.

A resolução nº 3.110/2003, trouxe grandes impactos para a criação do

correspondente bancário, e a que tudo demonstra essa forma de regulamentação interna repercutiu na vida externa de toda comunidade, visto que pessoas passaram a trabalhar como correspondentes bancários.

Como se verificou pelas normas expostas, o Banco Central do Brasil regulamentava sobre a terceirização trabalhista no setor bancário, o que apenas deve ser tratado por lei editada pela União, conforme a Constituição Federal de 1988, em seu “Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre: I - direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho”.

O Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI 2.947 e 2.487, disse que a competência para legislar sobre direito do trabalho é da União, e denominou de usurpação de competência o ato de o Estado legislar sobre direito do trabalho quando não autorizado, que no nosso caso temos um ente ligado ao Poder Executivo legislando sobre direito do trabalho.

No que tange a essa forma de legislação pelo Banco Central do Brasil Grijalbo Fernandes Coutinho (2011, p. 167) assevera que:

É evidente que o tema de terceirização bancária não pode ser objeto de disciplina por intermédio de resoluções do Banco Central, segundo se deflui da competência exclusiva conferida ao Congresso Nacional para legislar sobre Direito do Trabalho (CF, art. 22, I).

O Banco Central tem substituído o Poder Legislativo na função de trazer ao mundo jurídico normas de Direito Material do Trabalho cuidando da terceirização da mão de obra pelo sistema bancário e financeiro.

Para além do vício antes ressaltado, o conteúdo das resoluções do Banco Central encontra-se em cristalino conflito com as normas dos arts. 2º e 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, e até mesmo com o teor da Súmula n. 331, do Tribunal Superior do Trabalho, que não admite a terceirização na atividade fim empresarial.

Muito embora existisse essa situação de ilegitimidade da terceirização, atualmente no Brasil a terceirização trabalhista é tratada pela Lei n.º 13.429, de 31 de março de 2017, a qual regulamenta a terceirização e traz a possibilidade da realização desse modelo de trabalho.

A Lei traz expressamente que a terceirização pode acontecer na atividade fim do empreendimento do empregador, que acrescenta à Lei n.º 6.019/1974 o “art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiras é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante determinados serviços determinados e específicos”.

Muito embora atualmente tenhamos uma legislação regulamentadora, Grijalbo Fernandes Coutinho, (2015, p. 171), dispõe do seguinte entendimento sobre a terceirização do correspondente bancário. Vejamos:

Parcialmente satisfeitos com a larga terceirização em curso, os bancos não só contratam financeiras e correspondentes bancário para o desempenho de quase todas as suas atividades, como também criam as suas próprias empresas dotadas deste perfil jurídico, apenas com o intuito de não concederem direitos de bancários aos seus trabalhadores. Raro é hoje não encontrar algum banco que não seja dono de financeira ou de “prestadora de serviço” de correspondente bancário. E ao empregado do correspondente bancário integrante do grupo econômico do banco não se concede sequer os direitos trabalhistas reconhecidos aos trabalhadores das financeiras, como se fossem eles integrantes da categoria profissional das prestadoras de serviço. É o fim do mundo para os bancários brasileiros. E não é apenas um sobressalto à mão desarmada.

O professor Grijalbo (2015, p. 185) entende a terceirização no setor bancário como forma de precarizar trabalho humano. A busca incansável pelo capitalismo faz isso com a sociedade, melhor precarizar trabalho humano que garantir um ambiente de trabalho digno e de qualidade.

O Deputado Sandro Mabel (2004, p. 6-7) em manifestação no antigo projeto de Lei (4.330) sobre terceirização dispôs da seguinte forma:

[...] a terceirização é uma das técnicas da administração do trabalho que tem maior crescimento, tendo em vista a necessidade que a empresa moderna tem de concentrar-se em seu negócio principal e na melhoria da qualidade do produto ou da prestação do serviço.
No Brasil, a legislação foi verdadeiramente atropelada pela realidade. Ao tentar, de maneira míope, proteger os trabalhadores simplesmente ignorando a terceirização, conseguiu apenas deixar mais vulneráveis os brasileiros que trabalham sob essa modalidade de contratação.

Sobre uma análise da terceirização do correspondente bancário, há uma crescente diminuição dos postos formais de trabalho dos bancários, uma vez que a terceirização a fulmina, COTINHO (2015, p. 128) acentua que:

No levantamento publicado sobre os quantitativos da terceirização bancária, o Dieese informa que o número de empregados formais dos bancos instalados no Brasil, em 2005, era de 52.998, tendo ocorrido um decréscimo de 18,09% no número de postos de trabalho na última década. Mas os serviços bancários não desapareceram nem foram todos engolidos pelos avanços tecnológicos. Tanto é assim que Pesquisa nacional por Amostra Domiciliar (Pnad) revela que 925.723 pessoas se autodeclararam bancárias. Na leitura do Dieese, “parte significativa deste número refere-se a trabalhadores de empresas terceirizadas do sistema financeiro, mas que, formalmente, na declaração do Ministério do Trabalho por meio da relação anual de informações sociais (Rais) são enquadrados em outros setores”.

O corte de emprego no setor bancário formal continua em trajetória ascendente. Acrescentamos que muito embora hoje existe a regulamentação própria dessa forma de trabalho (Lei n.º 13.429/2017), desde a forma de criação do terceirizado existia normas

internacionais que vedavam essa forma de trabalho, como é o caso do trabalho decente para a OIT, que será objeto de discussão em tópico próprio.

No ano de 2003 o Brasil assinou com a Organização Internacional do Trabalho a Agenda Nacional do Trabalho Decente, assim, passaremos no próximo tópico a analisar a terceirização do correspondente bancário sobre a perspectiva do trabalho decente.

2 TRABALHO DECENTE POR PARAMETROS ESTABELECIDOS PELA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

O Brasil é membro fundador da OIT e dela participa desde sua primeira reunião.

No ano de 2003, antes mesmo da entrada em vigor da Lei n.º 13.429/2017, a OIT começou a elaborar a chamada agenda do trabalho decente, a qual está inserida da seguinte forma (OIT, 2011, p. 1). Vejamos:

O trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1988: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo das negociações coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação, a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social. [...] Além da promoção permanente das Normas Internacionais do Trabalho, do emprego, da melhoria das condições de trabalho e da sua ampliação da proteção social, a atuação da OIT no Brasil tem se caracterizado, no período recente, pelo apoio ao esforço nacional de combate ao trabalho forçado, ao trabalho infantil e ao tráfico de pessoas para fins de exploração sexual e comercial, à promoção da igualdade de oportunidades e tratamento de gênero e raça no trabalho e à promoção do trabalho decente para os jovens, entre outras.

O trabalho decente é trazido conforme a doutrina de DRUCK (2011, p. 46) como sendo “trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho”.

O Brasil em 2003, pelo Presidente Luiz Inácio Lula da Silva assinou com a OIT o memorando de entendimento, que trouxe para o plano nacional o trabalho decente, a ser realizado em conformidade com a Agenda Nacional de Trabalho Decente.

As Cartas Internacionais visam resguardar os direitos humanos e sociais para todos os povos, e as que tratam de direito do trabalho normalmente são expedidas pela OIT (Organização Internacional do Trabalho).

Nos ensinamentos de Paulo Henrique Gonçalves Portela (2015, pag. 463) encontramos os objetivos da OIT. Textualmente:

A OIT tem como objetivo principal estabelecer padrões internacionais mínimos para as relações trabalhistas e garantir melhores condições de trabalho em todo mundo, com vistas a promover a dignidade da pessoa humana, o bem estar geral e a justiça social e, assim, contribuir para a paz mundial.

Neste raciocínio, é forçoso convir que a negociação de direitos sociais (trabalhista) não pode ser regulada em larga escala, sem observância das normas nacionais e internacionais ratificadas pelo Brasil, mas sim por meio daqueles que detém legitimidade para tanto (União).

Adverte Joaquim Herrera Flores (2009, p. 83-84) que:

A liberdade não vai realizar-se por si própria. Sempre exigirá uma ordem social justa na qual se deem condições materiais precisas para consegui-la. Porém, reivindicar a integralidade e a inter-relação entre liberdade e igualdade parece ficar fora do raciocínio. É o impuro, o híbrido, o mesclado. Podemos pensar, preceituar e opinar livres de qualquer condicionamento social e, além disso, com todas as garantias, de estatais imagináveis. Mas, dispor de condições materiais para desfrutar de saúde, de um ambiente limpo ou de uma moradia digna nos obriga, segundo tal ideologia, a incluir elementos estranhos à pretendida pureza do jurídico-formal. O sistema de valores dominante aposta em favor de uns direitos e renega outros.

A forma de terceirização é considerada pela doutrina como cruel ofensa aos direitos humanos protegidos pelo estado, além do direito econômico, social, cultural da classe oprimida (trabalhadora).

A terceirização é forma de violação, independente de lei que o autorize ou proíba a terceirização, pois viola direitos sociais e humanos conquistados ano a ano pelos trabalhadores.

A Organização das Nações Unidas (ONU) por meio do desdobramento da Declaração Universal dos Direitos Humanos, consubstanciando-se no Pacto internacional sobre Direitos Econômico, Sociais e Culturais de 1977, que veda a banalização dos direitos humanos frente ao capitalismo.

Na I Conferência Mundial de Direitos Humanos, ocorrida em Teerã no ano de 1968, criou-se a Proclamação de Teerã, que no §13, estabeleceu da seguinte forma: “Uma vez que os direitos humanos e as liberdades fundamentais são indivisíveis, a realização plena dos direitos civis e políticos, sociais, culturais, é impossível”.

Os princípios da universalidade, da interdependência e da indivisibilidade foram normatizados na II Conferência Mundial de Direitos Humanos. Vejamos:

Todos los derechos son universales, indivisibles e interdependentes y están relacionados entre sí. La comunidad internacional deve tratar los derechos humanos e dándoles a todos el mismo peso. Debe tenerse em cuenta la importância de las particularidades nacionales y regionales, así como de los diversos patrimonios históricos, culturales y económico y culturales, de promover y proteger todos derechos humanos e las libertades fundamentales.

O Pacto de São José da Costa Rica (Convenção Americana de Direitos Humanos) tratou dos direitos sociais, econômicos e culturais, que nesse contexto representa a proteção aos direitos humanos dos trabalhadores. Vejamos:

Os Estados-parte recordam igualmente que só pode ser realizado o ideal do ser humano livre, isento de temor e da miséria, se forem criadas condições que permitam a cada pessoa gozar de seus direitos econômicos, sociais e culturais, tanto como de seus direitos civis e políticos.

A Convenção n. 158, da OIT traz os direitos sociais como direitos humanos. O Supremo Tribunal Federal está enfrentando na Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 1.625-3 sobre a constitucionalidade desta Convenção, e de sua aplicabilidade no Brasil, já que fora ratificada pelo Brasil.

O ex-ministro Joaquim Barbosa, quando do julgamento da ADI n. 1.625-3 exarou seu voto da seguinte forma. O qual assim dispõe:

3.6.2009 – Tribunal Pleno. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE N. 1.525-3 UNIÃO FEDERAL. (...) 5.2. Da Convenção n. 158 como tratado de direitos humanos. A segunda especificidade do caso reside no fato de que a Convenção n. 158 da OIT, não é um tratado comum, mas um tratado que versa sobre direitos humanos. Parece não restar dúvidas de que a Constituição de 1988, ao versar sobre direitos individuais e direitos sociais no mesmo título (Título II), tratou de tais categorias de direitos de maneira uma, de modo que é impossível invocar a prevalência de um direito individual sobre um direito social. Nesse sentido, o mesmo tipo de tratamento conferido aos direitos individuais deve ser dado aos direitos sociais. Da perspectiva do direito internacional, desde há muito se reconhecem direitos sociais como direitos humanos. A Declaração Universal de Direitos Humanos, já em 1948, consagrava, em diversos artigos, um grau de pontuação mínimo aos trabalhadores. Hoje, a própria OIT discute a necessidade de adoção de uma abordagem de “direitos trabalhistas como direitos humanos”, a fim de dar um grau maior de garantia aos trabalhadores em face dos efeitos deletérios do processo de globalização econômica (ver discussão em ALSTON, Philip. Labour rights as human rights: the not so happy state of the art. In: ALSTON, Philip. Labour rights as human rights: New York: Oxford University, 2005. P. 1-24). Ante esse quadro, é certo que a Convenção n. 158 d OIT pode perfeitamente ser considerada um tratado de direitos humanos aptos a inserir direitos sociais no ordenamento jurídico brasileiro. Nesse contexto, cabe cogitar da aplicação do novo §3º do art. 5º, da Constituição Federal à Convenção n. 158 da OIT. O Decreto do executivo que incorporou a dita Convenção ao direito brasileiro data de 1996, antes, portanto, do advento da EC n. 45, que incluiu o novo § 3º do art. 5º. Ainda que não se admita a tese de que os tratados de direitos humanos anteriores à EC n. 45 possuem estatura constitucional, creio ser altamente plausível defender, ao menos, como já fizeram o min. Gilmar Mendes e o min.

Sepúlveda Pertence em diferentes oportunidades, que os tratados de direitos humanos possuem estatura supralegal, porém infraconstitucional. Se se atribui o caráter supralegal aos tratados de direitos humanos e se se reconhece à Convenção n. 158 da OIT o status de tratado de direitos humanos, chega-se facilmente à conclusão de que o Poder Executivo não podia, sem a intervenção do Congresso, denunciar o referido tratado. Isso porque, estar-se-ia permitindo que o Poder Executivo, por sua vontade exclusiva, reduzisse de maneira arbitrária o nível de proteção de direitos humanos garantindo aos indivíduos no ordenamento jurídico nacional. Se já inviável pensar que seja possível a revogação de um ato com força de lei por ação apenas do Executivo, o fato de estar-se diante de um ato com força supralegal agrava ainda mais a situação. Todas essas considerações levam a crer que não era possível ao Poder Executivo denunciar unilateralmente a Convenção n. 158 da OIT, afastando a possibilidade de o Congresso Nacional emitir uma opinião sobre a denúncia. Os arts. 49, I e 84, VIII, da CF/88, abrangem, também, a necessidade de autorização do Congresso Nacional para os casos de denúncia. A ausência de um pronunciamento parlamentar, no caso, leva à violação dos citados dispositivos. (...)

A que tudo indica há um desrespeito aos direitos sociais, culturais e econômicos dos trabalhadores em razão da criação da terceirização trabalhista, constitui ofensa aos direitos humanos protegidos internacionalmente pela OIT e pela Convenção Americana de Direitos Humanos.

Lado outro, a Constituição Federal de 1988 traz como símbolo os princípios fundamentais da República, dentre os quais se destacam o da dignidade da pessoa humana, o do valor social do trabalho, bem como o da prevalência dos direitos humanos, conforme artigos 1^a e 4^o, da CF.

Além do mais, a Constituição ainda trata de direitos culturais, econômicos e sociais (direito ao trabalho, salário mínimo para atender as necessidades básicas do cidadão, cultura, à vida, educação e saúde).

Há outros direitos sociais, que nem sempre são visíveis, porém, do mesmo modo, fazem parte da verdadeira democracia estabelecida pela Carta Republicana de 1988. Esses direitos encontram-se seu fundamento nos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil (art. 10), sendo a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a garantia fundamental do direito à vida (art. 5).

Os princípios fundamentais não são considerados como norma constitucional de conteúdo programático, de conteúdo vazio, mas sim de imediata aplicabilidade (art. 5, §1^o, CF).

A terceirização no setor bancária não afeta indivíduos apenas, mas sim toda a coletividade que depende dos serviços bancários, bem como os trabalhadores bancários, que são os que mais sofrem com esse abrandamento do trabalho do bancário.

Deve ser analisado sistematicamente todo o envolvimento da terceirização, desde o

aspecto individual ao coletivo.

Boa Ventura de Sousa Santos (2010, pag. 8) sobre o sistema de justiça trata da seguinte forma. Vejamos:

Todas essas mudanças obrigam a repensar profundamente o sistema de justiça e, mais em geral, o próprio perfil da cultura judiciária. Não haverá reformas eficazes se não houver uma cultura judiciária que as sustente. E para a criação dessa cultura judiciária é fundamental alterar o sistema de formação dos magistrados.

A interpretação da norma deve se dar em contexto capaz de assegurar o mínimo de direitos humanos aos jurisdicionados, já que o capitalismo troca máquinas, aprimora computadores, evolui ciberneticamente, e despreza fatores até então considerados relevantes. O capitalismo não deve ser suficiente a colocar no mesmo limbo o valor do trabalho humano.

Nesse interregno, a Convenção n. 111, da OIT trata da vedação a discriminação em matéria de emprego e ocupação. Sobre essa matéria temos o posicionamento de Arnaldo Sussekind (2007, pag. 143). Vejamos:

b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (Convenção n. 111, OIT, Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação).

A doutrina e a jurisprudência caminham na direção da prevalência do princípio da isonomia, bem como da proteção a não discriminação, com base nisso temos a então Súmula 331, do TST, como norma imperativa e protetora.

Acrescento ainda, que a terceirização deve ser vista por um panorama teleológico e hermenêutico, interpretando conjuntamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), seus princípios, bem como as Normas Internacionais do Trabalho (OIT) e com o memorando de entendimento que traz para o Brasil o trabalho decente.

No mesmo sentido, temos o art. 7º, inciso XXXII, da Constituição Federal, que traz a “proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre profissionais respectivos”.

Plá Rodriguez (1993, pag. 73) autor clássico em direito do trabalho defende a aplicação dos princípios do direito do trabalho da seguinte forma:

O princípio de não discriminação leva a excluir todas aquelas diferenciações que põem um trabalhador numa situação de inferioridade ou mais

desfavorável que o conjunto, e sem razão válida ou legítima. O princípio de igualdade encerra ideia de equiparação, que é uma fonte de conflitos e problemas; descaracteriza o caráter mínimo de normas de trabalho e impede a concessão de melhorias e benefícios que poderiam existir.

Muito embora a Consolidação das Leis do Trabalho seja considerada ultrapassada por doutrinadores capitalistas, esta norma sempre esteve à frente, já que no seu atual quadro de proteção da não discriminação, esta matéria está constitucionalizada no patamar mais elevado, como direitos e garantias individuais (art. 5º e art. 7º, XXX, XXXII, ambos da CF).

Por outro lado, essa forma de criação do correspondente bancário pelo Banco Central do Brasil e pelo Conselho Monetário Nacional viola diretamente o trabalho decente da OIT, e a Constituição Federal de 1988.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A terceirização do correspondente bancário criada pelo Banco Central do Brasil não se amolda ao conceito de trabalho decente exposto pela Organização Internacional do Trabalho.

O objetivo dessa pesquisa era descrever a forma como foi criado o correspondente bancário pelo Banco Central do Brasil e verificar essa forma de trabalho se atende ao conceito de trabalho decente.

Os correspondentes bancários recebem salário menor que os bancários formais, e isso violam diretamente o trabalho decente, que traz como previsão o recebimento por todos de um salário digno e igual.

Muito embora atualmente exista uma lei que regulamenta a terceirização, a nossa crítica está na forma como a terceirização do correspondente bancário foi criada (1964) e se perdurou até agora, o que é flagrantemente inconstitucional e viola o memorando de atendimento assinado pelo Brasil.

O trabalho do correspondente bancário tendo em vista que é exercido fora da agência do banco, não é nas mesmas condições que a do bancário, e em muitos lugares como é exercido como por exemplo em mercados, não dispõe da segurança que tem na agência bancária, o que viola a segurança nas relações de prestação de emprego assegurado pelo modelo do trabalho decente.

De igual modo, o correspondente bancário não recebe os mesmos benefícios da

relação empregatícia que o bancário, como por exemplo, benefícios de lucros e participações, a qual o bancário tem direito por regulamentações internas e o correspondente bancário não tem, e isso viola a equidade que é assegurada pelo trabalho decente.

Desse modo, pelos fundamentos cotejados pela doutrina e jurisprudência, conclui-se que a terceirização trabalhista do correspondente bancário, criada pelo Banco Central do Brasil, e agora corroborada pela Lei n.º 13.429/2017, não atende aos requisitos do trabalho decente exposto pelo memorando de atendimento que trouxe o trabalho decente para o Brasil.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988).

CARNEIRO, Francisco Galvão. **Informalidade e terceirização: duas tendências opostas?**

Revista de Economia Política, Rio de Janeiro, v. 14, n. 4, p. 41-49, out./dez. 1994. Disponível em: < <http://www.rep.org.br/pdf/56-3.pdf>>. Acesso em: 12 mai. 2017.

_____. **Conferência Internacional de Direitos Humanos**. Proclamação de Teerã de 1968. Disponível em: < <http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/doc/teera.htm>>. Acesso em 12 de mai. 2017.

COUTINHO. Grijalbo Fernandes. **Terceirização Bancária no Brasil – Direitos Humanos violados pelo Banco Central**. São Paulo: LTR, 2015.

COUTINHO. Grijalbo Fernandes. **Terceirização – Máquina de Moer Gente Trabalhadora. A inexorável relação entre a nova marchandage e a degradação laboral, as mortes e mutilações no trabalho**. São Paulo: LTR, 2015.

DELGADO. Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Salvador: LTR. 8ª edição. 2010.

DRUCK, Graça. **Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?**. CADERNO CRH, Salvador: v. 24, p. 37-57, 2011.

FILHO. Georgenor de Souza Franco. **Avaliando o Direito do Trabalho**. Salvador: LTR. 2011.

FLORES. Joaquín Herrera. **A (re)invenção dos direitos humanos**. Florianópolis: Boiteux, 2009.

_____. **Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 de mar. 2017. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 12 de mai. 2017.

MABEL, Sandro. **Projeto de Lei 4.330/04**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2004.

Disponível em:

<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>>. Acesso em: 12 mai. 2017.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Agenda Nacional do Trabalho Decente**. Brasília, 2006. Disponível em: < http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/agenda_nacional_trabalho_decente_536.pdf >. Acesso em: 12 mai. 2017.

PORTELA. Paulo Henrique Gonçalves. **Direito Internacional Público e Privado –**

Incluindo Noções de Direitos Humanos e Comunitário. 7ª ed. São Paulo: JusPodivn, 2015.

_____. **Pacto de San José da Costa Rica.** Convenção Americana de Direitos Humanos de 1969. Disponível em: <
<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/sanjose.htm>>. Acesso em 12 de mai. 2017.

_____. **Resolução n° 2.166/1995 do Banco Central do Brasil.** Disponível em: <
https://www.bcb.gov.br/pre/normativos/busca/downloadNormativo.asp?arquivo=/Lists/Normativos/Attachments/46175/Res_2166_v1_O.pdf>. Acesso em 12 de mai. 2017.

_____. **Resolução n° 2.953/2002 do Banco Central do Brasil.** Disponível em:
https://www.bcb.gov.br/pre/normativos/busca/downloadNormativo.asp?arquivo=/Lists/Normativos/Attachments/46882/Res_2953_v1_O.pdf>. Acesso em 12 de mai. 2017.

_____. **Resolução n° 3.110/2003 do Banco Central do Brasil.** Disponível em: <
https://www.bcb.gov.br/pre/normativos/busca/downloadNormativo.asp?arquivo=/Lists/Normativos/Attachments/46566/Res_3110_v3_P.pdf>. Acesso em 12 de mai. 2017.

RODRIGUES. Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho.** São Paulo: Ltr, 1993.

SANTOS. Boaventura de Sousa. **Os Magistrados do Futuro.** Brasília : Jornal da UnB, Direito.

_____. Supremo Tribunal Federal. Segunda Turma. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n° 1.625-3.** Relator: min. Maurício Correa. Disponível em: <
<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=1625&classe=ADI&origem=AP&recurso=0&tipoJulgamento=M>>. Acesso em 12 de mai. 2017.

_____. Supremo Tribunal Federal. Segunda Turma. **Agravo Regimental no Recurso Ordinário n° 2.487 (ADI 2487) Paraná. Relator: min. Ricardo Lewandowski.** Julgado em 22 de mai. 2012. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 jun. 2012. Disponível em: <
<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=2138254>>. Acesso em 12 de mai. 2017.

_____. Supremo Tribunal Federal. Segunda Turma. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n° 2.947. Relator: min. Cezar Peluso.** Julgado em 03 de abr. 2009. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 03 abr. 2009. Disponível em: <
<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=563896>>. Acesso em 12 de mai. 2017.

SUSSEKIND. Arnald. **Convenções da OIT e outros tratados.** São Paulo: LTr, 2007.