MARCHANDAGE, LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA E TERCEIRIZAÇÃO: AS METAMORFOSES LINGUÍSTICAS EM TORNO DO FENÔMENO SOCIAL DA SUBCONTRATAÇÃO DO TRABALHO HUMANO

MARCHANDAGE, LABOR LEASING AND OUTSOURCING: LINGUISTIC METAMORPHOSES SURROUNDING THE SOCIAL PHENOMENON OF HUMAN LABOR SUBCONTRACTING

Lelio Bentes Corrêa[1]
Helena Martins de Carvalho[2]

RESUMO: Este artigo tem por escopo analisar a história do fenômeno da subcontratação da mão de obra no Brasil em perspectiva sociológica, jurídica e semântica. Para tanto, em um primeiro momento realizou-se a revisão bibliográfica das fontes materiais da terceirização trabalhista, desde o aluguel de pessoas negras escravizadas no Brasil Colônia, passando pelos reflexos da proibição do *marchandage* na França e, finalmente, pelo gradual processo de ressignificação da linguagem jurídica que culminou na consolidação da expressão "terceirização", em substituição a "locação de mão de obra" na década de 1990. Discute-se como a linguagem jurídica foi ressignificada para suavizar práticas de exploração do trabalho humano, evidenciando o papel ideológico das transformações terminológicas. Por fim, o estudo aponta a necessidade de se resgatar os fundamentos protetivos do Direito do Trabalho diante do avanço da lógica econômica de flexibilização e desregulamentação.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho; terceirização; fontes materiais; história dos conceitos.

ABSTRACT: This paper examines the history of the phenomenon of labor subcontracting in Brazil from a sociological, legal, and semantic perspective. It begins with a literature review of the material sources of labor outsourcing, tracing its origins from the rental of enslaved Black persons during the Brazilian colonial period, through the repercussions of the prohibition of marchandage in France. It culminates in the

---

1 *Mestre em Direito Internacional dos Direitos Humanos pela Universidade de Essex, Reino Unido; professor do Centro Universitário IESB – DF; ex-membro da Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT; professor do Centro Internacional de Formação da OIT – ITC-Turim e do Centro Universitário IESB-DF; presidente do Tribunal Superior do Trabalho – TST e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT no biênio 2022-2024; ministro do TST desde 2003. Lattes: http://lattes.cnpq.br/4109928345400348. Orcid: https://orcid.org/0009-0009-0561-2528. E-mail: gmlbc@tst.jus.br.*

2 *Mestra em Direito, Estado e Constituição e especialista em Direito Constitucional do Trabalho pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília – UnB; assessora jurídica no Tribunal Superior do Trabalho. Lattes: http://lattes.cnpq.br/7992364209147340. E-mail: helena.carvalho@tst.jus.br.*

gradual process of semantic shift of legal language that led to the consolidation of the term "outsourcing" in the 1990s, replacing the expression "labor leasing". It discusses how legal language has been redefined to "soften" practices identifiable as labor exploitation, highlighting the ideological role of terminological changes. Finally, the study emphasizes the need to restore the protective foundations of Labor Law in light of the growing predominance of the logics of flexibility and deregulation.

KEYWORDS: Labour Law; outsourcing; material sources; history of concepts.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O recorte temporal de 1848: entre a luta operária organizada na França e a escravização de pessoas negras no Brasil; 3 O instituto da *marchandage* como fonte material do Direito do Trabalho no Brasil; 4 *Marchandage*, locação de mão de obra e terceirização: o marco regulatório da subcontratação da mão de obra no Brasil; 5 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

A subcontratação do trabalho humano transcende a mera regulamentação no campo do Direito do Trabalho, apresentando complexas e transversais implicações sociais, econômicas e jurídicas, que dão origem a distintos – e opostos – discursos no campo narrativo da disputa ideológica.

Exsurge, daí, a importância de resgatar os diversos fatores que, na marcha histórica da construção do Direito do Trabalho, embasaram a regulamentação jurídica daquilo que hoje se denomina terceirização. Segundo Mario de La Cueva (1975, p. 126), tais fontes materiais abrangem "os diversos elementos sociológicos, econômicos, históricos, culturais e ideais, além de outros que possam integrar a vida humana e social, e que determinam a substância das normas jurídicas".

Nesse cenário, a atividade legislativa baseia-se no conhecimento daquilo que é dado pela vida humana e social para, a partir dessas fontes materiais, criar as normas jurídicas. De outro lado, a atividade jurisdicional de interpretação e aplicação das normas não pode prescindir do conhecimento das fontes materiais, que informam o sentido e alcance das fontes formais[3].

Entre as fontes formais, destaca-se a narrativa histórica, que possibilita, a partir da memória, a compreensão do presente e a construção coletiva de novos alicerces para o futuro. Nesse sentido, Lopez (2001, p. 31) afirma que o Direito do Trabalho é "*uma categoria de impossível apreensão sem o conhecimento cabal do seu passado*". Compreender o fenômeno exige, portanto, considerar o contexto histórico e os processos sociais e linguísticos que o perpassam.

A análise da regulamentação jurídica em torno do fenômeno da subcontratação de mão de obra no Direito do Trabalho brasileiro remete, historicamente, ao aluguel de pessoas negras escravizadas, passando pela elaboração

3 A propósito, o art. 5º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro: "Na aplicação da lei, o juiz atenderá *aos fins sociais a que ela se dirige* e às exigências do bem comum".

da Consolidação das Leis do Trabalho, na década de 1940, e pelas referências doutrinárias brasileiras ao instituto da *marchandage*, no Direito francês.

A propósito, Lopez (2001, p. 31-32) assevera:

> Os ordenamentos laborais modernos dos países de capitalismo maduro oferecem uma realidade institucional que, quando muito, conta apenas cento e cinquenta anos de história e que, de modo substancial e sem prejuízo – é claro – das profundas transformações experimentadas no seu seio, se encontra perfilada desde as suas origens. Nas primeiras leis operárias da metade do séc. XIX, percebe-se, com nitidez, o gérmen essencial desse corpo unitário de normas e princípios que, com o tempo, haveria de alcançar o *Direito do Trabalho.*

Ademais do resgate histórico das lutas operárias e das primeiras legislações trabalhistas, a história dos conceitos apresenta-se como importante chave de compreensão do conflito estrutural entre poder econômico e força de trabalho humana, especialmente no campo da subcontratação da mão de obra.

Com efeito, embora conceitos sejam criados a partir de relações no campo fático, também são criadores dessas mesmas estruturas. Segundo Koselleck (2006, p. 102), "[a] batalha semântica para definir, manter ou impor posições políticas e sociais em virtude das definições está presente, sem dúvida, em todas as épocas de crise registradas em fontes escritas".

A substituição terminológica observada ao longo do tempo, com o objetivo de suavizar, legitimar ou tornar aceitável uma prática antes malvista, vai além de uma simples sinonímia. Trata-se de um processo político-discursivo de ressignificação que revela o uso de eufemismos com finalidade ideológica.

Nesse contexto, termos com carga negativa, condenatória ou ilegal – como "marchandage" – são substituídos por expressões menos pejorativas – como locação de mão de obra – e, mais tarde, por denominações de caráter técnico, neutro ou aparentemente aceitável – como terceirização.

A linguagem é utilizada como instrumento de legitimação de práticas sociais, contribuindo para reduzir a resistência e ampliar a aceitação pública e institucional.

"Marchandage", de um lado, remete à exploração e ilegalidade, e encerra conduta frequentemente vedada por legislações nacionais, ao tempo que a expressão "locação de mão de obra", não obstante desvinculada do modelo jurídico francês, mantém o sentido de mercantilização do trabalho. "Terceirização", a seu turno, pretende apresentar-se como termo técnico, que designa um

modelo moderno de gestão empresarial, ainda que oculte disputas estruturais em torno da precarização das condições laborais.

Trata-se, portanto, de um processo de ressignificação ideológica – a prática persiste, mas a terminologia muda com a finalidade de transformar a percepção social e valor simbólico da prática.

Em outras palavras, emprega-se um eufemismo político-discursivo não apenas para amenizar o sentido original, mas para produzir consenso em processos de despolitização e tecnocratização do discurso.

O que se observa é um verdadeiro processo de "limpeza lexical", em que termos originalmente carregados de conotações negativas são "limpos" por meio de substituições revestidas de linguagem técnica, moldando a percepção da realidade e neutralizando críticas, muito embora a prática designada mantenha-se essencialmente a mesma, apresentando os mesmos problemas estruturais no que tange à preservação do valor trabalho.

2 O recorte temporal de 1848: entre a luta operária organizada na França e a escravização de pessoas negras no Brasil

A regulamentação da subcontratação do trabalho humano no Direito do Trabalho brasileiro encontra suas bases remotas no instituto do *marchandage*, do Direito do Trabalho francês e que será objeto de análise mais aprofundada no próximo tópico.

Preliminarmente, impõe-se compreender as fontes materiais que ensejaram a proibição da prática na França, ainda em meados do século XIX.

No ano de 1848, a França vivenciou a Revolução de Fevereiro, inserida no contexto mais amplo da Primavera dos Povos na Europa. Tratou-se de uma série de revoluções que, embora com motivações e ideologias diferentes em cada país, apresentavam em comum o objetivo de romper definitivamente com o antigo regime das monarquias absolutistas, restaurado pelo Congresso de Viena após a derrota de Napoleão Bonaparte.

No contexto francês, a Revolução deu ensejo à criação da Segunda República e instalação do Governo Provisório, que criou a Comissão do Governo para Trabalhadores, com a atribuição de tratar de questões sociais e encontrar soluções para os problemas enfrentados pela classe trabalhadora da época.

A Comissão desempenhou importante papel histórico como uma das primeiras tentativas de regulação do trabalho na França, evidenciando a vontade política de se equilibrar o pleito da classe trabalhadora por melhores condições de vida e a pretensão de acumulação capitalista por parte da nova classe domi-

nante – a burguesia. A Comissão de Luxemburgo, como também é chamada, foi composta por 231 delegados patronais e 242 representantes dos trabalhadores.

O Presidente da Comissão, Louis Blanc, registrou em sua obra *Révolution de Février au Luxembourg*, de 1849, que, entre as reivindicações feitas em nome da classe trabalhadora, duas eram objeto de especial insistência por parte da assembleia, que exigia sua solução imediata: a) redução da jornada de trabalho; e b) "abolição da *marchandage*, ou seja, da exploração dos trabalhadores por subempreiteiros" (Blanc, p. 4).

Ainda segundo Louis Blanc, um grande número de trabalhadores declarou "que os trabalhos não ser[iam] retomados enquanto as duas questões mais urgentes, a redução das horas de trabalho e a abolição da subcontratação, não fo[ss]em resolvidas" (Blanc, p. 5).

Um dia depois da primeira sessão da Comissão, o Governo Provisório publicou o Decreto de 2 de março de 1848, relativo à fixação da jornada de trabalho e à proibição da exploração[4], que estabelecia, em seu artigo 2º, "que a exploração dos trabalhadores por subcontratantes, chamados intermediários ou tarefeiros, é essencialmente injusta, vexatória e contrária aos princípios da fraternidade".

Nesse cenário, o Decreto aboliu a exploração por subcontratantes, ou *marchandage*, no que fora posteriormente complementado por outro Decreto, que estabeleceu multa de cinquenta a cem francos pela prática do ilícito; de cem a duzentos francos em caso de reincidência; e pena de prisão de um a seis meses para a dupla reincidência.

Esse segundo Decreto previa, ainda, em seu preâmbulo:

> [O] decreto de 2 de março, que determina a duração efetiva do trabalho e suprime a exploração do trabalhador por meio de negociação, não é universalmente executado no que diz respeito a esta última disposição; considerando que *as duas disposições contidas no decreto acima mencionado são de igual import*ância e devem ter força de lei.

Observa-se, portanto, que, no processo histórico de luta pela ampliação dos direitos sociais, a proibição da subcontratação da mão de obra humana foi alçada a patamar central, ao lado de um dos direitos trabalhistas mais básicos – a limitação da jornada. Nesse contexto, a prática da *marchandage* teve sua vedação reconhecida como indispensável à tutela da dignidade do sujeito que trabalha.

---

4 Disponível em: https://herveguichaoua.fr/IMG/pdf/decret_loi_du_2_mars_1848.pdf. Acesso em: 01 jul. 2025.

Reside, nesse apanhado histórico, o gérmen da regulamentação jurídica da terceirização trabalhista no Brasil. Obviamente, a *terceirização*, enquanto categoria de análise no campo da linguagem, exsurge em um contexto histórico e socioeconômico diferente, marcado pela crescente globalização e digitalização do sistema capitalista.

No entanto, a prática da subcontratação da mão de obra em si, em perspectiva sociológica e histórica, consubstancia fenômeno presente desde as raízes colonialistas e escravocratas do mundo do trabalho contemporâneo.

Em 1848, a Europa aproximava-se da Segunda Revolução Industrial, que viria a promover a expansão do processo de industrialização para além dos limites da Inglaterra, consolidando o modelo capitalista de produção no Norte Global.

O Brasil, de outro lado, vivenciava a recente criação do Império e o rompimento formal com o pacto colonial, cujos reflexos ainda se fazem presentes até os dias atuais, moldando, em grande medida, as relações sociais e a distribuição de renda. A sociedade estruturava-se a partir do regime escravocrata e da economia essencialmente agrícola.

Naquele momento histórico, o Brasil havia acabado de proibir formalmente o tráfico transatlântico de africanos escravizados para o Brasil, por meio da Lei Freijó, de 1831, e estava a dois anos de promulgar a Lei Eusébio de Queirós, que efetivamente interromperia aquela prática nefasta, por meio da imposição de medidas mais rigorosas.

Especificamente nos dias 1º e 2 de março de 1848, enquanto a classe trabalhadora francesa exigia, com sucesso, a proibição da *marchandage*, por considerá-la "*opressiva para o trabalhador*", um dos principais jornais do Rio de Janeiro registrava inúmeros anúncios de locação do trabalho humano, em sua versão mais violenta e cruel.

Com efeito, as transações comerciais anunciadas no *Jornal do Commercio* do Rio de Janeiro, em suas Edições de ns. 61[5] e 62[6] do ano de 1848, abrangiam negócios jurídicos de compra, venda e aluguel e tinham por objeto itens que contam muito do modo de vida das elites da época: um armazém próprio para café, peças de algodão americano, capim, pianos ingleses, sedas para vestidos, uma coleção de jornais, cebolas de Lisboa, uvas de Málaga, uma coleção de pássaros e aves da Bahia, livros estrangeiros, artigos decorativos vindos da França, trajes de veludo, peixe salgado, liteiras e *pessoas negras escravizadas*.

5 Disponível em: https://memoria.bn.gov.br/DocReader/DocReader.aspx?bib=364568_03&pagfis=12106. Acesso em: 01 jul. 2025.

6 Disponível em: https://memoria.bn.gov.br/DocReader/DocReader.aspx?bib=364568_03&pagfis=12108. Acesso em: 01 jul. 2025.

Entre os inúmeros anúncios de aluguel de seres humanos, com sua força de trabalho, cumpre destacar os seguintes:

> "Aluga-se um escravo bom boleiro e cocheiro, de boa figura, na rua estreita de S. Joaquim nº 25".
>
> "Há uma ama de leite crioula do primeiro parto, muito limpa, com muito bom leite e abundancia, e recolhida: quem a pretender alugar dirija-se à rua Direita nº 145".
>
> "Precisa-se alugar pretos robustos; na rua do Ouvidor nº 65".
>
> "Aluga-se uma bonita escrava, sabendo todo o necessário para o serviço de uma casa; na rua da Alfandega nº 18".
>
> "Aluga-se uma preta que sabe lavar, engommar e cozinhar o trivial de uma casa, com a condição de não sahir à rua. Dirijão-se à rua dos Pescadores nº 85".
>
> "Aluga-se uma escrava boa cozinheira, com a condição de não sahir à rua; na rua das Violas nº 102".
>
> "Aluga-se uma ama de leite de 17 annos, mucama recolhida; na rua do Principe nº 112".
>
> "Precisa-se alugar um preto forro ou cativo, que seja cozinheiro de forno, fogão e massas, exigindo-se que seja perfeito em sua arte; a quem convier dirija-se à rua do Ouvidor nº 27, primeiro andar".
>
> "Existem alguns escravos marinheiros da carreira do Rio Grande, para alugar por mezes ou por soldada, para a mesma carreira ou para onde convite; quem os precisar procure na Pedra do Sal o Sr. Joaquim do Principe e Silva, e na praia dos Mineiros, o Sr. Thomaz José Mendes do Aquino".

Segundo Heloisa Souza Ferreira (2012, p. 97), em sua pesquisa sobre os anúncios de pessoas negras escravizadas nos jornais do Espírito Santo no período entre 1849 e 1888, ao comércio de escravos importava notadamente a especialidade:

> [A]núncios descrevem trabalhadores especializados como: mestres de fazer cigarros, padeiros, cozinheiros, pescadores de lancha, costureiras, engomadeiras, rendeiras, pajens, carpinteiros, trabalhadores de roça, amas de leite, lavadeiras, serradores, falquejadores, oleiros, serradores, alfaiates, fabricantes de açúcar, marinheiros, oficiais de sapateiro, marceneiros, fazedores de lenha, forneiros de padaria, tropeiros, sapateiros. Enfim, eram as mãos e os pés dos senhores, mãos daqueles que achavam que trabalhar era coisa de preto.

O enfoque na especialização do trabalho e na redução dos custos em tais anúncios não difere em muito da propaganda, tanto política como corporativa, da terceirização nos dias atuais: "Terceirizamos diversos serviços, incluindo limpeza, recepção, portaria, copa, auxiliares de logística, manutenção predial e zeladoria, proporcionando o *melhor custo/benefício*"[7] (grifo acrescido).

Ainda no século XIX, foram promulgadas as principais leis voltadas à abolição da escravidão no Brasil: Lei Feijó (1831), Lei Eusébio de Queirós (1850), a Lei do Ventre Livre (1871), a Lei dos Sexagenários (1885) e a Lei Áurea (1888).

A abolição, no entanto, não foi acompanhada das necessárias políticas públicas de inserção da pessoa negra ex-escravizada na vida social, econômica, cultural, política e institucional do país. Nesse contexto, ainda hoje as relações de trabalho no Brasil são profundamente marcadas pela lógica colonial e escravocrata.

Embora formalmente "livres", trabalhadoras e trabalhadores ainda encontram nas profundas desigualdades, na miséria e na falta de proteção social entraves concretos para a tutela de sua dignidade no âmbito das relações de trabalho.

3 O instituto da *marchandage* como fonte material do Direito do Trabalho no Brasil

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em sua redação original de 1943, regulamenta os contratos de subempreitada, imputando ao subempreiteiro as obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar e resguardando, "aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro".

Evaristo de Moraes Filho, em sua obra *Contrato de Trabalho*, de 1944 (p. 27), esclarece a relação do dispositivo em comento com o instituto da *marchandage* no Direito francês:

> Até há bem pouco tempo soava como algo estranho em nosso direito do trabalho a palavra *marchandage*. Ou era quase que inteiramente desconhecida, ou então era tomada em sentido pejorativo, como qualquer coisa de proibido e delitual. Mas já agora, principalmente depois da publicação da Consolidação das Leis do Trabalho, familiarizou-se o público brasileiro com o uso do vocábulo, e mais do que isso, com o seu próprio conceito

7 Resultado obtido em pesquisa livre na ferramenta de busca Google, a partir das expressões "anúncio" e "terceirização de serviços". Disponível em: www.google.com.br. Acesso em: 23 jun. 2025.

> exato. Sim, foi muito feliz o legislador ao defini-lo da forma em que o fez.

Em outra oportunidade, o autor referia-se ao "contrato de subempreitada, no qual a relação de trabalho se desdobra em três níveis distintos: o empresário principal, o subempreiteiro e o trabalhador propriamente dito, como se dá no caso de estabelecimentos que mantêm orquestras com músicos contratados pelo maestro, que funciona como intermediário" (Moraes Filho, 1983, p. 42).

Prossegue o autor, citando parecer elaborado por Oliveira Viana em maio de 1938, cinco anos antes da promulgação da CLT, quando Consultor Jurídico do Ministério do Trabalho:

> [a] hipótese vem regulada pelo art. 455, da Consolidação das Leis do Trabalho, exatamente de acordo com a ementa do parecer de Oliveira Viana. Assim concluía o parecer: Nossa legislação não prevê, como outras – a francesa, por exemplo, a espécie. Há, pois, uma lacuna na lei. Como, porém, a Constituição admite que, no caso de lacuna, a interpretação da lei se faça segundo a equidade ou segundo os princípios gerais do direito (que, no caso, seriam os do direito social), é de se concluir pela responsabilidade do proprietário principal nesta hipótese. Daí decorre, pois, que ao empresário principal cabe anotar as carteiras profissionais dos músicos que trabalham no seu estabelecimento.

Cumpre salientar que, entre as fontes materiais que inspiraram a redação da CLT, destacam-se os pareceres elaborados por Oliveira Viana, na Consultoria Jurídica do Ministério do Trabalho. Ali, foi sucedido por Oscar Saraiva, um dos integrantes da Comissão encarregada da elaboração do anteprojeto da CLT, ao lado de Luiz Augusto de Rego Monteiro, então Diretor-Geral do Departamento Nacional do Trabalho, e Arnaldo Süssekind, Dorval Lacerda Marcondes e José de Segadas Viana, Procuradores do Trabalho.

Arnaldo Süssekind esclarece que, ademais dos pareceres elaborados por Oliveira Viana e Oscar Saraiva, também serviram de fontes materiais para a legislação trabalhista consolidada as Convenções da OIT, a Encíclica *Rerum Novarum*, as conclusões aprovadas no Primeiro Congresso Brasileiro de Direito Social, e os pronunciamentos da Justiça do Trabalho, que havia começado a funcionar em 1º de maio de 1941.

A fim de investigar, portanto, o contexto em que se elaborou o art. 455 da CLT é indispensável a compreensão de seu conteúdo e amplitude. Naquele momento histórico, a figura da subempreitada era suficiente à regulamentação das relações de trabalho firmadas no contexto socioeconômico de um capita-

lismo ainda em fase de industrialização no Brasil, e aplicava-se, sobretudo, embora não apenas, aos setores da indústria e da construção civil.

A respeito de "como a CLT se insere no projeto de industrialização do país", Arnaldo Süssekind esclarece (Biavaschi, 2007, p. 346-348):

> [A] CLT fez parte de um contexto de medidas visando a transformar o Brasil de um país eminentemente agrícola para um país a caminho da industrialização. Mas por quê? Que contexto é esse? Estávamos em 1942. E isso não é coincidência. Em 1942, durante a Guerra, Vargas cria a Vale do Rio Doce para tirar o minério de ferro da terra. Cria a Siderúrgica Nacional de Volta Redonda para transformar esse ferro em aço, sem o que não há indústria. Cria o Senai para profissionalizar industrialmente o profissional. E manda fazer a CLT por quê?
>
> [...] Ele [Getúlio] tinha certeza de que, terminada a guerra, os trabalhadores iriam para as ruas, talvez com movimentos grevistas, para exigir a complementação da legislação do trabalho. Direitos que trabalhadores de outros países já tinham adquirido. De modo que ele se quis antecipar, facilitar a industrialização sem movimentos grevistas.
>
> Então, esses fatos e atos formam um contexto que visava à industrialização do país. Celso Furtado, em um de seus trabalhos, mostra que isso se alcançou. Começou ano a ano a diminuir a importação de produtos industrializados e o Brasil crescia industrialmente.

Nesse passo, imperioso retomar Evaristo de Moraes Filho (1944, p. 28), que cita os autores franceses Henri Capitant, Paul Cuche e Paul Pic (os grifos foram acrescidos):

> [N]ão é demais precisar detalhadamente como se realiza este contrato. Assim o definem CAPITANT e CUCHE:
>
> "O *marchandage* é uma convenção de sub-empreitada, usada em certas profissões, *principalmente na indústria de construção e nas indústrias a domicílio*, pela qual um sub-empreiteiro, tendo contratado com o empreiteiro principal sôbre a mão-de-obra dos trabalhos a realizar, faz executar esses trabalhos por operários pagos por ele a tempo ou a peça, com ou sem a garantia do empreiteiro principal".
>
> Idêntica definição é encontrada em Paul Pic: "Designa-se sob o nome de *marchandage* a combinação que consiste, para um artífice, em tomar a obra de empreitada e mandá-la executar por outros operários, que êle paga a dia ou a peça, *especulando sobre a diferença dos preços*".

> Das definições apresentadas, ressaltam desde logo os dois elementos primordiais do *marchandage*, que por si sós o caracterizam: é uma *sub-empreitada* e diz respeito tão somente à *mão-de-obra*. Pelo primeiro característico, inclui-se o *marchandage* entre os contratos propriamente ditos, de vez que encerra todos os requisitos de uma relação bilateral de direito privado. E pelo segundo, é que se pode distingui-lo com nitidez de qualquer outra figura jurídica de sub-empreitada. Enquanto que, nas outras, o sub-empreiteiro apresenta também material e capital; nesta oferece exclusivamente a mão-de-obra.

Cumpre esclarecer que o Código do Trabalho francês de 2008 prevê dois tipos ilícitos de subcontratação da mão de obra: *marchandage* e *cessão ilícita de mão de obra.*

A *cessão ilícita de mão de obra* (*prêt de main-d'*œuvre *illicite*) encontra-se disciplinada no artigo L8241-1, de seguinte teor: "É proibida qualquer operação com fins lucrativos que tenha como objetivo exclusivo a cessão de mão de obra"[8] (tradução livre).

Nesse cenário, a empresa prestadora aufere lucro do simples repasse da mão de obra, uma vez que não realiza qualquer atividade própria, tampouco exerce controle ou direção diretos, apenas "cede" a mão de obra. Considerando a primazia da realidade, princípio central do Direito do Trabalho brasileiro e prestigiado igualmente no Direito Internacional do Trabalho e no Direito Comparado, tem-se que, no campo fático, o poder hierárquico e a subordinação jurídica são estabelecidos entre o trabalhador e a empresa tomadora dos serviços.

De outro lado, a *marchandage* encontra-se prevista no artigo L8231-1 do *Code du Travail*, que estabelece "qualquer operação com fins lucrativos de fornecimento de mão de obra que tenha como efeito causar prejuízo ao trabalhador em questão ou eludir a aplicação de disposições legais ou estipulações de uma convenção ou acordo coletivo de trabalho, é proibida"[9] (tradução livre).

Trata-se da forma agravada da cessão ilícita de mão de obra, na medida em que acarreta prejuízo aos trabalhadores ou fraude às normas trabalhistas, manifestados, por exemplo, em salários inferiores, jornadas excessivas, inobservância das normas mínimas de saúde e segurança, dissimulação do real vínculo de emprego, entre outros.

---

8 No original: "Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite".

9 No original: "Le marchandage, défini comme toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'oeuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail, est interdit".

O artigo L.8234-1 do Código do Trabalho francês comina à prática da *marchandage* pena de prisão de dois anos e multa de 30.000 euros. Caso haja pluralidade de vítimas *ou* trate-se de trabalhador cuja vulnerabilidade ou estado de dependência são evidentes ou conhecidos do autor, a pena é elevada para cinco anos de prisão e multa de 75.000 euros. Ademais, a pena é majorada para dez anos de prisão e 100.000 euros de multa quando o ato ilícito é cometido por grupo organizado.

Conforme se analisará no tópico a seguir, a expressão *marchandage* ainda viria a ser associada ao fenômeno social e jurídico da subcontratação da mão de obra por algumas décadas, até seu gradual processo de desuso e substituição por "locação de mão de obra" seguido, a partir da década de 1990, da consolidação do termo "terceirização".

4 *Marchandage*, locação de mão de obra e terceirização: o marco regulatório da subcontratação da mão de obra no Brasil

Após a primeira regulamentação da subcontratação da mão de obra no Brasil, com a CLT, passaram-se mais de trinta anos até que a Lei nº 6.019/1974 viesse a regulamentar o trabalho temporário, estabelecendo mecanismos legais para as empresas enfrentarem a competitividade do sistema econômico globalizado e possibilitando-lhes contratar mão de obra qualificada por menor custo e sem responsabilidade direta dos tomadores dessas atividades pelos direitos de trabalhadores e trabalhadoras.

A princípio, a norma contemplava tão somente o trabalho temporário. Em 1983, essa possibilidade de contratação atípica e intermediada da força de trabalho foi estendida aos serviços de vigilância, por meio da Lei nº 7.102.

No ano de 1986, o Tribunal Superior do Trabalho consolidou entendimento no sentido da ilegalidade da contratação de trabalhadores por empresa interposta, salvo nos casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Esse entendimento passou a balizar grande parte das decisões judiciais, tanto no que tange ao reconhecimento do vínculo de emprego em subcontratações fraudulentas como à responsabilização da empresa tomadora de serviços.

Nesse sentido, o TST editou, em 30/09/1986, a Súmula nº 256, de seguinte teor:

> CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE
>
> Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03/01/1974, e 7.102, de 20/06/1983, é ilegal a contratação de traba-

> lhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

O termo *marchandage* constou, igualmente, do acórdão prolatado por ocasião do julgamento do Incidente de Uniformização de Jurisprudência que deu ensejo à edição da Súmula nº 256 do TST. Tratava-se de trabalhadora subcontratada para prestar serviços de limpeza em estabelecimento de empresa siderúrgica e que pleiteava o seu correto enquadramento profissional.

O Tribunal Pleno, ao julgar o IUJ-RR-3442/84, sob a relatoria do Ministro Marco Aurélio Mendes de Farias Mello, consignou que, "[a]ntes da abordagem da matéria à luz do ordenamento jurídico nacional, cumpre mergulhar no tempo e deixar explicitada a origem dos primeiros movimentos contrários ao *marchandage*".

Em seguida, citando Evaristo de Moraes, o acórdão examina a evolução da regulamentação do instituto na França, passando pela instalação da Comissão do Governo para Trabalhadores, tema abordado no tópico anterior.

Naquela ocasião, concluiu o Pleno do TST que "[a] relação jurídica mantida entre a locadora de serviços e o contratado tem as características de arrendamento, locação ou aluguel da força de trabalho e reveste-se de ilicitude, pois os *homens* não podem ser objeto – ainda que velado, deste tipo de contrato, mas somente as *coisas*" (grifos no original). Registrou-se, ainda, no acórdão então prolatado:

> Na relação jurídica estabelecida entre o empregado e a chamada empresa prestadora de serviço falta, pelo menos, um destes requisitos essenciais: a assunção dos riscos da atividade econômica. Justamente este que é o cerne das relações de trabalho numa economia de cunho capitalista. Certamente, falta outro suposto normativo fundamental: a direção dos trabalhos, pois a empresa, dita cliente, é quem determina a outra o que deve ser feito e qual a melhor oportunidade para tanto. Assim, a prestadora de serviços somente repassa ao empregado as tarefas a serem executadas, sem que tenha a noção do risco a que se sujeita.

Observa-se, da leitura dos acórdãos prolatados durante a década de 1980, que a jurisprudência oscilava entre a menção expressa ao termo "marchandage" e à expressão "locação de mão de obra".

A propósito, cumpre transcrever trecho do paradigmático acórdão prolatado pela 2ª Turma do TST no ano de 1980, de relatoria do Ministro Marcelo Pimentel, que aborda o tema dos processos de ressignificação ideológica no campo da linguagem, ao se referir à *locação de mão de obra* como "mero eufemismo para disfarçar o verdadeiro objetivo do ajuste: o aluguel de em-

pregados, conhecido e condenado internacionalmente como *marchandagem*" (Lima Filho, 1985, p. 229-234).

Prossegue o acórdão, afirmando que "[a] *marchandagem*, a exploração do trabalho alheio, em que se enquadra a hipótese versada, é, sem dúvida, a mais condenada forma de comércio, representando um retrocesso legal, pois, de forma apenas um pouco mais amena, representa a semi escravidão".

Concluiu a Turma que "[a] entidade locadora admite e assalaria, mas não assume os riscos da atividade econômica nem dirige a prestação pessoal de serviço. A entidade tomadora assume os riscos da atividade econômica e dirige a prestação pessoal do serviço, mas não admite nem assalaria", o que obstaculiza o sentido tuitivo da legislação trabalhista.

No que tange aos aspectos sociais e condições de trabalho nefastas que decorrem da subcontratação da mão de obra, a 2ª Turma registrou (grifo acrescido):

> Dificuldade de pleitear equiparação salarial em uma empresa, ante a existência de dois empregadores para um só empregado; evasão da contribuição sindical, pois esta não é recolhida ao Sindicato representativo da categoria profissional em que se integra a atividade do empregado, impossibilidade de participação das vantagens e benefícios que decorrem dos dissídios, convenções ou acordos coletivos; falta de amparo no que toca às normas específicas das atividades profissionais em que atua o trabalhador alugado, bem como uma série de outros prejuízos que decorrem da figura dicotômica do empregador.
>
> [...]
>
> A burla, que se pratica, diminui ou praticamente anula as possibilidades de acesso à carreira. Não participando dos dissídios coletivos das categorias a que efetivamente deveriam pertencer, por não serem enquadrados, sindicalmente, na categoria profissional para qual estão trabalhando, tais empregados ficam condenados à marginalização salarial. Se não se vinculam ao estabelecimento ao qual realmente servem, têm seu valor e trabalho menosprezados, sem condições de reivindicações, porque são alugados por terceiros. A estes o valor individual pouco ou nada interessa, porque, em regra, o trabalhador desamparado não oferece riscos quanto ao exacerbamento do espírito vindicatório. É a continuidade na empresa que assegura direitos ao trabalhador como promoção na carreira, melhores postos, salário compensador e, eventualmente, até a estabilidade.

[...]

O trabalhador é transformado em mero objeto, sem possibilidade de maior acesso, porque este representaria melhoria salarial, incompatível com o espírito mercantilista que envolve tais contratações. Assim, o progresso do pessoal no trabalho está em razão inversa do êxito do seu empregador, pois a limitação do salário se impõe pela própria precariedade do emprego.

Como promover a integração, constitucionalmente prevista, do trabalhador na empresa, se este não pode desfrutar da pujança econômica do seu real empregador? Tais contratações são o inverso do pretendido pela Constituição, criando um grupo de marginalizados, exatamente aqueles que foram usados pelas locadoras de mão-de-obra, funcionando, lamentavelmente, em regime de fraude à lei.

Tais contratos coonestam a ilegalidade dos agentes da *marchandagem* no Brasil *destruindo-se, assim, gradativamente, a legislação social*.

[...]

Se viável tal interpretação, chegaríamos ao absurdo de ter a maciça maioria da mão de obra trabalhando em regime transitório, porque, sob o argumento de aperfeiçoamento da estrutura empresarial ou economia da mão-de-obra, estar-se-ia, realmente, criando a instabilidade e o fantasma do desemprego. Pouco importa que haja vínculo com a empresa locadora. O princípio constitucional da integração do empregado na vida da empresa fica anulado[10].

A substituição, em bloco, de trabalho em uma empresa, pelo regime de locação, talvez permita economia nos serviços auxiliares possivelmente a longo prazo. Dispensando-se todo um quadro auxiliar, substituindo-o por serviço contratado, haverá uma economia na contabilidade, setor de pessoal, etc. Fácil será a supressão desses departamentos em várias empresas, e sua substituição por serviços da empresa locadora. Uma pequena organização não terá como estabelecer seus serviços computados, porém a soma de várias permitirá o uso indiscriminado do computador, desaparecendo ampla área de aproveitamento da mão-de-obra especializada, com a diminuição gradativa da administração de pessoal, a longo prazo. (TST – RR-

10 A Constituição de 1967 assegurava, entre outros direitos trabalhistas, a "integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, nos casos e condições que forem estabelecidos" (art. 158, V).

189/79. Acórdão nº 2.177/80. 2ª Turma, Relator Ministro Marcelo Pimentel. Julgamento em 07/10/1980. Publicado no DJ em 12/12/1980, p. 10.666)

Posteriormente, entre 1986 e 1993, verificou-se uma tendência ao abandono do termo "marchandage", com a gradual transição para o termo "locação de mão de obra".

Em 21/12/1993, a Súmula nº 256 foi cancelada em virtude de sua incorporação ao item I da Súmula nº 331 do TST. Da leitura dos seis precedentes que deram ensejo à edição do item II do novo Enunciado, não se verificou qualquer referência à expressão *marchandage*. Dois precedentes citam expressamente "locação de mão-de-obra" (RR-27.568/91.2, Acórdão nº 905/92. 5ª Turma, Relator Ministro Antonio Amaral, Julgamento em 27/5/1992; RR-44058/92.6, Acórdão nº 3308/1992. 1ª Turma. Relator Ministro Afonso Celso, Julgamento em 28/10/1992).

Ocorre que a expressão "locação", conquanto não mais conferisse à prática um aspecto de ilicitude, conferia-lhe o sentido de comercialização do trabalho humano, em contraposição a um dos princípios fundamentais sobre os quais se assenta a Organização Internacional do Trabalho, no sentido de que "o trabalho não é uma mercadoria" (item I, alínea "a", da Declaração de Filadélfia, de 1944).

A partir do início da década de 1990, verificou-se o processo de consolidação do termo *terceirização*. Com efeito, segundo o Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa, o primeiro registro de que se tem notícia da palavra "terceirização" data do ano de 1991. A obra registra, ainda, que o termo pertence ao campo da administração e da economia (Houaiss, p. 2700):

> *terceirização* s.f. (1991) ato ou efeito de terceirizar 1 ADM ECON forma de organização estrutural que permite a uma empresa transferir a outras suas atividades-meio, proporcionando maior disponibilidade de recursos para sua atividade-fim, reduzindo a estrutura operacional, diminuindo os custos, economizando recursos e desburocratizando a administração 2 p. met. contratação de terceiros, por parte de uma empresa, para a realização de atividades ger. não essenciais, visando à racionalização de custos, à economia de recursos e à desburocratização administrativa <t. dos serviços de segurança>.
>
> *terceirizar* v. (1991) ADM ECON Bt.d.int.e pron. proceder à terceirização de ou sofrer processo de terceirização <t. algumas atividades da empresa> <perdemos a oportunidade de t. em tempo> <muitas empresas já se terceirizaram no Brasil> ETIM terceiro + -izar; a prática desta medida

> administrativa surgiu nos E.U.A antes da Segunda Guerra Mundial e consolidou-se a partir da década de 1950, e foi introduzida no Brasil pelas fábricas multinacionais de automóveis.

No ano de 1993, o TST cancelou a Súmula nº 256 e editou a Súmula nº 331, ampliando a possibilidade de terceirização para, além do trabalho temporário e dos serviços de vigilância, toda e qualquer *atividade-meio* da empresa tomadora de serviços, assim compreendidas aquelas especializadas e não essenciais ao objetivo do negócio, em contraposição às atividades-fim ou estruturais.

> 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.*

Em 2011, o TST, editando a Súmula nº 331, condicionou a responsabilização subsidiária do tomador de serviços à sua participação na relação processual e inclusão no título executivo judicial.

Além disso, restringiu a responsabilização subsidiária da administração pública aos casos de conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666/1993, especialmente no que tange à fiscalização, afastando a responsabilidade decorrente de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa prestadora.

Antes mesmo da entrada em vigor da Reforma Trabalhista, foram ajuizados, em 2014 e 2016, junto ao Supremo Tribunal Federal, a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324 e o Recurso Extraordinário (RE) nº 958.252, em cujos autos discutia-se a constitucionalidade da Súmula nº 331 do TST.

No julgamento da ADPF nº 324, ocorrido em 30 de agosto de 2018, o STF concluiu que (grifo acrescido):

(i) é lícita a terceirização de *toda atividade, meio ou fim*, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada;

(ii) na terceirização compete à contratante verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada e responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas e obrigações previdenciárias.

No julgamento do Recurso Extraordinário nº 958.252, fixou-se tese no sentido de que "é lícita a *terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho* em pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante" (Tema 725 – grifo acrescido).

Dessa forma, os ministros do STF, por maioria, concluíram pela inconstitucionalidade da Súmula nº 331, por ofensa aos princípios da legalidade e da livre concorrência e aos valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa, reconhecendo como lícita a terceirização em quaisquer atividades empresariais.

No ano de 2017, entrou em vigor a Lei nº 13.429, que possibilitou a terceirização irrestrita de qualquer atividade, inclusive aquelas consideradas precípuas à atividade-fim da estrutura empresarial.

A esse cenário, soma-se a publicação da Lei nº 13.467, de 2017, a denominada Lei da Reforma Trabalhista, que esvaziou sobremaneira o papel dos entes coletivos, limitando severamente as suas fontes de custeio, ao tempo que flexibilizou direitos fundamentais trabalhistas, com destaque para aqueles relacionados à saúde e segurança no trabalho, consagrando a regra da primazia do negociado sobre o legislado, mediante a qual acordos e convenções coletivas de trabalho passam a converter-se em instrumento válido para a redução de direitos consagrados na lei, à exceção daqueles reputados fundamentais (art. 611-B da CLT).

A propósito, em 2021, o STF, ao julgar o Recurso Extraordinário nº 635.546, fixou a seguinte tese: "a equiparação de remuneração entre empregados da empresa tomadora de serviços e empregados da empresa contratada (terceirizada) fere o princípio da livre iniciativa, por se tratar de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos a decisões empresariais que não são suas" (Tema 383).

Consta do acórdão, prolatado pelo Tribunal Pleno do STF, que "a exigência de equiparação, por via transversa, inviabiliza a *terceirização para fins de redução de custos*, esvaziando o instituto".

Com efeito, a lógica econômica liberal opõe-se à luta por direitos trabalhistas. Trata-se, nas palavras de Manuel Carlos Palomeque Lopez (2001, p. 19), do "conflito matriz ou arquétipo de uma sociedade capitalista".

Nesse cenário, Mario de La Cueva (1975, p. 92) lembra que o Direito do Trabalho é, por sua natureza, dotado de força expansiva, no sentido de que "a finalidade do direito do trabalho em nossa era tem como meta a totalidade da classe trabalhadora". Soma-se, a essa dimensão subjetiva da expansividade, o princípio da progressividade dos direitos sociais, que impõe a constante ampliação do patamar civilizatório e encontra-se consagrado tanto no artigo 2º, § 1º, do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ratificado pelo Brasil, como no item V da Declaração de Filadélfia, da OIT.

No Brasil, convém ressaltar que a Constituição de 1988, enquanto pacto político fundamental adotado pelo povo em um ato de soberania, estabelece, em seu art. 170, que a ordem econômica funda-se "na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, [e] tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social", observados os princípios da função social da propriedade, da redução das desigualdades regionais e sociais e da busca do pleno emprego, entre outros.

A Constituição da República afirma, ainda, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e o valor social (e não meramente econômico) do trabalho e da livre-iniciativa como princípios fundantes do ordenamento jurídico, político, econômico, social, institucional e cultural.

Verifica-se que, no âmbito interno, as decisões políticas fundamentais consignam os princípios essenciais da nova ordem jurídica, pautada na redemocratização não apenas da vida política, mas de todas as esferas de existência e sociabilidade, conferindo ao Estado Democrático de Direito um caráter notadamente social.

No mesmo sentido, o Estado brasileiro, ao aderir a iniciativas como a Agenda 2030 da ONU, o Pacto Global pela Justiça Social e mesmo ao ratificar importantes tratados de direitos humanos e convenções da OIT, tem afirmado o seu compromisso, diante da comunidade internacional, com a promoção de um desenvolvimento econômico sustentável, inclusivo e sustentado, ancorado na centralidade do ser humano, com sua dignidade – o que se materializa, no campo das relações entre capital e força de trabalho humana, por meio da garantia do direito ao trabalho decente.

5 Considerações finais

A trajetória da terceirização no Brasil revela não apenas uma mutação jurídica, mas um processo de naturalização da precarização do trabalho sob

a roupagem da modernidade e da racionalidade econômica. A substituição progressiva das expressões "marchandage" e "locação de mão de obra" pelo termo "terceirização" representa uma estratégia discursiva de eufemização, que encobre a continuidade da exploração do trabalho humano, desde o regime escravocrata até a fragmentação produtiva contemporânea.

Obviamente, não se pretende equiparar as características das relações de trabalho do século XXI à gravíssima violação de direitos humanos da população negra durante o regime escravocrata no Brasil. No entanto, passando pelo aluguel de pessoas negras escravizadas, pela subempreitada na indústria e na construção civil, e, finalmente, no setor de serviços, verifica-se que a violência assume nuances, contornos e intensidades diferentes, mas persiste.

Resulta evidente que a subcontratação da mão de obra, enquanto modelo de gestão empresarial, reveste-se de violências simbólicas, materializadas, sobretudo, no sentimento de não pertencimento à estrutura do trabalho, minando o bem-estar no ambiente de trabalho e inviabilizando a organização coletiva; bem como na indefinição, no campo fático, de a quem se dirigir e reportar, e na cisão entre o trabalhador "terceirizado" e o empregado "efetivo".

A análise histórico-jurídica evidencia que a terceirização não constitui fenômeno neutro, e sim expressão de um conflito estrutural entre capital e trabalho, cuja regulação deve ser orientada pelos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa – pilares do Estado Social Democrático de Direito consagrado pelo Constituinte de 1988.

A desconstrução da linguagem que legitima a subcontratação, somada à atuação vigilante das instituições e entidades coletivas, é essencial para garantir que a centralidade do trabalho na vida social não seja reduzida à lógica da eficiência produtiva e do corte de custos. Em tempos de capitalismo informacional e financeirizado, reafirmar o Direito do Trabalho como instrumento de justiça social é tarefa urgente e irrenunciável.

Referências

BIAVASCHI, Magda Barros. *O direito do trabalho no Brasil – 1930-1942*: a construção do sujeito de direitos trabalhistas. São Paulo: LTr: Jutra – Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2007.

BLANC, Louis. *Révolution de Février au Luxembourg*. Paris: Michel Lévy, Frères, Libraires Éditeurs, 1849.

FERREIRA, Heloisa Souza. *Ardis da sedução e estratégias de liberdade*: escravos e senhores nos anúncios de jornais do Espírito Santo (1849-1888). Dissertação (Mestrado em História) – Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Humanas e Naturais. Vitória, 2012.

275 f. Disponível em: https://ape.es.gov.br/Media/ape/PDF/Disserta%C3%A7%C3%B5es%20e%20Teses/Hist%C3%B3ria-UFES/UFES_PPGHIS_HELOISA_SOUZA_FERREIRA.pdf.

HOUAISS, Antonio; VILLAR, Mauro de Salles. *Dicionário Houaiss da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

KOSELLECK, Reinhart. *Futuro passado*: contribuição à semântica dos tempos históricos. Tradução do original alemão Wilma Patrícia Maas e Carlos Almeida Pereira. Rio de Janeiro: Contraponto; Editora PUC-Rio, 2006.

LA CUEVA, Mario de. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México: Porrúa, 1975.

LIMA FILHO, João Teixeira de. *Repertório de jurisprudência trabalhista*: (1979-1981). 2. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1985. v. 1.

LOPEZ, Manuel Carlos Palomeque. *Direito do trabalho e ideologia*: meio século de formação ideológica do direito do trabalho espanhol (1873-1923). Tradução: António Moreira. Portugal: Almedina, 2001.

MORAES FILHO, Evaristo de. Contrato de trabalho. *In*: LACERDA, Dorval de (org.). *Coleção de direito do trabalho*. São Paulo: Max Limonad, 1944. v. 7.

MORAES FILHO, Evaristo de. Oliveira Viana e o direito do trabalho no Brasil. *In*: *Revista da LTr*, São Paulo: LTr, ano 47, n. 9, set. 1983.

Como citar este texto:
CORRÊA, Lelio Bentes; CARVALHO, Helena Martins de. *Marchandage*, locação de mão de obra e terceirização: as metamorfoses linguísticas em torno do fenômeno da subcontratação do trabalho humano. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 3, p. 89-109, jul./set. 2025.