

COLECCIÓN GRUPOS DE TRABAJO



Serie Trabajo y relaciones laborales

# TERCEIRIZAÇÃO E AS REFORMAS TRABALHISTAS NA AMÉRICA LATINA

*Magda Barros Biavaschi*  
*Alisson Droppa*  
*[Orgs.]*



**TERCEIRIZAÇÃO E AS  
REFORMAS TRABALHISTAS NA  
AMÉRICA LATINA**

Terceirização e as reformas trabalhistas na América Latina / Magda Barros Biavaschi ... [et al.]; editado por Magda Barros Biavaschi: Alisson Droppa - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO, 2022.

Libro digital, PDF - (Grupos de trabajo de CLACSO)

Archivo Digital: descarga y online  
ISBN 978-987-813-146-7

1. Derecho al Trabajo. ". derecho laboral. I. Barros Biavaschi, Magda, ed. II. Droppa, Alisson, ed.

CDD 344.01

**Otros descriptores asignados por CLACSO:**

Trabajo / Derechos laborales / Reformas laborales / Terceirización /  
Uberización / Precarización laboral / Plataformas digitales / Pandemia /  
Instituciones públicas / América Latina

Los trabajos que integran este libro fueron sometidos a una evaluación por pares.

# **TERCEIRIZAÇÃO E AS REFORMAS TRABALHISTAS NA AMÉRICA LATINA**

**Magda Barros Biavaschi  
Alisson Droppa**  
(Orgs.)

Grupo de Trabalho de Reformas Trabalhistas na América Latina:  
aproximações e diálogo





**CLACSO**

Consejo Latinoamericano  
de Ciencias Sociales

Conselho Latino-americano  
de Ciências Sociais

### **Colección Grupos de Trabajo**

**Pablo Vommaro** – Director de la colección

### **CLACSO Secretaría Ejecutiva**

**Karina Batthyány** – Secretaria Ejecutiva

**María Fernanda Pampín** – Directora de Publicaciones

### **Equipo Editorial**

**Lucas Sablich** – Coordinador Editorial

**Solange Victory y Marcela Alemandi** – Gestión Editorial

**Nicolás Sticotti** – Fondo Editorial

### **Equipo**

Rodolfo Gómez, Giovanni Daza, Teresa Arteaga, Cecilia

Gofman, Natalia Gianatelli y Tomás Bontempo



LIBRERÍA LATINOAMERICANA Y CARIBEÑA DE CIENCIAS SOCIALES

**CONOCIMIENTO ABIERTO, CONOCIMIENTO LIBRE**

Los libros de CLACSO pueden descargarse libremente en formato digital o adquirirse en versión impresa desde cualquier lugar del mundo ingresando a [www.clacso.org.ar/libreria-latinoamericana](http://www.clacso.org.ar/libreria-latinoamericana)

*Terceirização e as reformas trabalhistas na América Latina* (Buenos Aires: CLACSO, mayo de 2022).

ISBN 978-987-813-146-7



CC BY-NC-ND 4.0

© Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales | Queda hecho el depósito que establece la Ley 11723.

La responsabilidad por las opiniones expresadas en los libros, artículos, estudios y otras colaboraciones incumbe exclusivamente a los autores firmantes, y su publicación no necesariamente refleja los puntos de vista de la Secretaría Ejecutiva de CLACSO.

### **CLACSO**

**Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales – Conselho Latino-americano de Ciências Sociais**

Estados Unidos 1168 | C1023AAB Ciudad de Buenos Aires | Argentina

Tel [54 11] 4304 9145 | Fax [54 11] 4305 0875 | <[clacso@clacsoinst.edu.ar](mailto:clacso@clacsoinst.edu.ar)> | <[www.clacso.org](http://www.clacso.org)>



Este material/producción ha sido financiado por la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo, Asdi. La responsabilidad del contenido recae enteramente sobre el creador. Asdi no comparte necesariamente las opiniones e interpretaciones expresadas.

# ÍNDICE

## **Magda Barros Biavaschi e Alisson Droppa**

Apresentação: O fenômeno da terceirização e as suas múltiplas formas de apresentação | 9

## **Graça Druck e Victoria Basualdo**

Capítulo 1. Terceirização e suas conexiones com os processos de reforma trabalhista e a “uberização”: quatro teses a partir da análise das relações de trabalho na Argentina e Brasil | 13

## **Andrea Del Bono**

Capítulo 2. Tercerización laboral y nuevos modelos de negocios: el trabajo en las plataformas digitales de reparto en contexto de pandemia | 33

## **Matías Cremonte**

Capítulo 3. Tercerización: Su regulación, las reformas laborales y el papel de las instituciones públicas del mundo del trabajo | 49

## **María Noel Bulloni**

Capítulo 4. La precariedad del trabajo en la producción audiovisual en tiempos de la pandemia en Argentina. Nuevos y viejos desafíos sindicales | 59

## **María Alejandra Esponda**

Capítulo 5. Experiencias obreras de tercerización laboral en la industria siderúrgica a partir de un caso de estudio: Siderar (Grupo Techint) Planta Ensenada, Provincia de Buenos Aires | 73

## **Fernanda Calisto, Ana Laura López y Hugo Barreto Ghione**

Capítulo 6. Tercerización: su regulación, las reformas laborales y el papel de las instituciones públicas del mundo del trabajo en Uruguay | 89

**Elina Pessanha e Karen Artur**

Capítulo 7. Notas dissonantes: instituições públicas, discursos sobre  
terceirização e direitos do trabalho | 99

**Marcia de Paula Leite**

Capítulo 8. Terceirização e precariedade: um encontro perverso | 115

**Magda Barros Biavaschi, M. Oliveira Teixeira,  
Alisson Droppa e Ana Cristina Alves**

Capítulo 9. A terceirização no contexto da reforma trabalhista:  
Conceito amplo, metodologia e decisões judiciais | 137

Sobre as autoras e os autores | 167

## APRESENTAÇÃO

# O FENÔMENO DA TERCEIRIZAÇÃO E AS SUAS MÚLTIPLAS FORMAS DE APRESENTAÇÃO

Magda Barros Biavaschi e Alisson Droppa

ESSE LIVRO É FRUTO DO TRABALHO COLETIVO desenvolvido no âmbito do Grupo de Trabalho Reformas Trabalhistas na América Latina: aproximações e diálogo<sup>1</sup> e em especial do evento: “A Terceirização no marco das reformas trabalhistas na América Latina: conceitos, metodologias de medição, regulamentação e instituições públicas do mundo do trabalho”, organizado nos dias 3 e 17 de julho de 2020 de forma virtual, devido a pandemia de Covid-19. O encontro teve como objetivo discutir amplamente o fenômeno da terceirização, forma de contratação da força de trabalho de potencial altamente precarizador, buscando-se a adoção de um conceito amplo que permitisse abarcar a complexidade desse fenômeno e da construção de metodologias aptas a medirem sua extensão, visando contribuir com os estudos dessa forma de contratar na América Latina, com o intuito de comparar as distintas realidades desses países.

Os dois dias de discussão do seminário, reuniram pesquisadores de diversos países da América Latina, entre eles: Argentina, Brasil, Chile, México, Venezuela e Uruguai, no formato de três painéis. O primeiro chamado “O que é terceirização e como quantificá-la?”, o segundo “A terceirização: as reformas trabalhistas, a regulação e o

---

1 Coordenado por Magda Barros Biavaschi e Héctor Palomino.

papel das instituições públicas do mundo do trabalho” e o último “Experiências e pesquisas sobre terceirização: ações coletivas”.

Os resultados dos debates estão sistematizados em nove capítulos que buscam abordar o tema da terceirização e suas múltiplas apresentações. O primeiro capítulo foi escrito pelas pesquisadoras Graça Druck e Victoria Basualdo, ambas com ampla trajetória de estudos na temática e discute a terceirização do trabalho na América do Sul, com ênfase nos casos do Brasil e da Argentina, partindo de alguns elementos em termos de conceituação e desenvolvimento histórico, destacando a importância desse fenômeno no atual contexto do capitalismo flexível, financeirizado e de hegemonia neoliberal, com ênfase nas reformas trabalhistas e nas novas formas de trabalho produzidas pelas tecnologias da informação, conhecidas como “uberização”.

O segundo capítulo, escrito pela investigadora Andrea Del Bono, focaliza especificamente o tema da terceirização e os novos modelos de negócios, especialmente o trabalho por meio das plataformas digitais no contexto da pandemia, com o propósito de analisar como e por que as estratégias desse tipo de empresa podem explicar a expansão de formas terceirizadas de emprego precário e desprotegido. Já o terceiro capítulo é escrito pelo advogado trabalhista Mathias Cremonte, que aborda o tema da regulamentação da terceirização na Argentina, salientando que a maioria das reformas trabalhistas regressivas incluem um item específico sobre o tema, visando garantir o lucro do setor empresarial.

O quarto capítulo escrito pela investigadora María Noel Bulloni analisa a problemática da terceirização do trabalho no campo da produção audiovisual na Argentina, focalizando o aprofundamento da precarização durante a pandemia da Covid-19. No capítulo seguinte, Maria Alejandra Esponda aborda as experiências dos trabalhadores terceirizados da indústria siderúrgica a partir de do estudo da SIDE-RAR — Grupo Techint, da cidade de Ensenada — província de Buenos Aires.

No sexto capítulo, os pesquisadores Fernanda Calisto, Ana Laura López e Hugo Barreto Ghione abordam a regulamentação, as reformas trabalhistas e o papel das instituições públicas do mundo do trabalho no Uruguai. Em seguida, Elina Pessanha e Karen Artur observam o avanço das interpretações destrutivas do direito do trabalho no Brasil, especialmente em relação as decisões do Supremo Tribunal Federal — STF.

No oitavo capítulo Marcia de Paula Leite busca contribuir com uma definição conceitual da terceirização que permita se possa lidar cientificamente com o fenômeno, com base na compreensão que essa forma de contratar se encontra no âmago da organização empresarial

da atual fase do capitalismo, motivo pelo qual sua precisão conceitual se mostra essencial. Por fim, Magda Biavaschi, M. Oliveira Teixeira, Alisson Droppa e Ana Cristina Alves, buscam observar a terceirização em uma perspectiva da Reforma Trabalhista brasileira, destacando a importância da definição de um conceito amplo que abarque a complexidade do fenômeno, e de uma metodologia que mais bem possa medi-lo, além de discutir o sentido de alguns julgamentos do STF brasileiro envolvendo a terceirização, e como seus fundamentos dialogam com o contexto em que foram sancionadas tanto a lei da terceirização quanto a da reforma trabalhista que se seguiu.



## **CAPÍTULO 1**

# **TERCEIRIZAÇÃO E SUAS CONEXIONES COM OS PROCESSOS DE REFORMA TRABALHISTA E A “UBERIZAÇÃO”**

### **QUATRO TESES A PARTIR DA ANÁLISE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA ARGENTINA E BRASIL**

**Graça Druck e Victoria Basualdo**

#### **INTRODUÇÃO**

O objetivo deste capítulo é discutir a terceirização do trabalho na América do Sul, com particular ênfase nos casos do Brasil e da Argentina. Parte-se de alguns elementos em termos de conceituação e desenvolvimento histórico e, sobretudo, destacando a importância desse fenômeno no atual contexto do capitalismo flexível financeirizado e de hegemonia neoliberal e se analisa a relação da terceirização com as reformas trabalhistas e as novas formas de trabalho produzidas pelas tecnologias da informação, conhecidas como “uberização”, gerada no âmbito da chamada “economia de plataforma”. Apresenta-se algumas reflexões conjuntas sobre esses fenômenos que têm em comum a precarização do trabalho como centro da dinâmica das transformações organizacionais, tecnológicas e regulatórias do trabalho, propondo quatro teses fundamentais que serão expostas à luz de pesquisas realizadas no Brasil e na Argentina.

Frente às leituras que parecem considerar que a terceirização perdeu relevância na agenda de discussão política, no desenho de políticas públicas e na agenda trabalhista na atualidade, este texto defende em suas quatro teses centrais que esse fenômeno está intimamente ligado a alguns dos eixos principais que articulam as transfor-

mações recentes do trabalho. Por um lado, considera-se não só que a terceirização é uma das principais formas de racionalidade neoliberal, no campo do trabalho, mas também que esse fenômeno antecipou em muitos sentidos o que as “reformas trabalhistas” na América Latina pretendem legalizar: a precarização como regra para todos os trabalhadores. Ao mesmo tempo, no âmbito do emprego, como na economia de plataforma, sustenta-se que a terceirização realiza mudanças que abriram caminhos para viabilizar a “uberização”. Por fim, explica-se que a essência da terceirização, das reformas trabalhistas e da “uberização” está na busca por negar a condição de classe dos trabalhadores.

### **A TRAJETÓRIA DA TERCEIRIZAÇÃO**

Em primeiro lugar, sem ter a pretensão de apresentar uma sistematização da discussão conceitual sobre a terceirização, considera-se importante indicar alguns dos principais elementos que a contextualizam no interior das transformações do trabalho no capitalismo contemporâneo e destacar alguns aspectos que a compõem como estratégia empresarial.

No âmbito de diversos debates e contribuições a respeito da definição do fenômeno da terceirização, existe uma concordância entre a maioria dos pesquisadores especializados no assunto em afirmar que, nas últimas décadas, a partir da crise do modelo fordista em meados dos anos 1970, com o impulso da globalização, das inovações tecnológicas e do avanço do neoliberalismo, ocorreram mudanças importantes nas estratégias empresariais que tenderam a aprofundar a desproteção dos trabalhadores em geral e, em particular, de grupos específicos.

No contexto das transformações do capitalismo global e em um cenário cada vez mais instável e competitivo, o empresariado adotou formas de organização baseadas na segmentação dos processos produtivos e na colaboração entre organizações empresariais supostamente independentes umas das outras. A terceirização foi, neste contexto, uma das principais estratégias aplicadas, enquanto um fenômeno que não é novo, mas foi “redescoberto” entre as modalidades outrora marginais e que foi adquirindo um papel cada vez mais central.

Um componente central é a modificação da relação dual entre empregadores de uma empresa principal, claramente identificada, e um coletivo de trabalho relativamente homogêneo e organizado em torno de um sindicato por ramo de atividade, que havia sido predominante no segundo pós-guerra, em um contexto fortemente marcado pela Guerra Fria. Embora essa relação de trabalho não se aplicasse ao conjunto do mercado de trabalho, foi até meados da década de 1970,

um paradigma articulador não apenas nos países centrais, mas também em vários países em desenvolvimento.

Esta transformação dos paradigmas organizativos empresariais propiciou um efeito de dissociação entre, por um lado, a configuração jurídica da parte empregadora — que aparece desfigurada diante da existência de vários sujeitos dotados cada um de personalidade jurídica independente — e, por outro lado, mantem a sua articulação econômica, respondendo a um projeto econômico unitário. Uma das consequências mais importantes no âmbito laboral é que enquanto a figura do empregador fica enevoadada, se fragmenta e divide o coletivo de trabalhadores.

Nesta medida, pode-se afirmar que a terceirização é uma estratégia de controle e disciplinamento dos trabalhadores por parte do capital, que os divide, os fragmenta, tornando-os mais heterogêneos, facilitando assim as condições para impor uma maior exploração, com a redução do custo da força de trabalho, através da diminuição da remuneração do trabalho e dos direitos e benefícios conquistados pelos trabalhadores (Druck, 2018).

Filgueiras e Cavalcante (2015), na crítica aos conceitos de terceirização associados à ideia de divisão do trabalho e especialização — argumento e retórica empresarial —, sugerem concebê-la como o “...processo de valorização do capital por meio de organização e gestão do trabalho em que não há admissão da relação contratual com os trabalhadores (...) e que se utiliza, para tanto, de um ente interposto (...)”.

No que se refere a utilização prática da terceirização, contribuições realizadas em colaboração com a OIT (Uriarte e Colotuzzo, 2009) e retomadas por análises realizadas na Argentina (Basualdo e Morales, 2014; Basualdo, Esponda, Gianibelli e Morales, 2015) destacaram que pode assumir distintas formas, entre as quais se incluem:

1. A subcontratação, por uma empresa-mãe ou empresa principal, de uma segunda empresa para a realizar atividades ou serviços (em primeiro lugar periféricos, embora esta distinção original tenha sido notavelmente obscurecida). Essas atividades podem ocorrer dentro ou fora da empresa original. É o fenômeno mais comumente associado à terceirização.
2. A intermediação de uma segunda empresa na gestão da contratação de pessoal que posteriormente irá trabalhar na empresa principal ou contratante
3. A intermediação de uma agência de trabalho temporário para fornecer trabalhadores que prestem serviços temporários na empresa principal.

4. A contratação de trabalhadores como monotributistas, ou com contrato de prestação de serviços, ou independentes (excluindo casos de fraude trabalhista).

No caso brasileiro, várias são as modalidades de terceirização: empresas “prestadoras de serviços”, cooperativas, ONGs e as “empresas do eu sozinho”, isto é, a “pejotização”, fenômeno que leva as grandes empresas se desobrigarem de encargos sociais e direitos trabalhistas, à medida que os trabalhadores registram uma empresa em seu nome e, conseqüentemente, perdem todos os direitos garantidos pelas leis do trabalho. No serviço público, existem também várias formas de terceirização: cooperativas, ONGs, organizações da sociedade civil de interesse público (Oscips) e as organizações sociais (OSs), que são as mais utilizadas na saúde pública, assumindo a gestão dos hospitais públicos, onde há uma cadeia de subcontratação, favorecendo um ambiente promíscuo entre o privado e o público.

Em termos da cronologia desse fenômeno e de seus estágios de expansão, os estudos disponíveis mostram que na Argentina, assim como em outros países latino-americanos, a terceirização teve um primeiro impulso durante a ditadura (1976-1983), por exemplo em atividades como a petroleira, a partir de processos de “privatização periférica”. Foi na década de 1990, em um contexto de crescimento exponencial do desemprego e de forte ofensiva contra os direitos dos trabalhadores, que retomou e aprofundou o legado repressivo da ditadura.

No marco dos preceitos do Consenso de Washington, o crescimento da terceirização e das reformas trabalhistas promoveram uma profunda flexibilização e precarização das condições de trabalho, junto ao processo de reestruturação produtiva que acarretou a privatização de empresas públicas e uma reforma drástica e profunda do emprego estatal.

Após o impacto da crise econômica, institucional, política e social de 2001, e mesmo quando já se iniciava o processo de recuperação econômica, com taxas de crescimento significativas e uma evolução muito progressiva do mercado de trabalho, a partir de 2003, a terceirização se consolidou e se expandiu para todas as atividades privadas e públicas. Em um contexto de queda do desemprego na Argentina desde esse ano e do trabalho não registrado, que continuou a atingir um terço do mercado de trabalho argentino, a terceirização se constituiu como um fenômeno central de diferenciação dentro do trabalho registrado, gerando trabalhadores de primeira e segunda categoria, inclusive em empresas multinacionais que se beneficiaram, nesse pe-

ríodo, de processos de concentração e estrangeirização na economia. (Basualdo, Letcher, Nassif et al., 2019; Del Bono e Bulloni, 2018).

Em 2015, quando Mauricio Macri chegou à presidência, houve uma mudança muito forte no viés das políticas públicas, que prejudicou fortemente os trabalhadores e os sindicatos. Nesse contexto, buscou-se incluir a terceirização de forma central nos processos de reforma trabalhista, tornando-a um eixo decisivo para permitir um avanço dos interesses empresariais em oposição aos dos trabalhadores e as organizações sindicais, que, no entanto, desenvolveram diversas linhas de ação e de organização muito fortes no período e impediram a aprovação da Reforma Trabalhista no Congresso Nacional (Basualdo, 2019b).

Nos últimos anos, foram publicadas significativas contribuições para a análise da terceirização na Argentina e América Latina. Um relatório elaborado por especialistas da Subsecretaria de Planejamento de Políticas Trabalhistas do Ministério do Trabalho, Emprego e Previdência Social da Argentina entre 2014 e 2015 (Etchemendy, 2018), permitiu determinar os níveis de terceirização de mão de obra em atividades-chave da economia argentina: telefonia, televisão, eletricidade, gás, aço, têxtil e confecção de vestuário.

Os dados sobre as empresas-chave nestes setores são contundentes. Em primeiro lugar para atividades como o vestuário, onde as cadeias de subcontratação coexistem com níveis sem precedentes de informalidade do trabalho, as estimativas disponíveis para 2007 indicam que 92,7% da produção foi realizada por meio de cadeias de subcontratação. No setor telefônico, são analisados os dados dos subcontratados na telefonia fixa da empresa Telefónica, que em 2007 representavam 39% do total da planta na Argentina, 46% no Chile, 63% no Peru, 73% na Colômbia e 81% no Brasil (Idem).

Na televisão, após anos de luta e organização contra a terceirização, a Telecentro tinha 76% de seus trabalhadores terceirizados. No setor elétrico, os trabalhadores terceirizados eram em 2014, 67% da fábrica em Tucumán, 57% em Jujuy, 53% em La Rioja, 52% em Salta, 46% em San Juan, para destacar alguns casos mais graves. Na área de produção de gás, em 2014, os trabalhadores terceirizados representavam 54,5% da empresa Ban Gás Natural e 45,5% na Metrogas (Idem).

Em atividades dinâmicas e estratégicas como a siderúrgica, as estimativas para a empresa Acindar (Villa Constitución), para o ano de 2014, mostram que os trabalhadores terceirizados superavam 50% do total da fábrica (52 ou 54% segundo as estimativas disponíveis com base em seguros vida), e deles mais de 70% dos terceirizados desempenhavam tarefas na atividade principal da empresa. Esses dados são complementados por importantes análises sobre as disparidades sa-

lariais entre trabalhadores efetivos e terceirizados, bem como diferenças de formação, condições de trabalho, estabilidade no emprego e possibilidades de organização (Idem).

Em um contexto de mudança política em 2019, com os desafios econômicos, sociais e trabalhistas que se abrem na Argentina a partir da crise econômica, da situação de endividamento externo e do desenvolvimento da pandemia com enormes consequências nas relações de trabalho, o eixo dos trabalhos sobre terceirização foi deslocado, embora continue a se constituir numa linha central a ser retomada, em conexão com as mudanças tecnológicas, que têm facilitado e promovido diversas modalidades de terceirização e que vêm sendo enfrentadas por meio de um conjunto de estratégias sindicais (Ernst y Robert, 2019).

No Brasil, os primeiros estudos sobre a terceirização datam do início dos anos 1990, como parte do processo de reestruturação produtiva, com a adoção generalizada do toyotismo, que tem na terceirização uma das suas principais práticas. Grande parte das pesquisas foi realizada no setor industrial, com destaque para a indústria automotiva e química/petroquímica e petroleira. Nessa época, alguns sindicatos importantes, a exemplo do então Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e do Sindicato dos Químicos e Petroquímicos da Bahia, denunciavam e se posicionavam contra a terceirização, apontando que esta deixava de ser aplicada apenas nas atividades periféricas das fábricas, para ser adotada também no núcleo produtivo (Druck, 2011).

No anos 2000, outros estudos foram realizados para além da indústria, a exemplo de bancários, *call centers*, construção civil, além das empresas estatais ou privatizadas de energia elétrica, comunicações e dos serviços públicos de saúde e educação, revelando que, além do crescimento da terceirização, foram múltiplas as formas de precarização do trabalho: nos tipos de contrato, na remuneração, na rotatividade, nas jornadas de trabalho, nas condições de trabalho e de saúde e na representação sindical. Neste período, ocorreu uma verdadeira epidemia da terceirização nos setores público e privado. E, apesar dos limites definidos pelo Enunciado 331, que interditava a terceirização na atividade fim, aos poucos ela foi atingindo áreas nucleares das empresas e proliferou no serviço público. Não existem estatísticas oficiais mais precisas sobre a terceirização no Brasil, o Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos), através da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), estimou, para as principais regiões metropolitanas, que em 2009, 11,6% dos empregados urbanos eram subcontratados em serviços terceirizados e autônomos que trabalhavam para empresas. Um ano depois, 2010, em

estudo do CUT-DIEESE (2011), os setores tipicamente terceirizados correspondiam a 25,5% dos empregos formais no Brasil.

Pochmann (2012) numa investigação para o Estado de São Paulo, também mostra a evolução do número de trabalhadores formais em atividades tipicamente terceirizáveis, que salta de 110 mil em 1995 para mais de 700 mil em 2010, um crescimento médio anual do emprego formal terceirizado de 13,1% ao ano.

### **PRIMEIRA TESE: TERCEIRIZAÇÃO COMO UMA DAS PRINCIPAIS FORMAS DA RACIONALIDADE NEOLIBERAL NO CAMPO DO TRABALHO**

A terceirização esteve presente desde os primórdios do capitalismo, pois no século XVI, na Inglaterra e França, foi utilizada pelos mercadores-empregadores como forma de controle e subordinação dos artesãos independentes (Castel, 1998). O uso da subcontratação neste processo de assalariamento buscava a proletarianização dos artesãos, através da perda dos seus direitos de propriedade sobre a produção e o trabalho (Thebaud-Mony e Druck, 2007, pp. 23-58).

Na história do capitalismo ela sofreu transformações, decorrentes dos diferentes padrões de organização do trabalho e das lutas dos trabalhadores. É, portanto, um fenômeno velho e novo ao mesmo tempo, pois se metamorfoseia, mantendo velhos elementos que se combinam com novos, resultando processos qualitativamente diferentes em relação ao passado.

Nos últimos 25 anos, pode-se afirmar que a terceirização se propagou para todas as atividades de trabalho: indústria, comércio, serviços, setor público e privado, deixando de ser periférica para se tornar uma prática-chave para todo tipo de empresa. É essa centralidade que assume nas novas formas de organização do trabalho que lhe dá um caráter novo, mesmo sendo um velho fenômeno.

O uso da terceirização pelas empresas ou instituições tem como um dos principais objetivos, se desvencilhar dos custos trabalhistas e da subordinação ao direito do trabalho. As “empresas prestadoras de serviços”, por exemplo, são contratadas através de uma relação comercial com a contratante e esta se desobriga dos direitos trabalhistas. A contratada, comprimida pela pressão dos custos e prazos, aumenta o grau de exploração dos trabalhadores e cria uma “cultura” de negação e desrespeito aos direitos do trabalho, buscando anular a função protetiva do Estado.

Numa economia comandada pela lógica financeira sustentada no curtíssimo prazo, as empresas buscam garantir seus altos lucros, exigindo e transferindo aos trabalhadores a pressão pela maximização do tempo, pelas altas taxas de produtividade, pela redução dos custos

com o trabalho e pela “volatilidade” nas formas de inserção e de contratos. É o que sintetiza a terceirização, que, como nenhuma outra modalidade de gestão, garante e efetiva essa “urgência produtiva” determinada pelo processo de financeirização (Druck, 2016, pp. 35-56).

A terceirização é uma forma de organização do trabalho que atende de forma exemplar a racionalidade neoliberal (Dardot e Laval, 2019), que tem por objetivo desenvolver ao máximo a mercantilização da força de trabalho e aprofunda sua tendência a explorar o trabalho sem limites, reduzindo o máximo possível o controle e a regulação do Estado. Ao mesmo tempo potencializa a concorrência entre os trabalhadores, pois além da redução de custos e da transferência de responsabilidades pelo vínculo empregatício para um terceiro, há uma motivação política para o empresariado: a fragmentação dos coletivos de trabalho, a criação de divisão e discriminação entre os trabalhadores, como se existissem os de primeira e segunda categoria. Há um processo de dispersão dos sindicatos, já que trabalhadores de uma mesma unidade produtiva podem ser representados por vários sindicatos, quebrando a sua unidade e fragilizando as suas lutas.

Uma das principais evidências da terceirização como estratégia que responde aos valores neoliberais é a sua adoção e proliferação no interior das reformas do Estado, quando um conjunto de serviços públicos nas áreas de saúde, educação, cultura, e outras são transferidos para empresas privadas. Os servidores públicos estatutários são aos poucos substituídos por empregados com contratos rígidos pela legislação do trabalho no setor privado. Trata-se de um processo, frequentemente invisibilizado e negado de privatização dos serviços públicos, subordinados gradualmente à lógica do mercado e não mais às necessidades sociais. Tal transformação tem se caracterizado por uma maior precarização do trabalho, demonstrada por um conjunto de indicadores, como os salários baixos, desrespeito aos direitos trabalhistas, alta rotatividade, maiores riscos de saúde e acidentes, dificuldades de representação sindical, dentre outras. Dar visibilidade a esse processo e questionar e combater a terceirização dentro dos próprios órgãos estatais é um passo indispensável para reivindicar e desenvolver políticas públicas que pudessem combater esse fenômeno.

## **SEGUNDA TESE: A TERCEIRIZAÇÃO ANTECIPA O QUE AS “REFORMAS TRABALHISTAS” NA AMÉRICA LATINA BUSCAM LEGALIZAR PARA TODOS OS TRABALHADORES: A PRECARIZAÇÃO COMO REGRA**

As inúmeras pesquisas têm demonstrado a indissociabilidade entre terceirização e precarização em todas as dimensões: nas modalidades de contratação precárias, que se estabelecem por períodos determi-

nados cada vez mais curtos, nas condições de trabalho, na remuneração, na jornada de trabalho, na saúde do trabalhador, na representação sindical e nos direitos trabalhistas. Os terceirizados são tratados como “trabalhadores de segunda categoria”, ou de terceira ou quarta, a depender do número de redes de subcontratação (Krein, 2016, pp. 109-138; Droppa e Biavaschi, 2014; Biavaschi e Teixeira, 2015; Dau, Rodrigues e Conceição, 2009; Marcelino, 2004).

É notória a desigualdade em todos os indicadores: os terceirizados recebem menos, trabalham mais, têm menos direitos e benefícios, têm maior rotatividade e instabilidade no trabalho, têm menos capacitação formação e equipamentos de segurança; se acidentam e morrem mais e estão crescendo mais do que os demais trabalhadores. E, para completar esse quadro, decorrente desse grau de precariedade, têm maiores dificuldades de organização sindical.

A precarização social do trabalho é um processo mais geral que passou a ser central na dinâmica do capitalismo flexível. É um processo econômico, social e político que se tornou hegemônico e central na atual dinâmica do novo padrão de desenvolvimento capitalista — a acumulação flexível —, no contexto de mundialização do capital e das políticas de cunho neoliberal. Trata-se de uma estratégia patronal, em geral apoiada pelo Estado e seus governos, que tem sido implementada em todo o mundo, cujos resultados se diferenciam por conta da história passada de cada país, refletindo os níveis de democracia e de conquistas dos trabalhadores, mas que na história presente, se impõe como regra e como estratégia de dominação assumindo um caráter cada vez mais internacionalizado (Druck, 2013).

Concorda-se com Bourdieu (1998), quando considera a “precarização como um regime político (...) inscrita num modo de dominação de tipo novo, fundado na instituição de uma situação generalizada e permanente de insegurança, visando obrigar os trabalhadores à submissão, à aceitação da exploração”.

Há diferentes dimensões da precarização do trabalho e a terceirização está presente em todas elas: a) nas formas de mercantilização da força de trabalho, que produziu um mercado de trabalho heterogêneo, segmentado, marcado por uma vulnerabilidade estrutural e com formas de inserção (contratos) precários, sem proteção social e altas taxas de rotatividade; b) nos padrões de gestão e organização do trabalho — que tem levado a condições extremamente precárias, através da intensificação do trabalho (imposição de metas inalcançáveis, extensão da jornada de trabalho, polivalência, etc.) sustentados na gestão pelo medo, na discriminação e nas formas de abuso de poder através do assédio moral; c) nas condições de (in)segurança e saúde no trabalho — resultado dos padrões de gestão, que desrespeitam o

necessário treinamento, as informações sobre riscos, medidas preventivas coletivas, etc. na busca incessante de redução de custos, mesmo que à custa de vidas humanas, levando a altos índices de acidentes de trabalho, adoecimento e mortes; d) no isolamento, na perda de enraizamento, de vínculos, de inserção, resultantes da descartabilidade, da desvalorização e da discriminação, condições que afetam decisivamente a solidariedade de classe, solapando-a pela brutal concorrência que se desencadeia entre os próprios trabalhadores, dificultando a sua identidade de classe; e) no enfraquecimento da organização sindical e das formas de luta e representação dos trabalhadores, decorrentes da violenta concorrência entre os mesmos, da sua heterogeneidade e divisão, implicando numa pulverização dos sindicatos; e) na negação do direito do trabalho, impulsionada pelo comportamento patronal, que questiona a sua tradição e existência, expressa na reforma trabalhista de 2017, que liberou a terceirização sem limites, além de outras mudanças na CLT que esvaziaram seu conteúdo protetivo.

No caso brasileiro, em 2017, o empresariado conquistou o que sempre pleiteou: a total liberalização da terceirização para todos os setores e atividades. Até aquele ano, não havia no Brasil uma “lei da terceirização”. Algumas regulamentações foram definidas nos anos 1960 e 1970, pela ditadura militar, relativas à terceirização no serviço público. Nos anos 1990, a reforma do Estado realizada pelo governo Fernando Henrique Cardoso, contribuiu decisivamente para ampliar a terceirização no serviço público e, para o setor privado, se definiram jurisprudências pelo Tribunal Superior do Trabalho, como o enunciado 331 que permitia a terceirização nas chamadas atividades-meio e interditava na atividade fim das empresas. Tal enunciado gerou muita polêmica, inclusive na definição do que era meio e fim. Entretanto foi esse enunciado que vigorou por muitos anos. A pressão do patronato sempre foi pela total liberalização da terceirização. Em 2015, houve uma mobilização importante que conseguiu barrar o Projeto de Lei 4330, que derrubava qualquer limite à terceirização<sup>1</sup>. Mas numa situação de fragilização do movimento sindical e de retomada da pauta neoliberal no país, com o golpe de 2016, através do impeachment da presidente, o patronato conseguiu aprovar duas leis em 2017, a Lei da Terceirização (13.429) e a Lei da Reforma trabalhista (Lei 13.467), que liberaram totalmente a terceirização.

---

1 Campanha coordenada pelo “Fórum em defesa dos trabalhadores terceirizados ameaçados pela terceirização”, que reuniu sindicatos, centrais sindicais, juízes do trabalho, promotores do trabalho, auditores fiscais do trabalho, pesquisadores da temática, dentre outros segmentos.

A Lei da Reforma Trabalhista no Brasil libera a contratação de trabalhadores autônomos, o trabalho intermitente, por tempo parcial, por teletrabalho, legalizando formas precárias de trabalho. Para aqueles que serão contratados através do emprego, cuja tendência é diminuir ainda mais, se impõem maiores jornadas de trabalho, menor tempo de descanso ou intervalo para almoço, o parcelamento de férias, a possibilidade de redução salarial, se for fruto de livre negociação e anulação das normas de proteção à saúde do trabalhador, pois essas agora serão negociadas. Tais condições são aquelas já encontradas e reveladas pelas pesquisas sobre trabalhadores terceirizados no Brasil (CUT-DIEESE, 2014). Essa nova legislação do trabalho ratifica essas condições já vividas pelos trabalhadores terceirizados, ampliando-as para todos os trabalhadores, quando define o negociado sobre o legislado; limita o poder dos sindicatos; dificulta o acesso à JT; libera a terceirização ilimitada. É a legalização da precarização do trabalho (Druck, Dutra e Silva, 2019).

Para além da nova legislação do trabalho no Brasil, as decisões da suprema corte — o Supremo Tribunal Federal —, tem avalizado e sancionado normas condizentes com a flexibilização do trabalho, requeridas pelo patronato. Em especial, aquelas normas referentes à terceirização, votando, por exemplo, a validação da terceirização irrestrita e, mais recentemente, a decisão sobre a constitucionalidade do pagamento de salários mais baixos para trabalhadores terceirizados para as mesmas funções realizadas por aqueles contratados diretamente pela empresa. O argumento do voto deixa explícita a real motivação da terceirização, quando afirma que:

Exigir que os valores de remuneração sejam os mesmos entre empregados da tomadora de serviço e empregados da contratada significa, por via transversa, retirar do agente econômico a opção pela terceirização para fins de redução de custos (ou, ainda, incentivá-lo a não ter qualquer trabalhador permanente desempenhando a mesma atividade). (Souto Maior, 2020)

Na Argentina, durante o governo de Mauricio Macri, tentou-se realizar uma reforma trabalhista a partir de um projeto apresentado em 2017, que buscava repensar significativamente as questões relacionadas à responsabilidade empresarial, consolidando uma ofensiva contra as possibilidades e alcances da negociação coletiva centralizada, num contexto de clara reconfiguração regressiva do papel do Estado na economia, na política e na sociedade. A regulamentação da terceirização, que já havia sido um elemento central no debate e no processo de reforma trabalhista no Brasil, apareceu neste projeto na Argentina

como um ponto central presente tanto na versão inicialmente distribuída quanto na versão final apresentada ao Congresso, com impactos enormes e de longo alcance (Basualdo, 2019).

Este projeto de reforma trabalhista procurou impor uma mudança radical acerca da responsabilidade da empresa matriz em relação aos direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados, que aparecia reduzida ao mínimo ou negada diretamente, de forma inédita, ao mesmo tempo em que legitimava as diferentes representações sindicais para os trabalhadores diretos e terceirizados. Não só contemplava a possibilidade de terceirização em todas as atividades produtivas, mas também visava limitar ao máximo ou mesmo eliminar a responsabilidade da empresa principal quanto aos efeitos dos processos de terceirização no âmbito do processo produtivo que ela coordena e domina. Nesse ponto, o projeto de reforma trabalhista argentino foi colocado na vanguarda do dramático e extremo processo de reconfiguração dos direitos trabalhistas na América Latina.

A proposta referida especificamente em relação à terceirização estava intimamente ligada a outro conjunto de modificações da regulamentação do trabalho que incluía: mecanismos para garantir a redução dos “custos trabalhistas”, como a redução das contribuições patronais, os impedimentos e obstáculos para indenizações e ações judiciais, além de um enfraquecimento da estrutura de direitos coletivos e uma tendência à individualização, pois se tratava de um projeto de reforma pró-mercado, contrário aos interesses da classe trabalhadora (CIFRA-CTA, 2017; Basualdo, 2019).

### **TERCEIRA TESE: A TERCEIRIZAÇÃO REALIZA MUDANÇAS QUE ABRIRAM CAMINHOS PARA TORNAR POSSÍVEL A “UBERIZAÇÃO”**

Os estudos sobre terceirização, nos vários campos disciplinares na América Latina e em outras regiões do mundo, indicavam até bem pouco tempo atrás, que ela era a principal forma de precarização do trabalho em suas distintas dimensões, conforme já referido. Entretanto, com a economia das plataformas digitais ou “uberização”, que redefiniu as relações de trabalho com o uso das tecnologias de informação e comunicação (TICSs), pode se dizer que a precarização é ainda maior.

O uso de aplicativos se disseminou para inúmeras atividades profissionais, com destaque para os entregadores e motoristas. A natureza principal dessa forma de trabalho é a negação absoluta da condição de assalariado dos trabalhadores, pois estabelece que eles são prestadores autônomos de serviços. Os aplicativos se apresentam apenas como intermediários técnicos que permitem uma ponte entre esses autônomos e os clientes. Sob o fetiche da tecnologia, as empresas donas dos apli-

cativos querem esconder uma relação de trabalho e de produção e não reconhecem qualquer vínculo empregatício com esses trabalhadores.

A terceirização e a uberização são fenômenos distintos, inclusive porque esta última está determinada pela economia das plataformas, onde a tecnologia de informação tem papel central para ocultar a relação de emprego e onde os meios de trabalho estão sob as custas dos trabalhadores, o que não ocorre na terceirização. Essa nova forma de organização do trabalho está subordinada a um “novo espírito do capitalismo”, que tem na ideologia do empreendedorismo um elemento central. A maioria dos entregadores de aplicativos, por exemplo, não se considera um trabalhador, mas um “empresário de si mesmo”, acreditando que tem autonomia para definir seu trabalho e sua jornada, na condição de autônomo<sup>2</sup>.

No que concerne ao não reconhecimento da relação de assalariamento, central na uberização, já existia também em algumas modalidades de terceirização, como as cooperativas, a pejetização, o trabalho integrado, trabalho avulso, trabalhadores independentes ou autônomos, dentre outras. A inovação trazida pelas TICs é a combinação entre a negação do assalariamento com modernos e sofisticados instrumentos de controle do trabalho (registro dos tempos e movimentos em tempo real de cada tarefa propiciado por essas tecnologias), amplificando de forma inédita a organização taylorista do trabalho, sobre indivíduos supostamente autônomos que, contaminados pela ideologia do empreendedorismo, se subordinam ao controle das grandes corporações, assumindo todos os riscos e custos e acreditando que tem liberdade no trabalho flexível e sem nenhum “patrão” ou “chefe” para lhe dar ordens (Filgueiras e Antunes, 2020, pp. 27-43).

Ambas têm em comum a brutal precarização do trabalho, mesmo que em graus diferentes. Se na terceirização, busca-se constantemente a burla ao direito do trabalho, através de suas diferentes modalidades, como forma de reduzir o seu custo, na uberização se decreta a morte do direito do trabalho, ao negar a condição de trabalhador e, desta forma, realizar o que o capital sempre perseguiu: nenhum limite à superexploração do trabalho<sup>3</sup>.

---

2 Na pesquisa “Levantamento sobre o Trabalho dos Entregadores por Aplicativos no Brasil”, realizada em agosto de 2020, no âmbito do Projeto “Caminhos do Trabalho: Tendências, Dinâmicas e Interfaces, do Local ao Global”, coordenado por Vitor Filgueiras e Uallace Moreira, 54,4% declararam não querer a Carteira de Trabalho assinada, dos 87,5% que informaram o motivo, 81% apontaram a piora nos rendimentos e a redução da sua liberdade/flexibilidade que a CLT provocaria.

3 Segundo observam Filgueiras e Antunes (2020, p. 39), a gestão e controle do trabalho através das novas TICs permitem como nunca efetivar o direito do trabalho tecnicamente, pois “a identificação de todos os aspectos da relação de emprego, antes

#### **QUARTA TESE: A ESSÊNCIA DA TERCEIRIZAÇÃO, DAS REFORMAS TRABALHISTAS E DA UBERIZAÇÃO ESTÁ NA BUSCA POR NEGAR A CONDIÇÃO DE CLASSE DOS TRABALHADORES**

Em tempos neoliberais e do capitalismo financeirizado, onde se radicaliza a mercantilização da vida, do culto ao indivíduo versus o coletivo, da descartabilidade/flexibilidade de homens e mulheres que trabalham, é preciso negar a existência de uma relação social, que é central no capitalismo: a relação de assalariamento; pois ao negá-la, nega-se o trabalhador enquanto ser coletivo, enquanto classe social, que pode e tem demonstrado historicamente, a sua condição de existência através das lutas e conquistas.

Desde a crise dos anos 1970, com o toyotismo como padrão de organização do trabalho em resposta à crise do fordismo, o capital buscou se apropriar da subjetividade dos trabalhadores, transformando-os em “colaboradores”, criando mecanismos de “gerência participativa”, através dos círculos e programas de qualidade total, em que os empregados se submetiam à lógica da produtividade, com propostas e sugestões de melhorias do processo produtivo; ao tempo que incentivou a formação do “sindicato-empresa” e coibiu a organização sindical coletiva. A ocidentalização do “modelo japonês” respeitou as especificidades regionais, refletindo, dentre outros elementos, a capacidade de resistência dos trabalhadores.

O processo de globalização financeira e de hegemonia neoliberal reforçou e ampliou alguns dos elementos do padrão toyotista de organização do trabalho, a exemplo do uso da terceirização como uma das estratégias centrais do empresariado, contribuindo para aumentar significativamente a heterogeneidade, desigualdade e fragmentação dos trabalhadores, dificultando a sua organização coletiva, conforme já referido. Para além da redução de custos, como objetivo central da terceirização, que tem aumentado a superexploração do trabalho, há uma intenção política: enfraquecer a capacidade de luta, de solidariedade e do sentimento de pertencimento de classe.

As contrarreformas trabalhistas em curso na América Latina, que tem no Brasil, o caso extremo, são um projeto das classes dominantes, que atacam frontalmente o direito do trabalho, decretam o fim da hipossuficiência do trabalhador, negando, portanto, a completa assimetria na relação capital trabalho, como se esta condição não fosse

---

dependente de testemunhas, papéis e inspeções in loco, agora se encontra minuciosa e detalhadamente disponível na rede e nas bases de dados das empresas, para cada trabalhador/a, individual ou coletivamente: jornadas de trabalho, descansos, pagamentos, tarefas etc. Para acessar essas informações, bastaria requisitá-las. Isso já foi feito, por exemplo, em Nova York, apurando-se que a grande maioria dos motoristas de passageiros recebia menos do que o salário mínimo da cidade”.

intrínseca ao sistema capitalista. Esta é a base da justificativa e nos tempos atuais, em que o trabalhador pode negociar diretamente com o patronato, sem os limites postos por uma legislação do trabalho e até mesmo, sem a intermediação dos sindicatos. Trata-se na realidade, de uma grande ofensiva do capital que, ao retirar direitos sociais e trabalhistas conquistados, precarizam a condição objetiva e subjetiva de classe.

É parte fundamental da ofensiva do capital, a revolução tecnológica em curso com o uso das tecnologias de informação e comunicação, que criam novas formas de trabalho: a uberização. Neste caso se potencializa e atinge um novo patamar o que a terceirização e as contrarreformas trabalhistas já preconizavam, pois o “capitalismo de plataformas” sequer reconhece a relação de assalariamento dos trabalhadores. Ao qualificá-los como empreendedores e autônomos prestadores de serviços, buscam ocultar a relação de trabalho e de subordinação às empresas de aplicativos, negando qualquer direito, decretando o fim do assalariamento que as “novas tecnologias” trariam, a morte do direito do trabalho e justificando, mais uma vez um “novo adeus à classe trabalhadora” (Filgueiras e Antunes, 2020; Del Bono e Bulloni, 2020; Scasserra, 2019).

As transformações do trabalho em curso que tem nesses três processos — a terceirização, as contrarreformas trabalhistas e a uberização — a síntese de um capitalismo neoliberal radicalizado que, de um lado, indicam a acumulação por espoliação (Harvey, 2004), onde a mercantilização da vida coloca em questão a política, no sentido da *pólis*, da reunião (Oliveira, 1999), incentivando a dispersão e a concorrência entre todos, especialmente entre os trabalhadores e que tem levado a um retrocesso social em todo o mundo. De outro lado, demonstra que o neoliberalismo produz crises e se alimenta delas (Dardot e Laval, 2019), pois não tem qualquer resposta para dar alguma estabilidade a esse capitalismo flexível e *financeirizado*.

Entretanto, apesar de toda ofensiva do capital, os movimentos grevistas, especialmente de trabalhadores terceirizados<sup>4</sup> e de aplicativos ocorridos nos últimos tempos, crescem, assim como novas formas de organização<sup>5</sup>. São a prova da sua existência como trabalhadores, se

---

4 De acordo com o “Balanço das Greves” publicado pelo DIEESE (2018), a partir de 2013, os grandes protagonistas das greves passaram a ser os terceirizados que trabalham em empresas contratadas pelo setor privado (vigilantes, recepcionistas e encarregados de limpeza) e os terceirizados de empresas contratadas pelo poder público, (coleta de lixo e limpeza pública, rodoviários do transporte coletivo urbano, enfermeiros e outros profissionais das Organizações Sociais de Saúde — OSS).

5 Em julho de 2020, em plena pandemia, quando os entregadores de aplicativos se tornaram “serviços essenciais”, foi realizada uma greve internacional, denominada

constituindo numa força coletiva que busca por limites a superexploração do trabalho, reafirmando, dessa forma, a sua condição de classe trabalhadora.

## CONCLUSÃO

A terceirização é um fenômeno de enorme complexidade e diversidade que tem experimentado crescimento substantivo nas últimas décadas, tornando-se um eixo central de transformação regressiva das relações de trabalho. Estudos sobre a Argentina e o Brasil, em diálogo com outros países sul-americanos, mostram a importância do seu desenvolvimento nas últimas décadas, o que é fundamental para entender o fato de que, no contexto da pandemia, os trabalhadores terceirizados foram os primeiros a serem demitidos e sofreram perdas salariais e direitos ainda mais profundos do que os dos trabalhadores permanentes ou estáveis.

Este trabalho sintetizou brevemente algumas das conexões que o fenômeno da terceirização tem, com o objetivo central da precarização do trabalho inerente às políticas neoliberais, e que estão expressas nos processos de reforma trabalhista que se pretende impor ou foram impostos em diversos países da região. Ao mesmo tempo, enfatizou a importância de analisar a terceirização como precursora de mudanças que abriram caminho para a expansão da economia de plataforma (uberização), que parte da negação absoluta da existência da relação de trabalho, bem como de empregadores e trabalhadores/as. Por fim, sugere que é preciso analisar que a essência dessas transformações está no objetivo principal dessa ofensiva do capital que é a negação da identidade da classe trabalhadora como tal.

Nesse caminho de reforço da identidade da classe trabalhadora, é ainda necessário não só aprofundar a análise da dimensão de classe, mas também cruzá-la com as dimensões de gênero, raça ou etnia, e com a análise geracional, que permite tornar visível não só diferenças entre as condições dos trabalhadores terceirizados e dos trabalhadores efetivos, mas também a presença fundamental nestas atividades mais precarizadas, de mulheres e dissidências sexuais, como é o caso dos serviços terceirizados de asseio e limpeza, de jovens que muitas vezes estão iniciando no mercado de trabalho e agrupamentos étnicos e raciais não brancos, a exemplo dos entregadores de aplicativos que são, na sua maioria, jovens e não brancos.

---

de “Breque dos APPs”, amplamente divulgada pela grande imprensa, revelando o alto grau de precariedade do trabalho, que se utilizou de novas formas de organização, horizontalizadas, com intenso uso das redes sociais.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Basualdo, V. (2019). Los intentos de Reforma Laboral regresiva en la Argentina desde 2015: una lectura en perspectiva histórica. In: Speranza, C. G. (Org.), *Historia do Trabalho. Entre debates, caminhos e encruzilhadas*. Jundiaí: Paco Editorial.
- Basualdo, V. (Coord.), Letcher, H.; Nassif, S.; Barrera, M.; Bosch, Nayla Copani, A., Peláez, P. e Rojas, M. (2019). *Cambio tecnológico, tercerización laboral e impactos sobre el empleo. Desafíos desde y para una narrativa argentina*. Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert.
- Basualdo, V., Esponda, M. A., Gianibelli, G. e Morales, D. (2015) *Tercerización y derechos laborales en la Argentina actual*. Quilmes: Universidad Nacional de Quilmes / Página 12.
- Basualdo, V. e Morales, D. (Coords.) (2014). *La tercerización laboral: orígenes, impactos y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires: Editorial Siglo Veintiuno.
- Biavaschi, M. e Teixeira, M. (2015). A Terceirização e seu Dinâmico Processo de Regulamentação no Brasil: Limites e Possibilidades. *Revista da ABET*, 14.
- Bourdieu, P. (1998). A Precariedade está hoje por toda parte. In: *Contrafogos*. Rio de Janeiro: Ed. Jorge Zahar.
- Castel, R. (1998). *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Rio de Janeiro: Ed. Vozes.
- CIFRA-CTA (2017). Principales lineamientos del proyecto de Reforma Laboral, *Cifra CTA*, noviembre. Disponível em: <http://www.centrocifra.org.ar/publicacion.php?pid=116>.
- CUT-DIEESE (2014). Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha — Dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo.
- Dardot, P. e Laval, Ch. (2016). *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo.
- Dardot, P. e Laval, Ch. (2019, 1 de julho). Anatomia do novo neoliberalismo. *IHU*. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/591075-anatomia-do-novo-neoliberalismo-artigo-de-pierre-dardot-e-christian-laval>.
- Dau, D.; Rodrigues, I. e Conceição, J. (2009). *Terceirização no Brasil — do discurso da inovação à precarização do trabalho*. São Paulo: Annablume, CUT.
- Del Bono, A. e Bulloni, M. (2018). La acción sindical frente a la reestructuración global contemporánea. Desafíos de la

- deslocalización internacional en sectores de servicio en Argentina. *Revista Novos Rumos*. San Pablo.
- Del Bono, A. e Bulloni, M. (2020). *El trabajo en plataformas digitales. Debates, Realidades y Desafíos*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Droppa, A. e Biavaschi, M. (2014). A dinâmica da regulamentação da terceirização no Brasil: as súmulas do Tribunal Superior do Trabalho, os projetos de lei e as decisões do Supremo Tribunal Federal. *Política & Trabalho*, 41, 121-145 (Online).
- Druck, G. (2011). Trabalho, Precarização e Resistências: velhos e novos desafios? *Caderno CRH*. Salvador.
- Druck, G. (2013). Precarização Social do trabalho (Verbete). In: Ivo, A. (Org.), *Dicionário Temático Desenvolvimento e Questão Social*. São Pablo: Annablume.
- Druck, G. (2016). A indissociabilidade entre precarização social do trabalho e terceirização. In: Teixeira, M. O.; Andrade, H. R.; Coelho, E. D. (Orgs.), *Precarização e Terceirização — faces da mesma realidade*. São Paulo: Sindicato dos Químicos-SP.
- Druck, G. (2018). Verbete Terceirização. In Mendes, R. (Org.), *Dicionário de Saúde e Segurança do Trabalhador: Conceitos — Definições — História — Cultura*. Novo Hamburgo/RS: Proteção Publicações.
- Druck, G., Dutra, R. e Silva, S. (2019). A Contrarreforma Neoliberal e a Terceirização: a precarização como regra. *Caderno CRH*, 32(86). Salvador.
- Ernst, Ch. e Robert, V. (2019). *Cambio tecnológico y futuro del trabajo. Competencias laborales y habilidades colectivas para una nueva matriz productiva en Argentina*. Buenos Aires: OIT.
- Etchemendy, S. (Coord.) (2018). *La tercerización laboral en la Argentina. Diagnóstico y estrategias sindicales*. Buenos Aires: Biblos.
- Filgueiras, L. e Cavalcante, S. (2015). Terceirização: um problema conceitual e político. *Le Monde Diplomatique Brasil*, 90. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/terceirizacao-um-problema-conceitual-e-politico/>.
- Filgueiras, V. e Antunes, R. (2020). Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. *Revista Contracampo*, 39(1). Niterói (RJ).
- Harvey, D. (2004). *O Novo Imperialismo*. São Paulo: Loyola.
- Krein, J. (2016). Terceirização e Relações de Trabalho. In: Macambira, J.; De Araújo, T. e Alves de Lima, R. (Org.), *Mercado de Trabalho. Qualificação, Emprego e Políticas Sociais*. Fortaleza:

Instituto de desenvolvimento do Trabalho-Núcleo de Economia Solidária da Universidade Federal de PE.

- Marcelino, P. (2004). *A logística da precarização — terceirização do trabalho na Honda do Brasil*. São Paulo: Expressão Popular.
- Oliveira, F. (1999). *Crítica à razão dualista o ornitorrinco*. São Paulo: Boitempo.
- Pochmann, M. (2012). *Sindeepres: as relações do trabalho terceirizado. Seminário 20 anos de terceirização no Brasil*. São Paulo: Sindeepres.
- Scasserra, S. (2019, enero-febrero). El despotismo de los algoritmos. Cómo regular el empleo en las plataformas. *Revista Nueva Sociedad*, 279. Buenos Aires.
- Souto Maior, J. (2020). Suprema sinceridade: “o objetivo da terceirização é reduzir salários e direitos trabalhistas”. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/suprema-sinceridade-o-objetivo-da-terceirizacao-e-reduzir-salarios-e-direitos-trabalhistas>
- Thebaud-Mony, A. e Druck, G. (2007). Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: Druck, G. e Franco, T. (Orgs.) *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Ed Boitempo.
- Uriarte, O. e Colotuzzo, N. (2009). *Descentralização, terceirização, subcontratação* [mimeo].



## CAPÍTULO 2

# TERCERIZACIÓN LABORAL Y NUEVOS MODELOS DE NEGOCIOS

### EL TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO EN CONTEXTO DE PANDEMIA

Andrea Del Bono

#### INTRODUCCIÓN

Desde los años ochenta del siglo pasado, una de las características más manifiestas del capitalismo ha sido la externalización de la fuerza de trabajo, ya sea bajo la forma de trabajo temporario o a través de la subcontratación (Cingolani, 2016). En la actualidad las posibilidades que abren los avances tecnológicos y los procesos de digitalización de la economía impulsan el surgimiento de nuevas formas de trabajar que ahondan los alcances de esa tendencia. Es posible identificar distintas etapas de dicho proceso, la subcontratación de una empresa a otra; la multiplicación de las formas de externalización por subcontratación o por trabajo temporario; la externalización de servicios en autónomos y falsos autónomos y las deslocalizaciones en distintas partes del mundo. En esta clave, son varias las interpretaciones que señalan al capitalismo de plataformas como una nueva manifestación de la deslocalización y subcontratación progresiva del trabajo (Srniczek, 2018; Degryse, 2016).

En la última década, en paralelo a la expansión de Internet, se ha simplificado el reemplazo de servicios tradicionalmente realizados por personas en su lugar de trabajo por servicios que se prestan *on line* — independientemente de la ubicación—. También se ha multiplicado la oferta de servicios que se realizan localmente a través de aplicaciones

móviles (*apps*) que conectan la demanda con el suministro de mano de obra, generalmente dentro de una zona geográfica delimitada (las *apps* de transporte y de reparto a domicilio son las más conocidas). Este nivel de descentralización permite a las —autodenominadas— empresas “tecnológicas” disponer de una oferta prácticamente ilimitada de trabajadores y trabajadoras que, según sea la arquitectura de las plataformas, verán variar sustancialmente su grado de autonomía, sus ingresos y sus condiciones de trabajo (Bensusán, 2017).

En su función de garantes de la demanda, las plataformas tienden a «mercantilizar» en diverso grado el trabajo de las personas que se desempeñan en la economía de plataformas incorporándolas como “socios” supuestamente independientes y sin mediar contrato laboral alguno. Es numerosa la evidencia que indica que la viabilidad de las plataformas digitales de trabajo depende de las posibilidades existentes para eludir la legislación laboral y los sistemas garantistas de derechos y de protección social de los trabajadores (Todolí Signes, 2015).

Como ha señalado Cingolani (2016), no hay neutralidad en las tecnologías ni siquiera aun cuando una técnica, un instrumento, reconfigura de manera original nuestra relación con el trabajo y el mundo; reinventar e innovar puede suponer precarizar mercados laborales —ya muy precarizados—. El rápido desarrollo de las plataformas digitales de trabajo se asocia precisamente a ese tipo de evolución, de allí, la sucesión de amplios debates sobre la naturaleza y el alcance del nuevo modelo de negocio que estas impulsan.

El debate sobre las plataformas se concentra generalmente en el caso más emblemático de las empresas de reparto —Glovo, Rappi, Uber Eats y PedisoyYa en América Latina—, que prestan servicios locales de envío de productos puerta a puerta y de reparto de comida a domicilio. En las grandes plataformas de reparto, trabajadores encuadrados como autónomos realizan actividades laborales a cambio de pagos —por tarea— para diversos clientes a los que solo acceden mediante la intermediación de la plataforma. Como ha analizado Degryse (2016, p. 124), además de la inobservancia del derecho laboral —relación laboral, contrato laboral, convenios colectivos, salarios, etc.—, preocupa mucho la tendencia a la desregulación insidiosa impulsada por este tipo de plataformas. El riesgo es que los empleos regulados desaparezcan a favor de estas nuevas formas de trabajo, lo que engendraría un mercado laboral paralelo, a menudo precario, que ignore las disposiciones sociales, fiscales, reglamentarias a las que deben someterse los trabajadores regulados.

Los servicios de reparto a domicilio llegaron a la Argentina a comienzos de 2018 y se expandieron aceleradamente en los grandes centros urbanos del país, desde entonces vienen siendo objeto de múl-

tiples estudios y relevamientos (Madariaga, 2019). Ese interés se vio reforzado durante la crisis de la Covid-19 cuando los *riders* de las plataformas de reparto fueron considerados como trabajadores “esenciales” y autorizados a seguir desarrollando su actividad durante el confinamiento. En el marco de una pandemia mundial los trabajadores y trabajadoras de las *apps* se vieron sometidos a altos niveles de precariedad, inseguridades y desprotección. Aunque la situación de extrema fragilidad de los *riders* no resultara novedosa durante el aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) las plataformas de *delivery* volvieron a ser objeto de atención luego de revelarse como herramientas para la expansión de nuevas formas flexibles e intensivas de explotación del trabajo.

Las circunstancias en las que trabajaron los *riders* durante el confinamiento son un reflejo hiperbólico de las características y alcances del modelo de negocios de las plataformas de reparto y —como argumentamos hace un momento— de un proceso más amplio e interrumpido de subcontratación de fuerza de trabajo. En este texto, esas circunstancias, y las prácticas empresariales que las generaron, serán objeto de nuestra atención y un disparador para nuestras reflexiones.

Asimismo, en estas páginas presentamos la estrategia de negocios de las grandes empresas del sector de *delivery* con el propósito de analizar, cómo y porqué, la estrategia de ese tipo de empresa incipiente (como se la denomina en la jerga empresarial, *Start-Up*) explica la expansión de formas tercerizadas de empleo que excluyen a las personas que trabajan en las plataformas del ámbito de la reglamentación laboral y de la posibilidad de contar con condiciones de trabajo seguras y de calidad. Si buena parte del éxito de estas empresas es atribuible a la aplicación de prácticas flexibilizadoras como estrategia de negocios, es decir, de dinámicas que funcionan con una regulación muy laxa, permitiéndoles introducirse en múltiples economías (Vallelín, 2018), los problemas que se plantean en términos de regulación y de protección de los trabajadores son bien conocidos y de alguna manera asimilables a las problemáticas *clásicas* de la descentralización productiva (De Vicente Arias, 2019).

Desde luego, las transformaciones ligadas a la digitalización de la economía marcan hoy una diferencia con los problemas tradicionalmente planteados por la externalización —o por la subcontratación— al tiempo que exigen una obligada reactualización teórica de muchos de sus problemas. En un contexto caracterizado por el desarrollo de tecnologías digitales resulta estimulante preguntarse —junto con Srnicek— si hay elementos novedosos en las plataformas digitales de trabajo o si estas encarnan simplemente la extensión de la terceriza-

ción —típica de la manufactura desde los años setenta— a una variedad de nuevos empleos (Srnicek, 2018).

A continuación, presentamos —a partir de una investigación basada en entrevistas; análisis de foros y redes sociales; observaciones de campo en la ciudad de Buenos Aires y en la ciudad de La Plata (2019-2020); relevamiento de prensa y análisis de documentación empresarial—, las siguientes cuestiones. En el primer apartado discutimos sobre la noción de “economía colaborativa”, sobre lo confuso que resulta este concepto para describir la actividad de las plataformas de reparto, aunque las propias empresas elijan esa noción para encuadrar sus actividades. En esa clave, presentamos los puntos de contacto entre las características del trabajo de plataformas y la economía *gig*. En segundo lugar, describimos la precariedad de las condiciones laborales de las personas que trabajaron en las plataformas de reparto durante los meses de cuarentena de 2020 y reflexionamos sobre el impacto de la gestión algorítmica en la intensificación de los ritmos de trabajo y en el aumento de la siniestralidad laboral. En el apartado siguiente, presentamos las características del modelo de negocio de las plataformas de reparto para explicar las formas que asume la explotación de la fuerza de trabajo. Finalmente, a modo de síntesis, presentamos unas breves conclusiones.

## **DE LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL A LA ECONOMÍA COLABORATIVA**

Las empresas líderes en la actividad de reparto a domicilio que operan en la Argentina encuadran la actividad de sus plataformas en la lógica de negocios conocida como “economía colaborativa” (*sharing economy*). Sin embargo, como ha señalado Vallefín, esa noción es esencialmente una estrategia discursiva que vive en constante tensión con fenómenos del ámbito laboral como lo son la tercerización y el fraude (Vallefín, 2018, p. 405).

Aunque el concepto es ambiguo y complejo, según los autores que han planteado la economía colaborativa desde una perspectiva crítica y alternativa a la ofrecida por las plataformas (Trillo Párraga, 2016; Lietaert, 2017), por economía colaborativa se entiende una forma de organización muy cercana a la existencia de una *red entre iguales* — que a partir del uso de una plataforma digital— permite optimizar recursos existentes para la prestación de un servicio sin que ello persiga un beneficio empresarial o un lucro personal. Como analizan estos autores, el término economía colaborativa aparece acuñado por primera vez para dar cuenta de un cambio en las pautas del consumo de una parte de la población, donde el acceso a la información gracias a

Internet impulsó cambios en el comportamiento de los consumidores, con más información y una mejor posición negociadora. Inicialmente las primeras definiciones del concepto se basaron en la motivación altruista de las transacciones, pero ese tipo de proposición no resultó aplicable al conjunto de las actividades, debido a extensión de los modelos de intercambio con fines eminentemente lucrativos. De todas formas, el debate sobre la conceptualización de la economía colaborativa no se centra ya en la existencia —o no— de ánimo de lucro, sino en la existencia —o no— de disposición de los intermediarios del servicio a compartir el valor creado con los usuarios que contribuyeron a generarlo.

En este sentido Gil señala que la utilización del apelativo colaborativo es más un reclamo que una realidad de este tipo de plataformas (Gil, 2018). Más bien al contrario, como analiza Ginés e Fabrellas (2018), estas plataformas han alterado la esencia de la economía colaborativa, aparecieron y crecieron rápidamente convirtiéndose en grandes empresas mientras que las plataformas verdaderamente dirigidas a compartir recursos no tuvieron el mismo recorrido. En la actualidad las manifestaciones existentes de la *sharing economy* se ven superadas por las plataformas digitales que operan con la lógica capitalista y que han transformado el modelo de relaciones laborales.

Como acabamos de mencionar, el éxito de las plataformas de reparto de comida a domicilio se sostiene a partir de la intervención de terceros que se encargan de la realización de los servicios ofrecidos por las empresas, sin formar parte formalmente de su estructura. La prestación del servicio se organiza a partir de su externalización a través de trabajadores “autónomos” que se insertan en una organización basada en la división del trabajo en tareas independientes de corta duración, con la que se evita la creación de vínculos estables. Se garantiza así una reducción de los costes y riesgos económicos. Por lo tanto, cuando se hace referencia a este tipo de plataformas no corresponde referirse a una nueva forma de organización del trabajo —colaborativo— sino a formas de trabajo bajo demanda a través de *apps* (*work on-demand via apps*) que emergieron con el nuevo siglo, superponiéndose a figuras tradicionales de empleo atípico. Estas actividades asociadas con la economía digital y caracterizadas por la temporalidad y por su carácter esporádico se conceptualizan actualmente en el marco de la “economía de los trabajos temporales” (economía *gig*).

Ahora bien, como ha advertido Bensusán, tal disolución/mercantilización del vínculo laboral no es exclusiva de la economía *gig* se trata más bien de una tendencia que abarca a una parte bien vasta del mercado laboral (Bensusán, 2017). No obstante, las características propias de una demanda basada en tareas acotadas y esporádicas —

mediada por nuevas tecnologías— exacerbaban esa tendencia hacia la subcontratación de la fuerza de trabajo que se traduce en el desplazamiento del trabajo subordinado por el trabajo por cuenta propia (Del Bono, 2019). De hecho, el modelo de negocio de las plataformas de reparto se sostiene básicamente con la aplicación de prácticas flexibilizadoras a través del uso intensivo de nuevas tecnologías que sitúan a muchas personas que se desempeñan en la economía de plataformas en una situación de precariedad y de gran incertidumbre.

### **RIDERS, TRABAJADORES “ESENCIALES” DURANTE LA PANDEMIA**

Según un relevamiento realizado en 2019 (Madariaga, 2019), en la Argentina existen cerca de 160 mil trabajadores de plataformas digitales en todo el país, según la Asociación de Personal de Plataformas, aproximadamente entre 40 mil y 60 mil personas trabajan en las plataformas de reparto de comida a domicilio<sup>1</sup>. Durante la crisis de la Covid-19, los *riders* trabajaron para cuatro grandes empresas con operaciones en el país: PedidosYa, Glovo, Rappi y UberEats.

A partir de marzo de 2020, en el contexto del aislamiento social que se aplicó en todo el país para frenar la expansión de la pandemia, las problemáticas y conflictos de las personas que trabajaban para las plataformas de reparto se profundizaron y se hicieron más evidentes. Los repartidores de los grandes centros urbanos fueron declarados trabajadores esenciales y autorizados a desarrollar su actividad, pero según los testimonios de los propios *riders*, sin contar con las condiciones adecuadas para protegerse contra el contagio (Centro de Estudios Metropolitanos, 2020). Este nuevo riesgo empeoró todavía más las condiciones laborales de los *riders*, bien conocidas por su precariedad.

Según hemos analizado en otros textos (Del Bono, 2019; 2020), quienes trabajan en las plataformas de reparto que operan en las grandes ciudades de Argentina están en una situación de mucha vulnerabilidad a merced de los términos y condiciones de cada plataforma, los cuales, además, “cambian sin previo aviso según la voluntad del empresario” (Manuel, repartidor de Glovo). Las empresas alegan que no hay relación de dependencia y los *riders* recorren la ciudad desprotegidos sin ningún tipo de seguro, mientras que temas urgentes como “la cobertura de un seguro de salud, la protección en materia previsional, el derecho a descanso, a un salario mínimo, no llegan ni a contemplarse, dado el vacío regulatorio y legal en el que se desarrolla la actividad” (Abogado asesor de la APP).

---

1 En la Argentina no es posible contar con una cifra fiable de repartidores porque los trabajadores/as no están registrados.

De por sí el ritmo de trabajo que imponen las plataformas de reparto es intenso y obliga a los *riders* a trabajar contrarreloj, en los meses de la cuarentena esta circunstancia se vio agravada por el aumento de la exigencia por parte de las propias empresas. En el afán de multiplicar ganancias en una circunstancia muy favorable las *apps* desplegaron toda la dureza de su modelo de negocio sobre los trabajadores.

Frente al incremento exponencial de la demanda las plataformas aumentaron sus flotas incorporando a nuevos *riders* y aprovecharon la disponibilidad *full time* de quienes encontraron en el trabajo de *delivery* la única opción para generar ingresos durante el pico de la pandemia. Las empresas no aumentaron las bases de pago por pedido —pero sí los montos de los bonos por cantidad diaria de pedidos efectivamente entregados—. Para responder al aumento de la demanda, dispusieron entonces de más repartidores que tuvieron que trabajar más horas para alcanzar mayores ingresos relativos. Esta presión extra sobre los *riders* se sumó a los controles clásicos de la gestión algorítmica (Möhlmann e Zalmanson, 2017), el seguimiento continuo del comportamiento de los trabajadores, la evaluación constante de desempeño, las evaluaciones del cliente, entre otras.

En este contexto de intensificación del ritmo de trabajo el principal *signo de precariedad* que hemos identificado al estudiar las características del trabajo de los repartidores durante los meses de cuarentena ha sido la sucesión de accidentes laborales. A pesar de las escasas medidas de seguridad planteadas por las empresas, los contagios de Covid-19 no tuvieron —si es que existieron— notoriedad<sup>2</sup>. Según el relevamiento del CEM (Centro de Estudios Metropolitanos, 2020), entre marzo y mayo de 2020 murieron en accidentes de tránsito cinco trabajadores que realizaban repartos<sup>3</sup>. Cinco muertes en dos meses son un reflejo del aumento de las exigencias de la gestión algorítmica y del estado de desprotección de los *riders*.

Sin embargo, aunque de extrema gravedad, esta situación no debe interpretarse como algo excepcional. Como hemos analizado en otros textos, antes de la pandemia ya se habían registrado accidentes trágicos y la accidentabilidad de los repartidores era permanente. En este sentido, las muertes de los trabajadores esenciales durante el pico de la pandemia representan la manifestación más extrema de los rei-

---

2 “No tuvimos casos, que sepamos. Es posible que hayan ido a los hospitales públicos sin avisarnos”, informó el abogado representante de la Asociación de Trabajadores de Plataformas (APP). Véase: Trabajadores de Glovo, Rappi y Pedidos Ya están desamparados. *Cash/Página 12*, 20 de julio de 2020.

3 Cinco repartidores murieron atropellados desde el inicio de la pandemia (Indymedia Argentina, 18 de junio, 2020).

terados accidentes —golpes y lesiones— que las plataformas de reparto no controlan ni contabilizan. Lo mismo ocurre con los asaltos y los robos violentos de la recaudación que han terminado con repartidores baleados por sus agresores.

En relación con el acceso a elementos de seguridad e higiene por parte de los *riders*, la respuesta de las plataformas digitales de reparto fue lanzar promociones de “entrega sin contacto” y “envío gratis” que protegían a los clientes, pero no necesariamente a los repartidores. Las empresas “tardaron muchos días en comenzar a ofrecer elementos de seguridad e higiene a los *riders*, pero incluso cuando lo hicieron

fue de forma aislada e insuficiente” (Roberto, repartidor de Rappi). Mediante las *apps* se enviaron mensajes avisando que se repartirían tapabocas y alcohol en gel en ciertos puntos de las ciudades. En Buenos Aires, los repartidores denunciaron lo insuficiente de la medida —“para una jornada de trabajo se repartía un barbijo por trabajador” (Juan Carlos, repartidor de Rappi) —, la mala calidad de los productos, y las largas colas que se producían en los puntos de entrega. Transcurridos las primeras semanas del aislamiento social, frente a una sociedad sensibilizada por la pandemia, las plataformas buscaron mejorar la entrega de barbijos y de equipos de seguridad a sus “socios”. Sin embargo, en la Argentina nunca se elaboraron protocolos de seguridad específicos de la actividad.

Durante los meses de la cuarentena las organizaciones gremiales del sector denunciaron las condiciones precarias de trabajo, los bajos ingresos y los ritmos extenuantes impuestos por las *apps* participando en numerosas movilizaciones y en los dos paros internacionales convocados por *riders* de todo el mundo para denunciar la precariedad laboral (Ruffa, 2020). También se realizaron movilizaciones al Ministerio de Trabajo en reclamo por el reconocimiento de la relación laboral existente entre los repartidores y las empresas y por la regulación de la actividad.

Los *riders*, devenidos en trabajadores cruciales para la distribución de alimentos, medicamentos y distintos productos esenciales, reclamaron un aumento del 100% en los montos recibidos por cada viaje y denunciaron que esas tarifas no tuvieron ningún incremento durante los meses del ASPO—. Sí aumentaron, las comisiones que las aplicaciones de *delivery* comenzaron a cobrar a los establecimientos gastronómicos durante la cuarentena (tanto que los propios locales comerciales denunciaron que estaban pagando comisiones exorbitantes). Frente al incremento exponencial de las ganancias de las plataformas los repartidores rechazaron sus “jornadas de diez o doce horas para recaudar un promedio mensual de 40.000 pesos”, “costeando

personalmente el seguro, los gastos de movilidad y la facturación como monotributista” (Ángel, repartidor de Glovo).

Los elementos que acabamos de presentar permiten evidenciar las condiciones laborales de los repartidores de plataformas durante los momentos más álgidos de la pandemia: la sobreexigencia que conlleva la evaluación y calificación continua del desempeño, los mecanismos competitivos de asignación de los pedidos y sus consecuencias en términos de siniestralidad laboral, los riesgos del trabajo en las calles, la inseguridad laboral y la incertidumbre en cuanto a los pagos y los ingresos.

Más allá de las particularidades de cada caso, esta descripción podría servir para reflejar las condiciones laborales de los *riders* de distintas ciudades latinoamericanas —y de otras partes del mundo— durante los meses de confinamiento de 2020. Como señalamos en la introducción del presente texto, la forma que asumió el trabajo en las plataformas digitales de reparto a domicilio durante los peores meses de la pandemia fue la imagen más nítida y exacerbada de un determinado modelo de negocio que bajo el eslogan de la flexibilidad y la autonomía avanza en la destrucción de las relaciones laborales tradicionales, los derechos laborales y la garantía de seguridad con que las personas trabajadoras aún podían contar.

Igual que en 2008, cuando las plataformas digitales comenzaron su acelerada expansión aprovechando la necesidad de cambio y transformación en los procesos económicos que planteaba la crisis económica, durante la crisis de la Covid-19, las principales empresas del sector de reparto consiguieron ingentes beneficios económicos aprovechando las características de los mercados laborales existentes, especialmente marcados por altos niveles de precariedad.

A continuación, analizamos los elementos claves de esa estrategia empresarial y su vinculación con la condición laboral de los trabajadores y las trabajadoras de las plataformas de reparto.

### **LAS PLATAFORMAS “AUSTERAS”: EL MODELO DE NEGOCIO**

Las plataformas de reparto a domicilio comparten características comunes —la forma en que se insertan en los mercados, el origen de sus capitales, el modelo de negocio, la gestión de la fuerza de trabajo— que explican las formas que asume la explotación y precarización del trabajo de plataformas.

Entre las plataformas digitales, Srnicek distingue la categoría de “plataformas austeras” como aquellas en las que se pueden encontrar usuarios, clientes y trabajadores, pero en las que su activo más importante es la plataforma de software y análisis de datos, operando a través de un modelo “hiperterciarizado” (Srnicek, 2018, p. 72). Las

plataformas austeras, entre las que se encuentran las grandes compañías de reparto a domicilio via *apps*, intentan reducir a un mínimo los activos de los que son propietarias y obtener ganancias mediante la mayor reducción de costos posible, por lo que son “tristemente célebres por la subcontratación de sus trabajadores” (Srnicek, 2018, p. 50). Asimismo, como ya hemos señalado, las situaciones que se registran en estas plataformas forman parte de una tendencia más amplia de “eventualización” de la mano de obra (De Stefano, 2016).

En términos generales, según analiza Ginés e Fabrelas (2018), todas las plataformas digitales que operan en el marco de la economía *gig* llevan a cabo un modelo de negocio basado en el ahorro de costes laborales a través del uso intensivo de nuevas tecnologías. La externalización productiva del servicio permite, además, la explotación de “efectos de red”, es decir, el incremento de valor de la plataforma en función del número creciente de usuarios. Este modelo ha provocado un cambio en las formas de trabajo, pues el “crowdsourcing” y la contratación “on demand” han hecho que se sustituyan formas más o menos estables de empleo por formas de trabajo autónomo y que el riesgo propio del negocio se transfiera del empleador al trabajador.

Como hemos visto, y según se desprende de la descripción de la situación de los *riders* durante el aislamiento social, la falta de reconocimiento del carácter laboral de las relaciones que se originan en las plataformas supuso dejar en situación de marginalidad a un sector de trabajadoras y trabajadores de vital importancia. Las personas que trabajaron en las plataformas de reparto durante la pandemia de la Covid-19 llevaron adelante servicios considerados esenciales a pesar de su condición contractual totalmente devaluada. En este marco de extrema flexibilidad, las grandes empresas del sector siguieron creciendo durante la crisis sanitaria.

En la Argentina, la *app* de Glovo incorporó entre marzo y julio de 2020 a 2400 nuevos establecimientos (locales gastronómico y supermercados) y alcanzó las 600.000 visitas promedio por día (Pita da Veiga Zaforteza, 2019). Esta misma dinámica alcanzó a Rappi, UberEats y PedidosYa, que vieron duplicar la cantidad de negocios que buscaron afiliarse a esas plataformas.

Ahora bien, dado que el margen de ganancias que tienen las aplicaciones de reparto de comida a domicilio es muy bajo la mayoría de estas empresas dan pérdidas desde el inicio de sus operaciones esto implica que las compañías necesiten ganar volumen rápidamente para poder ser rentables. Las empresas buscan entonces diversificar su actividad con el objetivo de seguir expandiendo su base de clientes en un sector donde existe una enorme competencia.

En cuanto a la diversificación de la oferta, empresas como Rappi ofrece en las distintas ciudades de América Latina más de diez servicios: servicios financieros (RappiPay), tiendas de ropa (Rappi Mall), pedidos de dinero en efectivo (Rappi Cash), telemedicina y servicios como plomería (Rappi Care), videojuegos (Rappi Games), boletos de avión (Rappi Travel), eventos en vivo (Rappi Live), música (Rappi Music) y, en otros países, hasta juegos de azar (Rappi Apuestas) (Medina e Caparroso, 2020). Glovo, de gran presencia en Argentina durante los meses de la pandemia y una de las empresas líderes en Europa, al año de instalarse en Argentina inauguró dos tiendas a puertas cerradas en barrios estratégicos de Buenos Aires, 100% virtuales y accesibles exclusivamente a través de la aplicación que funcionan como supermercados propios. En otros países esta plataforma ofrece un abanico de servicios, entre ellos, Glovo Business —servicio especializado en el trámite y reparto de documentos y paquetes. Asimismo, la estrategia de diversificación de todas las empresas de *delivery* del mundo contempla la transición desde los supermercados a las cocinas propias.

Además de ampliar los sectores económicos en los que participan, las empresas de *delivery* buscan con algunas de estas expansiones el aprovechamiento todavía más intensivo de su mano de obra. Los *riders* son la base del funcionamiento y de la eficiencia de todos los servicios que ofrecen las plataformas, no es exagerado afirmar que, si carecieran de repartidores suficientes para hacer frente a los pedidos, perderían toda su eficiencia. Esta dependencia está corregida gracias a la flexibilidad que las *apps* imponen en la gestión de los recursos humanos (autónomos con un medio de transporte y un celular) pero esto depende —en un ciento por ciento— de la inexistencia de un marco jurídico que reconozca y proteja las garantías profesionales de los trabajadores y las trabajadoras. Inmersas en demandas judiciales en buena parte del mundo, con fallos adversos cada vez más recurrentes, las grandes empresas de plataformas de reparto se aferran a las ventajas de la inexistencia de una regulación.

Tan importante es el aprovechamiento del trabajo barato y desprotegido de las flotas de *riders* que, por ejemplo, los nuevos servicios de mensajería para oficinas que ofrecen las plataformas de reparto fueron proyectos pensados para dar trabajo a los repartidores durante todo el día y no solo durante la hora de comidas o cenas. Como ha explicado el Ceo de Glovo, la empresa tenía un pico muy alto de trabajo solamente en horas muy determinadas y se buscó terminar con esos tiempos muertos (San Esteban, 2018). Con el mismo objetivo de maximizar el uso del recurso más accesible y flexible que tienen las plataformas se pensaron los supermercados abiertos durante 24 horas.

Durante el aislamiento social, se comenzó a oír hablar por primera vez de una estrategia que las grandes empresas de *delivery* explotan desde hace un par de años en las ciudades más importantes del mundo, las *darks kitchens*, que representan una verdadera revolución de la logística en el rubro gastronómico. Ubicadas en puntos estratégicos de las ciudades las “cocinas fantasma” permiten acortar distancias, llegar más rápido a los clientes —reduciendo el tiempo de desplazamiento de los *riders*—, y aumentar la cantidad de pedidos entregados en menor tiempo.

En la Argentina las plataformas de envío de Glovo y Rappi tienen sus propias cocinas fantasma. En estos locales los restaurantes solo deben proveer sus cocineros, sus productos y el equipamiento específico que requieran para la elaboración de sus platos (las plataformas de reparto brindan incluso financiación para esta inversión inicial). Para los comerciantes los costos son mucho más bajos que mantener un restaurante. En los países de Europa donde estos emprendimientos funcionan hace varios años, las notas de prensa describen situaciones de estrés y malas condiciones de trabajo para los cocineros y salarios apenas superiores al salario mínimo (Otway, 2020). Según nuestro relevamiento sobre el tema, la reducción de costos se alcanza con la misma tercerización “de hecho” con la que las plataformas ingresaron al negocio de mensajería y reparto a domicilio. Los relatos de desprotección y precariedad corresponden ahora a *riders* y chefs y son una más de las tantas imágenes de agotamiento y explotación dentro de la economía *gig* que reflejan un mundo del trabajo cada vez más fragmentado y precario para muchos trabajadores.

Es importante subrayar entonces que la preservación del vínculo laboral de las personas que trabajan en plataformas de reparto no sería *per se* suficiente para asegurar buenas condiciones de trabajo ni para evitar situaciones de extrema precarización como las que vivieron los *riders* que trabajaron durante la pandemia. En un modelo de negocio como el de las plataformas de reparto la laboralidad en sí misma no garantiza condiciones de trabajo adecuadas ya que son diversos y múltiples los riesgos existentes en la actividad. Destacamos, especialmente, los riesgos vinculados a la dinámica de la prestación de servicios “*just-in time*” que impulsan las plataformas.

Ahora bien, la supervivencia de las plataformas austeras no depende directamente de las ganancias obtenidas en el negocio del *delivery*, es suficiente con que este siga siendo viable gracias a contar con una demanda creciente. Estas empresas no buscan beneficios —es sabido que nos los obtendrán en muchos años— aspiran a aumentar el valor de las acciones para conseguir nuevos financiamientos o llegado el caso, vender. Por ello, no hace falta que tengan resultados con gran-

des ingresos, sino que generen las expectativas de que los tendrán. Las pérdidas, que son elevadas, se financian con financiación externa. Desde 2015 la *startup* Glovo, por ejemplo, ha conseguido 322 millones de dólares de financiación procedentes, sobre todo, de grandes fondos de inversión que han sufragado su crecimiento y expansión en el mercado a costa de la lucha por la rentabilidad (Otto, 2019). Rappi, la *app* de reparto colombiana confirmó a principios de 2020 que recibiría una inversión de hasta US\$ 1000 millones, por parte del poderoso grupo japonés SoftBank Group y SoftBank Vision Fund (Medina e Caparros, 2020).

Es clave enfatizar, que las empresas de plataformas de reparto no se financian en el mercado real, sino merced rondas de financiación que les permiten cubrir las pérdidas —el tiempo que haga falta— hasta que llegar a ser líderes en el negocio. Pérdidas económicas, rondas de financiación y trabajadores autónomos. Estos son los elementos que definen el modelo de negocio de la mayoría de las principales plataformas de reparto de comida a domicilio. Debido a la reciente creación de este tipo de empresas, por su relativa novedad, surge la creciente inestabilidad de la posición empresarial. Como analiza Cruz Villalón (2017), ello tiene que ver con la proliferación de un tipo de negocio (*start-up*) basado en inversiones limitadas y una estructura empresarial pequeña cuya pervivencia en el tiempo es incierta y que, por tal razón, agrava la precariedad de los trabajadores.

## CONCLUSIONES

El capitalismo de plataformas plantea muchas de las cuestiones que ya han sido debatidas en relación con la subcontratación laboral. De hecho, como bien ha analizado De Vicente Arias (2019, p. 102), la mayor parte de las diferencias vienen dadas por las implicaciones del desarrollo de una actividad fuertemente digitalizada, pero se mantienen los mismos objetivos: el desplazamiento del riesgo y ventura empresarial hacia las personas trabajadoras; la desresponsabilización de las obligaciones laborales por parte de las empresas; el incremento de las obligaciones de las personas que se desempeñan en la economía de plataformas y la mercantilización del trabajo.

En este sentido, la expansión del trabajo de plataformas se encuentra en el terreno local y en el escenario internacional enmarcado por la generalización de prácticas de subcontratación laboral que conllevan la desprotección de los trabajadores y trabajadoras y que, de hecho, han sido parte del impulso de la economía de plataformas. La particularidad de la evolución actual radica en el proceso de digitalización de la economía que enmarca las transformaciones contemporáneas de los procesos de trabajo. En este contexto se plantean una

serie de reflexiones de amplio alcance que afectan transversalmente al conjunto de relaciones laborales, se desarrollen —o no— en el ámbito de las plataformas digitales.

Según hemos tratado de ilustrar el elemento realmente novedoso para tener en cuenta al momento de reflexionar sobre el trabajo en las plataformas de reparto a domicilio y las estrategias “clásicas” de subcontratación es la estrecha vinculación existente entre la globalización, la tecnología y el sector financiero que respalda a las plataformas digitales, y cómo esa articulación se concreta en términos reales en un engranaje claramente antirregulatorio que aprovecha los vacíos legislativos para generar beneficios a partir del desconocimiento de los derechos laborales y sociales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bensusán, G. (2017). Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo. In Bensusán, G.; Eichhorst, W. y Rodríguez, J. M. (Orgs.), *Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda cualificaciones*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Centro de Estudios Metropolitanos (2020, julio). Trabajadores de apps de delivery en Argentina: la lucha en tiempos de pandemia. *Serie Ensayos CEM*, 22, 1-10.
- Cingolani, P. (2016). Capitalismo de plataforma: nuevas tecnologías de la comunicación e internacionalización del trabajo. *Boletín Onteaiken*, 22, 42-47.
- Cruz Villalón, J. (2017). El futuro del trabajo y su gobernanza. *Temas Laborales*, 137, 13-39.
- De Stefano, V. (2016). The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. *Conditions of work and employment series*, 71. Ginebra: ILO.
- De Vicente Arias, A. (2019). De la subcontratación laboral a la economía colaborativa: vicisitudes en sus posibles mecanismos de control internacional. *Lan Harremanak*, 41, 87-104.
- Degryse, Ch. (2016). *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*. Bruselas: ETUI.
- Del Bono, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología*, 21, 1-27.

- Del Bono, A. (2020). Nuevas tecnologías y relaciones laborales: la gestión algorítmica y su impacto sobre los trabajadores de plataformas. *Voces en el Fénix*, 1-10.
- Gil, J. (2018). ¿Qué son las economías colaborativas? *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*, 141, 47-60.
- Ginés e Fabrelas, A. (2018). Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico-laboral español. *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 425-426, 89-111.
- Lázaro Cano, A. (2019). *La economía colaborativa a través de las plataformas digitales de Deliveroo y Glovo* (pp. 1-71). Trabajo de fin de grado, Universidad de Jaén.
- Lietaert, M. (2017). *Homo Cooperans 2.0. Por una economía colaborativa desde el cooperativismo*. Barcelona: Icaria.
- Madariaga, J. et al. (2019). *Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* Buenos Aires: CIPPEC-BID-OIT.
- Medina, A. y Caparros, J. (2020, 15 de septiembre). Rappi vive un buen 2020: sus planes de crecimiento se aceleraron con la pandemia. *FORBES Colombia*.
- Möhlmann, M. y Zalmanson, L. (2017). Hands on the Wheel: Navigating Algorithmic Management and Uber Drivers Autonomy. *Thirty-Eighth International Conference on Information Systems*, pp. 1-17.
- Otto, C. (2019, 7 de septiembre). Glovo se la juega: estos son los datos que ponen en duda su negocio (y su futuro). *El Confidencial*.
- Otway, C. (2020). Out of sight, out of mind: inside London's dark kitchens. *East London Line*.
- Pita da Veiga Zaforteza, C. (2019). *Startups: modelos de negocio escalables. Estudio de la escalabilidad de Glovo y Wynot*. Trabajo de fin de grado, Universidad Pontificia Comillas, pp. 1-57.
- Ruffa, F. (2020, 29 de abril). Paro internacional de repartidores: balances y perspectivas de una lucha en medio de la pandemia. *AnRed*.
- San Esteban, N. (2018, 16 de noviembre). El "otro" negocio de Glovo: de los supermercados a las cocinas propias. *El Español - Invertia*.
- Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de plataformas*. Buenos Aires: Caja Negra.

- Todoí Signes, A. (2015). El impacto de la Uber Economy en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *IUSLabor*, 3, 1-25.
- Trillo Párraga, F. (2016). Economía digitalizada y relaciones de trabajo. *Revista de derecho social*, 76, 59-82.
- Vallefín, L. (2018). ¿Inflando el “Glovo”? Un análisis sobre los nuevos mecanismos de delivery y su abordaje en la jurisprudencia reciente. *Revista Derecho en Acción*, 3(9), 403-426.

## CAPÍTULO 3

# TERCERIZACIÓN: SU REGULACIÓN, LAS REFORMAS LABORALES Y EL PAPEL DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL MUNDO DEL TRABAJO

### TERCERIZACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN LABORAL EN ARGENTINA<sup>1</sup>

Matías Cremonte

#### INTRODUCCIÓN

Se ha expresado con razón que los principales objetivos de las empresas para recurrir a la tercerización o a la subcontratación de personas son tanto *económicos* como *políticos*. Por un lado, incrementan su tasa de ganancia, pero por otro, desarticulan colectivos laborales, incluso dentro de un mismo establecimiento.

Normalmente el beneficio económico surge de los salarios más bajos, aun incluyendo el pago a la empresa subcontratista, pero existen casos en los cuales incluso sin esa ventaja, la atomización del colectivo es el objetivo principal.

Es por eso que todos los proyectos de reformas laborales regresivas incluyen casi siempre un capítulo dedicado al tema. Y, por el contrario, las reformas legislativas progresivas intentan, si no prohibir la modalidad, limitarla o restringir sus efectos.

En el caso argentino, sin perspectivas aparentes de una reforma del capítulo de la Ley de Contrato de Trabajo dedicado al tema —al que se hará referencia enseguida—, la negociación colectiva se erige

---

<sup>1</sup> El presente es la versión escrita de la exposición realizada el 17 de julio de 2020 en el Grupo de Trabajo “Reformas Laborales en América Latina” del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales — CLACSO.

como la variante más eficaz para avanzar en una *contrarreforma*, aunque por el momento no se ha extendido demasiado.

## LA LEGISLACIÓN

En algunos países la normativa ha prohibido la tercerización o subcontratación de personal. Es el caso de Venezuela y Ecuador. En otros se ha extendido cada vez más, hasta liberalizarla casi completamente, como en Brasil. En el medio de los extremos se ubican la mayoría de los países de la región, que, con oscilaciones, han ido aflojando los nudos del control estatal desde la década de 1970, o desatándolos completamente a partir de la de 1990, al ritmo del avance de la desregulación neoliberal.

En Argentina, originariamente la legislación laboral incluía una norma lo suficientemente restrictiva que, si bien no prohibía esta práctica, la limitaba de modo tal que la convertía en inocua.

La Ley de Contrato de Trabajo de 1974 establecía una cláusula según la cual:

Quando se contrate o subcontrate, cualquiera sea el acto que le dé origen, obras, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, y dentro de su ámbito se considerará en todos los casos que la relación de trabajo respectiva del personal afectado a tal contratación o subcontratación, está constituida con el principal, especialmente a los fines de la aplicación de las convenciones colectivas de trabajo y de la representación sindical de la actividad respectiva<sup>2</sup>.

Es decir, la subcontratación estaba permitida, pero si era dentro del mismo establecimiento no podía recurrirse a ella ni para reducir salarios —se aplicaba a todos el convenio colectivo de la actividad principal—, ni para dividir el colectivo laboral —la representación la ejercía el sindicato de la actividad—.

Por su parte, existía responsabilidad solidaria del beneficiario del trabajo, esto es, el empleador principal, en todos los casos, se tratara de *actividades principales o accesorias*<sup>3</sup>.

---

2 Segundo párrafo del artículo 32 original de la Ley de Contrato de Trabajo, Ley N° 20.744 (1974).

3 “Quienes contraten o subcontraten con otros la realización de obras o trabajos, o cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre para la realización de obras o prestación de servicios que hagan a su *actividad principal o accesoría*, tenga esta o no fines de lucro, deberán exigir a estos el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social, *siendo en todos los casos solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con tal motivo con los trabajadores y la seguridad social* durante el plazo de duración de tales contratos o al tiempo de su extinción, cualquiera que sea el acto o

Esta norma fue cercenada por la dictadura cívico militar el 13 de mayo de 1976, menos de dos meses después del golpe de estado del 24 de marzo de ese año. Eliminó el párrafo antes transcripto, y reemplazó la responsabilidad solidaria en casos de tareas *principales* o *accesorias* por *normales* y *específicas*<sup>4</sup>.

El neoliberalismo de los años noventa desresponsabilizó aun más al empresario principal, liberándolo de compromiso alguno si cumplía con el deber de control sobre las obligaciones del subcontratista con los organismos de la seguridad social<sup>5</sup>. Si bien la jurisprudencia limitó esta posibilidad liberatoria, lo cierto es que a más de 35 años de recuperado el régimen constitucional de estado de derecho, el Congreso Nacional le adeuda a la clase trabajadora argentina el retorno a la Ley de Contrato de Trabajo original, desandando la *reforma de facto* de 1976.

## LA JURISPRUDENCIA

Desarmada la fortaleza del antiguo artículo 32 LCT, la tercerización y la subcontratación en Argentina, al igual que en la mayor parte del

---

estipulación que al efecto hayan concertado.” Artículo 32, primer párrafo, de la Ley de Contrato de Trabajo original (1974). El subrayado es propio.

4 “Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la *actividad normal y específica propia del establecimiento*, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social. En todos los casos serán solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con tal motivo con los trabajadores y la seguridad social durante el plazo de duración de tales contratos o al tiempo de su extinción, cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado” (Artículo 30 LCT (1976). El subrayado es propio).

5 “...Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa. *El incumplimiento de alguno de los requisitos hará responsable solidariamente al principal* por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social”. (Párrafo incorporado al art. 30 LCT por art. 17 de la Ley N° 25.013 B.O. 24/09/1998. El subrayado es propio).

mundo, cumple con los objetivos trazados a sangre y fuego por el capital: sirve para reducir costos y para desarticular colectivos laborales.

La vasta jurisprudencia de los tribunales de la república, y sobre todo la de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, se limita a ampliar o limitar el concepto de *normal* y *específica* de las tareas que se realizan, para condenar o no solidariamente al destinatario principal del trabajo.

Es decir, es absolutamente eficaz en sus dos aspectos, *económico* y *político*, y eventualmente, incluso no tiene costo para el principal al término de la relación laboral.

El Poder Judicial, que no la Justicia, fue determinando las actividades *normales* y *específicas* que se encuadran en los supuestos del art. 30 LCT, las que podríamos sintetizar en limpieza, seguridad, venta, comedor y mantenimiento<sup>6</sup>. Aunque es posible adicionar alguna, también existen antecedentes en los que esas tareas no son consideradas tales. Sin tratarse de un problema menor, pues cada persona que trabaja y es despedida de una empresa tercerizada o subcontratista tiene derecho a que el daño causado por la segregación sea reparado, lo cierto es que el sistema ha logrado reducir a eso el debate, a la responsabilidad solidaria de la empresa principal.

Debe mencionarse, porque se encuentra en el tope de los fallos que consolidaron el desprestigio de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, un antecedente que marcó la última década del Siglo XX: el caso “Rodríguez c/Embotelladora”<sup>7</sup>, de 1993.

Se trata de una sentencia paradigmática, no solo por su inverosímil fundamentación incluso desde la perspectiva de la ya entonces limitada solidaridad de la empresa principal, sino porque marcaría el comienzo de una época.

Sin pretender comentar el caso en sí, lo cierto es que Compañía Embotelladora S.A. se dedicaba a envasar la bebida PEPSI, que lógi-

---

6 Podríamos resumir la postura amplia de una parte de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el siguiente extracto de un fallo: “...la actividad normal de un establecimiento no es solo aquella que atañe directamente al objeto o fin perseguido por la demandada, sino también aquellas otras que resultan coadyuvantes y necesarias de manera que aún cuando fueran secundarias, son imprescindibles e integran normalmente la actividad, debiendo excluirse solamente las extraordinarias o eventuales.” CNAT, Sala X, “Tkaczek, Victor Manuel c/Sthan S.A. y otro s/ despido” del 9/8/04, “Saravia, Facundo Leonardo c/Inverju S.A y otro s/despido” del 4/5/15 y “Sopeña, Carlos Salvador c/Viset Seguridad Integral S.R.L. y otro s/despido” del 25/2/13; Sala III, “Sosa, Maximiliano c/ARALIMP S.R.L. y otro s/Despido” del 13/11/2020. En similar sentido también se han expedido las Salas II, III, VI y VIII de la CNAT.

7 CSJN, fallo “Rodríguez, Juan Ramón c/ Compañía Embotelladora Argentina S.A. y otro. s/ Recurso de Hecho”, sentencia del 15 de abril de 1993.

camente no podía venderse en el mercado sin esa parte del proceso productivo, segmentado pero imprescindible para el negocio comercial. Sin embargo, el máximo tribunal nacional entendió que no se trataba de una tarea *normal y específica*, y por ende, Pepsi Cola Argentina no era solidariamente responsable del pago de la indemnización por el despido de Juan Ramón Rodríguez.

Lo paradójico, como decíamos, es la fundamentación, que, invirtiendo la jerarquía normativa del derecho social, antepone un denominado orden público económico al orden público laboral, lo que favorecería la inversión de capital por parte de una empresa extranjera.

La Corte puso de manifiesto sin ruborizarse que “la solución del presente caso puede contribuir al desarrollo del derecho sobre la materia, en la que están involucradas modalidades de la contratación comercial que posiblemente tendrán considerable trascendencia para la economía del país. La cuestión a decidir reviste, por tanto, significativa importancia para el desarrollo del comercio interno e internacional”<sup>8</sup>, ya que “Esta finalidad económica de la referida contratación comercial se frustraría si el derecho aplicable responsabilizara sin más a los concedentes por las deudas laborales de las concesionarias, con perjuicio para la economía nacional por las indudables repercusiones que ello tendría en las inversiones, en contratos de este tipo”<sup>9</sup>.

El fallo no solo fue cuestionado por la solución del caso, sino también porque la Corte Suprema no está llamada a intervenir en temas denominados de *derecho común*, como es la interpretación de la solidaridad empresarial prevista en el art. 30 LCT.

Dieciséis años después, en 2009 y con una nueva composición, la CSJN volvió sobre el tópico, para establecer la doctrina de que esa cuestión no es de tratamiento de ese máximo tribunal. Lo importante, además, es que señaló que el antecedente “Rodríguez c. Embotelladora”, por ese motivo, no es directamente aplicable a casos similares<sup>10</sup>.

La sentencia fue parte de muchas otras que clausuraron una etapa de degradación del derecho del trabajo, aunque la satisfacción no fue duradera ni homogénea.

En efecto, aun con esa virtuosa composición, la Corte fue contradictoria en este aspecto, pues en dos fallos lamentables, no solo habi-

---

8 Considerando 7°.

9 Considerando 9°.

10 CSJN, fallo “Benítez, Horacio Osvaldo c/Plataforma Cero S.A. y otros s/Recurso de Hecho”, sentencia del 22 de diciembre de 2009. Los fallos de los tribunales de primera y segunda instancia habían rechazado la demanda con fundamento en el precedente de la CSJN “Rodríguez c/Embotelladora”, y la Corte mandó a que se dicte un nuevo fallo, aclarando que esa no era doctrina de aplicación.

litó la instancia extraordinaria, sino que en lo que respecta al fondo del asunto, exoneró al Estado de responsabilidad solidaria en casos de subcontratación, sin importar si las tareas son normales y específicas, es decir, si encaja en la limitación del propio artículo 30 LCT<sup>11</sup>.

## REFORMAS Y CONTRARREFORMAS

En 2015, finalizando el segundo gobierno de Cristina Fernández de Kirchner, el Ministerio de Trabajo de la Nación conformó una comisión para la elaboración un proyecto de ley tendiente a limitar la tercerización, pero sin resultados evidentes, pues ni siquiera llegó a enviar un texto al Congreso Nacional<sup>12</sup>.

Con bríos renovados, la segunda ola del neoliberalismo en la región intentó avanzar sobre el tópico, sin cejar en su objetivo de desregular totalmente la tercerización y la subcontratación.

En 2017 el Gobierno de Mauricio Macri envió al Congreso Nacional un proyecto de reforma de la Ley de Contrato de Trabajo que, entre otras profundas modificaciones, se propuso alterar el artículo 30.

En lo que hubiera supuesto un paso más de la reforma de la dictadura militar en 1976, el proyecto pretendía aclarar que no se consideran tareas *normales y específicas*, y por ende, no acarrearían la responsabilidad solidaria del principal, “a los trabajos o servicios que se contraten o subcontraten para realizar actividades complementarias de limpieza, seguridad, montaje de instalaciones o maquinarias, gastronomía, servicios médicos de emergencia y de higiene y seguridad en el trabajo, que se efectúen en el establecimiento o explotación. Tampoco será aplicable a los servicios de transporte de personas, desde y hacia el establecimiento o explotación”<sup>13</sup>. En los hechos, convertía en inexistente la responsabilidad solidaria del empresario principal, pues esas son justamente las tareas que la jurisprudencia considera como normales y específicas de la actividad.

---

11 CSJN, fallos “Monroy, Elsa Alejandra c/ Infantes S.R.L. y otro s/ despido”, y “Gómez, Susana Gladys c/ Golden Chef S.A. y otros s/ Despido”, ambas sentencias del 17 de septiembre de 2013.

12 En algunos eventos públicos la Comisión explicó los detalles del proyecto, que contenía aspectos interesantes, y en lo central, pretendía volver al régimen de 1974 ya comentado, incluso refiriéndose a subcontratación interna y externa, principal y secundaria. Pero más allá de esa intención postrera, el hecho de que solo se haya propuesto tratar el tema en el ocaso de los doce años de gobierno peronista revela que no existió voluntad política real para avanzar contra la tercerización.

13 Se atribuye a un grupo de estudios jurídicos asesores de empresas la autoría del proyecto, que en este aspecto describían las tareas que la jurisprudencia suele considerar como actividades normales y específicas para condenar solidariamente al empleador principal.

La resistencia del movimiento obrero condicionó la aprobación del proyecto de reforma en el Senado, y finalmente fue desechado sin tratamiento.

## LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En este contexto normativo, la más eficaz manera de restringir la tercerización es la que puede llevarse a cabo por las organizaciones sindicales a través de la negociación colectiva.

Existen casos de efectiva prohibición, como el previsto en el convenio colectivo de trabajo de la industria aceitera<sup>14</sup>, y limitaciones concretas, como las de una serie de acuerdos de la actividad del transporte subterráneo de la Ciudad de Buenos Aires que obligaron al reconocimiento de personal tercerizado dentro del CCT aplicable<sup>15</sup>.

En general, los convenios colectivos de trabajo de actividad contienen una amplia gama de categorías que podrían contener todas las tareas realizadas en un establecimiento. Por ejemplo, la mayoría incluye la figura del *peón*, es decir, la persona que ingresa a trabajar sin ninguna formación previa ni oficio, que realiza las tareas básicas, incluyendo la limpieza del sector. El avance neoliberal convirtió en inaplicable por desuetudada esa categoría, llegando al caso de algunos convenios que hasta la eliminaron<sup>16</sup>. Sin embargo, la existencia de los peones hizo posible que los trabajadores y trabajadoras subcontratados para la limpieza puedan ser incorporados al CCT, allí donde los sindicatos decidieron solidarizarse con ellos y exigirlos<sup>17</sup>.

También algunos sindicatos tienen como práctica impedir, por la vía del conflicto colectivo, que se pague salarios inferiores a los previstos en el convenio aplicable a esa planta, más allá de que el vín-

---

14 El CCT 420/05 establece que “no podrá utilizarse contratistas para realización de tareas comunes, regulares y habituales de los establecimientos, salvo para los trabajos extraordinarios, en cuyo caso las empresas podrán ocuparlos de acuerdo con lo establecido por la ley 20.744 (t. o. 1976)” (Art. 44).

15 La Asociación Gremial de Trabajadores del Subterráneo y Premetro (AGTSyP) ha logrado que sean incorporados al CCT los empleados de limpieza y seguridad, en un proceso muy interesante que incluyó una primera etapa de equiparación salarial y de jornada reducida, para finalmente integrarse al convenio colectivo.

16 Fue conocido el caso de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) en su acuerdo con la Asociación de Industriales Metalúrgicos (ADIMRA) del 3 de mayo de 2007.

17 Es indescriptible la dignificación de los trabajadores y trabajadoras de empresas de limpieza al ser reconocidos como empleados directos de la empresa principal e incluidos en el convenio colectivo de trabajo. Además de ver aumentado exponencialmente su salario, realizan una metamorfosis fascinante, digna de estudios más profundos. Probablemente revele la discriminación que sufren dentro y fuera del trabajo, pero sobre todo, ratifica la importancia del trabajo digno con salarios justos en la estructura de una persona.

culo laboral sea con una empresa contratista<sup>18</sup>. Eso suele redundar en que la propia empresa desista de esa práctica, pues mantener el costo de una contratista y los mismos salarios de la actividad reduce su rentabilidad.

Por su parte, también por la vía de la presión sindical se logró que trabajadores tercerizados —sobre todo de limpieza y comedores— del sector público sean reconocidos como empleados del Estado<sup>19</sup>.

Las privatizaciones de las empresas públicas conllevaron la tercerización de gran parte de sus actividades. Algunos sindicatos intentaron desandar ese camino, pero en su mayoría alcanzaron soluciones intermedias<sup>20</sup>.

En otros casos, se fortalece la responsabilidad solidaria del principal, como en los acuerdos de los trabajadores del petróleo y gas licuado<sup>21</sup>, o el de trabajadores de empresas de limpieza<sup>22</sup>.

Existen casos diametralmente opuestos, que son los sindicatos que promueven la tercerización, sea por complicidad o interés económico. Pero los más son los que simplemente la toleran.

---

18 Es el caso de los sindicatos de la Federación Obrera Ceramista de la República Argentina (FOCRA), que representa a los trabajadores y trabajadoras de la industria de la cerámica en sus tres ramas: cerámica roja; pisos y revestimientos; y cerámica blanca. Su práctica concreta consiste en exigir que se aplique solo CCT 150/75 en toda planta ceramista.

19 Conozco el caso de los hospitales de la Provincia de Buenos Aires, representados por la Asociación Trabajadores del Estado (ATE).

20 Podría ser el caso de las empresas de telefonía, donde se llegó a acordar un convenio colectivo diferenciado para esos sectores. En parte puede considerarse un avance por establecerse allí mejores condiciones de trabajo —e incluso la relación laboral directa con el principal—, pero también constituye una renuncia, pues se legitima una discriminación irrazonable para esos colectivos laborales.

21 El CCT 315/99, suscripto entre de la Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados y la Cámara de Empresas Argentinas de Gas Licuado, establece: “Contratistas: Las empresas con actividad incluidas en el presente convenio serán solidariamente responsables de las obligaciones emergentes de las normas laborales o de la seguridad social, originadas entre los contratistas y su personal en los términos de la legislación vigente. Las empresas exigirán contractualmente a los contratistas de las actividades incluidas en el convenio el cumplimiento fiel de la presente convención en lo referente a remuneraciones y condiciones de trabajo...” (Art. 2ºb).

22 El CCT 281/96, suscripto entre el Sindicato de Obreros de Maestranza y la Asociación de Empresas de Limpieza, establece que: “Toda persona física o jurídica, incluyendo organismos y empresas del Estado, que contrate o subcontrate los servicios de una empresa de limpieza será solidariamente responsable con ella de todo incumplimiento por parte de esta última respecto de las disposiciones legales y todas las previstas en la presente Convención Colectiva de Trabajo.” (art. 64).

Por último, están los sindicatos creados para tercerizar, o por lo menos utilizados exclusivamente para ello<sup>23</sup>.

No puede dejar de mencionarse que la tercerización y la subcontratación también son causa de accidentes de trabajo. No existen estadísticas oficiales, pero no debiera extrañarnos que se evidencie que la precariedad de esta contratación explique la mayoría de las muertes<sup>24</sup>. El rol de las organizaciones sindicales es clave aun más desde esa perspectiva.

Finalmente, aunque excede el marco de esta ponencia, debemos mencionar que parte de esta discusión se refleja en muchos debates que actualmente se desarrollan con motivo de la regulación legal del teletrabajo, o la que mantiene dividido al laboralismo respecto a los trabajadores y trabajadoras de empresas de entrega a domicilio de productos comprados mediante plataformas digitales. Algunos pensamos que deben ser considerados dentro del régimen general de contrato de trabajo, y hay quienes creen que debe sancionarse una norma específica que establezca un piso mínimo legal, pero distinto al previsto en la LCT<sup>25</sup>.

## CONCLUSIÓN

En síntesis, una verdadera solución al problema de la tercerización y la subcontratación solo podría cristalizarse a través de una reforma legislativa. Aún sin llegar a la prohibición, el retorno al sistema de condicionamientos que preveía la Ley de Contrato de Trabajo al sancionarse en 1974 sin dudas sería eficaz, pues restando los efectos *económicos y políticos* de esta estrategia empresarial, su utilización sería intrascendente.

La reseña efectuada precedentemente respecto a las posibilidades de la acción sindical como solución efectiva habla por sí misma, y

---

23 No se trata de responsabilizar a los trabajadores que deciden conformar un sindicato para representar sus intereses, pues muchas veces eso ocurre por ineficacia o desidia de los sindicatos de actividad. Pero lo cierto es que muchos sindicatos de oficio terminan siendo el ariete de las empresas para dividir a los colectivos dentro de una planta o establecimiento. Recientemente por ejemplo ha sido muy cuestionado el acuerdo suscripto entre la Unión de Trabajadores de Carga y Descarga de la República Argentina y la empresa Mercado Libre, para un centro de logística dentro del Mercado Central de Buenos Aires.

24 Una persona con un vínculo laboral precario suele acceder a efectuar tareas peligrosas y sin condiciones de seguridad por el solo hecho de demostrar que debe ser contratado. Eso se potencia si además no existe representación sindical que se interponga ante la exigencia de la tarea riesgosa.

25 Al momento de escribir estas líneas aún el Gobierno Nacional no ha enviado al Congreso un proyecto de ley, pero desde hace un tiempo circulan borradores que generan profundos debates en el mundo del trabajo.

aparece como la más rápida de las estrategias, aunque desde luego su límite se haya en la voluntad —o su ausencia— de las organizaciones sindicales y en las relaciones de fuerza para lograr imponerse.

La histórica reivindicación sindical de que en una misma planta se aplique un solo convenio colectivo de trabajo se encuentra totalmente vigente, y es parte de la solución de este flagelo. Depende de las organizaciones de la clase y enarbolar esa bandera.

Finalmente, en lo que respecta al debate público, sobre todo dentro o desde del *ius laboralismo*, es importante no ceder ante el planteo según el cual la estructura del derecho del trabajo es ya vetusta, y por ende debe actualizarse para adecuarse a los modos de producción del Siglo XXI.

Esta idea no solo surge como parte de la instalación del discurso neoliberal del *fin del trabajo* o de las ideologías, sino también desde cierta parte del *progresismo*, que suele atribuir los niveles de desprotección real de gran parte de la clase trabajadora a la supuesta inadecuación del derecho laboral a esa realidad.

Sin rehuir del debate, es más fácil encontrar las causas de la tragedia actual del mercado de trabajo en la ausencia del Estado y en la ineficacia o debilidad de parte del movimiento sindical —y desde luego al triunfo de las políticas de la derecha en el gobierno, cuando lo ocupa—, que en los límites del derecho social.

Por el contrario, es momento de enorgullecerse de los principios generales del derecho del trabajo, cuyo amplio continente permite utilizarlos tanto como barreras de defensivas como de arietes de la avanzada.

## CAPÍTULO 4

# LA PRECARIEDAD DEL TRABAJO EN LA PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL EN TIEMPOS DE LA PANDEMIA EN ARGENTINA

### NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS SINDICALES

María Noel Bulloni

#### INTRODUCCIÓN<sup>1</sup>

Los campos de las artes y de la cultura han adquirido una innegable centralidad en las dinámicas de las sociedades capitalistas contemporáneas. Los crecientes procesos de mercantilización que los atraviesan junto con la difusión de sus valores y competencias típicas al resto de los sectores productivos los han convertido en objeto de reflexión en el marco de los debates de la reestructuración productiva de las últimas décadas.

No resulta casual entonces que en los últimos años se puedan hallar en el ámbito de los estudios laborales un nutrido conjunto de investigaciones, entre ellas varias latinoamericanas, que abordan la problemática del trabajo en los campos de las artes y de la cultura, desde distintas aristas y miradas disciplinares y conceptuales<sup>2</sup>. La condición de inestabilidad e incertidumbre laboral ligada a una lógica organizativa descentralizada basada en proyectos constituye un rasgo central

---

1 En este capítulo retomamos y actualizamos los contenidos de un artículo de reciente publicación: Bulloni, 2020.

2 Destacamos, en particular: Guadarrama, 2018; Guadarrama, 2014; Lash y Urry, 1998; Menger, 2005; Quiña, 2018; Segnini, 2011; Segnini e Bulloni, 2016; Smith e Mckinlay, 2009; Ursell, 2000, pp. 805-825.

en la problemática del trabajo en estas actividades que ningún estudio pasa inadvertido, en algunos momentos iluminando su vinculación con procesos de fragmentación y tercerización laboral más amplios en el marco de la reestructuración global contemporánea y en otros casos enfatizando más bien su carácter permanente.

En este artículo decidimos poner de relieve dicha condición bajo el término de *precariedad* para referirnos a la condición de inestabilidad, inseguridad e incertidumbre laboral que impone el predominio de una lógica de organización y de inserción laboral en base a obras o proyectos puntuales<sup>3</sup>. La apuesta es abonar y profundizar la comprensión sobre la problemática del trabajo en los mundos de las artes y la cultura enfatizando su condición de precariedad en tanto que dicha problemática queda exhibida con total crudeza en el actual contexto de pandemia y aún conforma un espacio de la investigación social que permanece escasamente abordado.

Este artículo toma como ámbito empírico de indagación y reflexión al campo de la producción audiovisual y se sustenta en una trayectoria de investigación que nos permite evidenciar los rasgos que adquiere la precariedad laboral en dicho terreno, sus tensiones, desigualdades y respuestas colectivas más destacadas para el caso argentino teniendo en cuenta sus legados históricos y sus contextos institucionales específicos<sup>4</sup>. La información empírica que exhibimos en estas páginas surge del análisis de los datos cualitativos y cuantitativos que fuimos elaborando con base en un uso combinado de técnicas y fuentes de información variadas que procuraremos identificar cuando corresponda, centralmente, análisis de fuentes documentales y estadísticas sectoriales y entrevistas en profundidad a trabajadores, trabajadoras y referentes sindicales.

El artículo se estructura de la siguiente manera. En primer lugar, abordamos la situación laboral previa a la pandemia en este sector, centralmente, el carácter contradictorio de este trabajo precario, que tiende a ser autónomo y vocacional, pero que también constriñe a partir de formas clásicas y renovadas de explotación y dependencia en contextos de tercerización. Ponemos en evidencia además que la situación laboral en el campo audiovisual es heterogénea según factores

---

3 El carácter medular de la condición de inestabilidad, inseguridad e incertidumbre laboral en la conceptualización de la precariedad laboral es una cuestión que presenta cierto consenso académico y que da cuenta a su vez de la complejidad y multidimensionalidad que la misma abarca. Al respecto puede consultarse: Barbier, 2005; Castel, 2004; Guadarrama, Hualde y López, 2014; Paugam, 2000 y Standing, 2011.

4 Actualmente, esta investigación se enmarca en nuestro Proyecto CIC CONICET "La organización productiva y el trabajo en las redes de proyectos de la producción audiovisual: confluencia de viejas y nuevas formas de subcontratación".

organizativos, de clase y de género. Asimismo, evidenciamos que, pese a esta situación estructuralmente precaria, las prácticas sindicales y de organización colectiva basadas en la profesión y en el activismo de género constituyen fuerzas sociales importantes para responder a las lógicas de degradación laboral en el sector. En segundo lugar, nos centramos en el momento actual disparado por la crisis de la pandemia, señalando sus efectos sobre el sector; para finalmente destacar las respuestas sindicales más destacadas en este contexto.

### **ACERCA DE LAS HETEROGENEIDADES Y DESIGUALDADES DE LA PRECARIEDAD DEL TRABAJO EN EL CAMPO DE LA PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL**

La organización del trabajo en la producción de obras audiovisuales involucra la articulación compleja de diversos oficios y profesiones que se contratan en base a un esquema flexible basado en proyectos, y requiere del despliegue de un modelo de organización industrial, con estrategias de racionalización productiva similares a las desarrolladas en el universo fabril, en combinación con otras lógicas vinculadas con los grupos de oficio y profesiones intervinientes y con redes de relaciones interpersonales (por ejemplo, para regular aspectos como el reclutamiento, los aprendizajes, la movilidad, construir *reputación*) que, como hemos analizado, exceden las dinámicas del proceso de trabajo aunque están permeadas por las mismas<sup>5</sup>.

La flexibilidad laboral predominante se vincula con el desarrollo de procesos de tercerización de distinta complejidad y en distintos momentos históricos<sup>6</sup>, y si bien puede asociarse con la posesión ciertos grados de autonomía y libertad respecto de las estructuras organizativas de esos campos, también contiene un sentido más negativo, que como señalamos al comienzo aquí buscamos enfatizar bajo el término de precariedad. Quienes trabajan en estos terrenos están sujetos a una situación de inestabilidad, incertidumbre, de alternancia permanente entre períodos de trabajo, de no trabajo, de disponibilidad y búsqueda de nuevas oportunidades, todo lo cual evidencia las fuertes dependencias y asimetrías respecto de lógicas de acumulación que ciertamente no son propias.

En este sentido es que podemos sostener que quienes trabajan en estas actividades están permeados por la misma lógica precari-

---

5 Puede consultarse al respecto: Bulloni, 2014 y Bulloni, 2010.

6 Tales procesos en el caso del cine se dieron de modo muy anticipado en los años cuarenta con la desintegración de los grandes estudios y en el caso de la televisión, vinculados con los procesos de privatización y flexibilización de los años ochenta y noventa, en sintonía con el clima de época.

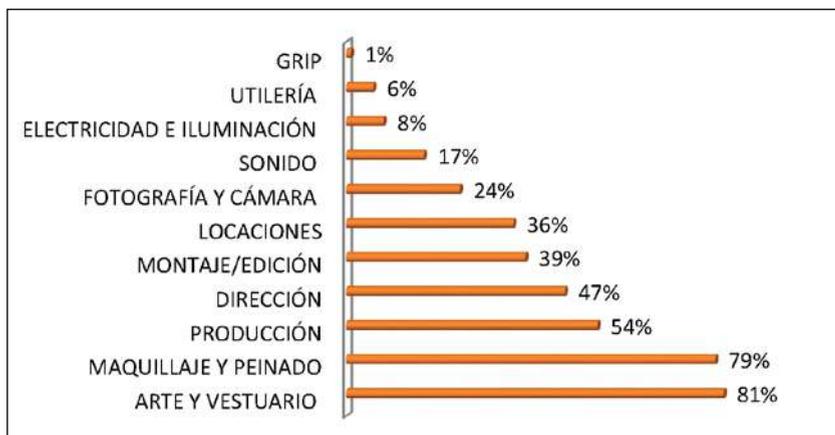
zante de la flexibilidad derivada de la discontinuidad de la inserción, la incertidumbre de la carrera profesional y la imprevisibilidad de las remuneraciones que la que puede hallarse en mercados secundarios de empleos de mala calidad o en los trabajos inseguros que hoy se afianzan con el desarrollo de la “*gig economy*” (economía de changas).

Pero a pesar de este rasgo compartido, el mundo de trabajo audiovisual —sus características, condiciones, experiencias y trayectorias laborales— está lejos de ser homogéneo. El mismo presenta una marcada segmentación, horizontal y vertical, articulada con desigualdades de género destacables<sup>7</sup>. Centrando la mirada en los alcances que adquiere la cuestión de género en la segmentación del mercado de trabajo formal podemos señalar algunas cuestiones interesantes. Al respecto, el porcentaje de participación de las mujeres en los puestos de trabajo generados en 2018 es en promedio del 38%, pero este promedio esconde situaciones muy disimiles que saltan a la vista si analizamos la segmentación horizontal (entre ramas y equipos técnicos). En relación con la dimensión horizontal, como se observa en el Gráfico 1, la proporción de puestos de trabajo ocupados por mujeres es muy elevada en algunas ramas y equipos de trabajo (cerca del 80% en arte, maquillaje, peinado y vestuario) y prácticamente insignificante en otros (grip, electricidad e iluminación, utilería y sonido).

---

7 Sobre las heterogeneidades del mercado de trabajo audiovisual puede consultarse: Almeida, 2018; Bulloni y Del Bono, 2019.

**Gráfico 1**  
Puestos de trabajo ocupados por mujeres en largometrajes según rama y equipo técnico. Valores porcentuales, año 2018



Fuente: Elaboración propia en base a DEISICA N° 28 (2019).

En segundo lugar, también resulta destacable, en sentido contrario, la existencia de una proporción significativa de puestos de trabajo ocupados por mujeres en equipos que otrora eran más hostiles a la participación femenina, y que por cierto gozan de mayor reconocimiento en el medio, como producción, dirección, edición e incluso en fotografía y cámara (54%, 47%, 39% y 24%, respectivamente). Respecto de la brecha salarial, podemos señalar que la misma no resulta muy significativa en el segmento de largometrajes: en los roles donde la participación de la mujer se encuentra entre el 49 y 100%, el salario promedio es de 2,6% por debajo de la media, mientras que en los roles donde la participación de mujeres se encuentra entre 1 y 50%, el salario promedio es 3% por arriba de la media. En cambio, en cine publicitario las diferencias salariales son mayores, en los roles de mayor participación femenina el salario es 25% por debajo de la media, y en los roles de menor participación el salario es de 13,5% superior a la media<sup>8</sup>.

Como ha sido señalado, el crecimiento de la participación de las mujeres en los campos de las artes y la cultura en general, y en la cinematografía en particular, responde a ciertos procesos articulados que se vienen dando en las últimas décadas, entre los que se destacan:

<sup>8</sup> En base a DEISICA, 2019.

los avances de las luchas feministas que han garantizado el acceso de las mujeres en espacios como la educación, en todos los niveles; el crecimiento cuantitativo que adquieren estos campos desde el punto de vista económico como hemos señalado, y la complejización técnica y estructural de la esfera productiva que conllevó a la profesionalización del mercado de trabajo en estos segmentos<sup>9</sup>. Al respecto, uno de los factores más importantes del crecimiento de las mujeres en el cine argentino ha sido la creación de escuelas y carreras universitarias especializadas en la creación audiovisual donde ingresan y egresan varones y mujeres en proporciones similares<sup>10</sup>. Sin embargo, como hemos visto, tales guarismos distan mucho de la situación del mercado de trabajo donde, a pesar de los avances, aún se aprecian barreras de acceso muy marcadas en algunas ramas y posiciones de privilegio en esta actividad.

De modo que, quienes trabajan en los oficios y profesiones del campo audiovisual se enfrentan conjuntamente a condiciones de trabajo precarias e inestables, aunque de forma desigual en función de diversos factores. Frente a esta circunstancia resulta pertinente interrogarse acerca de los alcances y desafíos que se presentan en estos sectores en relación con estrategias colectivas de organización y resistencia a los efectos de dicha precarización desigual. Sobre este aspecto nos detenemos en el siguiente apartado.

### **RESPUESTAS COLECTIVAS A LA PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO EN EL CAMPO AUDIOVISUAL ARGENTINO**

El trabajo audiovisual en Argentina se encuentra históricamente regulado por la legislación laboral y la negociación colectiva. No sin dificultades, marchas y contramarchas, esta regulación protectoria busca ser resguardada y amplificada por el accionar de los sindicatos y asociaciones profesionales representativas de la industria, lo cual constituye un aspecto ciertamente destacable en el ámbito internacional<sup>11</sup>.

En lo concerniente al trabajo técnico, los procesos de flexibilización y regulación regresiva del trabajo han tenido un fuerte despliegue en los sectores de la producción audiovisual argentina en la década de 1990 en un contexto signado por el auge de las políticas neoliberales y un repliegue de la gravitación sindical en términos amplios. En algunos segmentos, como la producción televisiva y publicitaria, se llegó a desconocer abiertamente la relación laboral. En el caso de la

---

9 Un estudio que aborda esta problemática de manera detallada: Almeida, 2018.

10 Al respecto, consultar: Krieger, 2014.

11 Estas cuestiones han sido abordadas con detalle en Bulloni e Pontoni, 2019; Bulloni, 2017 y Bulloni, 2013.

cinematografía nacional se utilizaron medidas más solapadas ya que aquí el Estado desempeña un papel más directo en el contralor de las condiciones de trabajo y disposiciones gremiales vigentes en las películas que busca fomentar. Esta circunstancia deriva de la articulación del llamado “libre deuda sindical” en la Ley de Cine (Nº 24377) promulgada en 1994. Con dicha normativa, el Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales (INCAA) fiscaliza que los gremios que representan a los trabajadores y las trabajadoras cuyas remuneraciones figuran entre los costos presentados por las empresas para la obtención de subsidios o créditos, presenten constancia de estar sindicalizados y de que no se les adeudan salarios por las labores realizadas en la película en cuestión.

En la década siguiente observamos en cambio un marcado proceso de (re)regulación de condiciones laborales y de formalización del trabajo, impulsado fundamentalmente por el accionar de los históricos sindicatos que tienen representación en estos sectores (nos referimos en particular al Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina —SICA-APMA— con representación en los sectores de cine y cine publicitario y al Sindicato Argentino de Televisión —SAT-SAID— para el caso de la producción de contenidos para televisión) en articulación con el cambio de signo de la política estatal en esta esfera, de corte más protectorio, durante los gobiernos del *Frente para la Victoria*<sup>12</sup>. Inicialmente, la gravitación del accionar sindical avanzó en el plano de la representación en los lugares de trabajo, para luego centrarse mayormente en el plano de la negociación colectiva. Como resultado, la representación gremial y convencional obtuvo ciertos avances importantes: se restableció y preservó el reconocimiento de la relación de dependencia contra diversas formas fraudulentas de contratación, se homogeneizaron condiciones de empleo y salarios, instalando un piso mínimo de protección y limitando la discrecionalidad empresarial imperante en la década previa.

Ciertamente, estos avances en el plano formal de la regulación laboral han podido lograrse y sostenerse gracias a la participación sindical en los lugares de trabajo en articulación con la movilización de los trabajadores y trabajadoras en dicho terreno. También es cierto que los referidos avances se articularon con lógicas flexibilizadoras y precarizantes, derivadas de la modalidad de organización productiva predominante (tercerizada, por proyectos, flexible, efímera) y que condujeron a una flexibilización negociada de algunos contenidos importantes como la organización de la jornada y las modalidades de contratación.

---

12 Coalición política de predominio peronista liderada por Néstor Kirchner; electo presidente de la Argentina en el período 2003-2007 y por Cristina Fernández de Kirchner; electa en los períodos 2007-2011 y 2011-2015.

Pero luego las lógicas flexibilizadoras se agudizaron frente a la reedición de un contexto político e institucional regresivo en materia laboral con el arribo al gobierno de la coalición *Cambiamos* (2015-2019). En este escenario apreciamos estrategias sindicales de corte más defensivo, empero veíamos también que el fortalecimiento de las prácticas gremiales durante el período previo había permitido sostener la influencia del peso de la regulación sindical en el sector. A su vez, resulta importante señalar, en este período más hostil también se registran algunos logros sindicales innovadores, como los avances en materia de protección social con la articulación de derechos previsionales antes inaccesibles vinculados con el acceso a la jubilación, la asignación familiar por prenatal y el seguro de desempleo para trabajadores y trabajadoras eventuales de cine y la articulación de un fondo de maternidad impulsado conjuntamente con el Colectivo de Técnicas de Cine y Publicidad<sup>13</sup>. Con el arribo del *Frente de todos*<sup>14</sup> al gobierno a fines de 2019 se abrieron nuevas expectativas en materia laboral, pero la irrupción de la pandemia de la Covid-19 provocó una parálisis prácticamente total en la producción audiovisual y consecuentemente una crisis laboral inédita con enormes desafíos para todas las partes involucradas.

### **TRABAJO Y TRABAJADORES DEL CAMPO AUDIOVISUAL FRENTE A LA CRISIS DE LA COVID-19: RESPUESTAS Y DESAFÍOS SINDICALES**

En Argentina, a los pocos días de que la Organización Mundial de la Salud definiera como pandemia al Covid-19, el gobierno dispuso por decreto (297/2020) el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO). Esta medida paralizó el grueso de las actividades económicas, con la excepción de algunas actividades consideradas esenciales o imprescindibles para el funcionamiento social. Tal como se ha venido documentando en el país, esta circunstancia lógicamente presenta efectos drásticos sobre todo el tejido social y productivo, con grados e intensidades variables<sup>15</sup>. El mundo del trabajo del campo audiovisual no ha sido la excepción, sino todo lo contrario, se mantuvo prácticamente paralizado durante cinco meses, dejando al grueso de las personas que trabajan esta actividad sin tarea, salario ni protección alguna.

---

13 El referido constituye uno de los diversos agrupamientos que en años recientes se nuclearon en torno de demandas de género generales y específicas de sus sectores, interpelando y/o revitalizando al mismo tiempo las formas clásicas de participación sindical.

14 Coalición política de predominio peronista liderada por Alberto Fernández, electo presidente de la Argentina para período 2019-2023.

15 Puede consultarse al respecto: Arias, Bonín et al., 2020; Kessler, 2020.

Mientras escribimos estas páginas se inicia una etapa de regreso a la actividad, plena de interrogantes.

Respecto de los técnicos y las técnicas de cine, y de modo todavía muy exploratorio, podemos señalar que dada su configuración laboral, con la preponderancia un tipo de trabajo eventual discontinuo, podemos señalar que los mismos quedaron sumamente desprotegidos, ya que no fueron alcanzados fácilmente por las distintas medidas y ayudas económicas que se fueron articulando desde el Estado<sup>16</sup>. Frente a esta situación, a través del sindicato, y de otras formas de organización colectiva (que son muchas y diversas, formales o autoconvocadas, basadas en las ramas y oficios técnicos, o con perspectiva de género) dichos trabajadores se organizaron de múltiples maneras para visibilizar los reclamos y generar múltiples redes de contención.

Centrándonos en el accionar sindical, desde el SICA-APMA se han venido desarrollando distintas acciones y medidas para dar respuesta a la crisis de la Covid-19. Por un lado, se han articulado ayudas económicas de subsistencia en articulación con los organismos del Estado más vinculados al sector (como el Ministerio de Cultura, el Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales, INCAA) para lograr que las políticas de apoyo económico ya ejecutadas alcancen a los trabajadores audiovisuales eventuales o temporales. Ante las demoras y la situación de extrema necesidad que ha venido atravesando este colectivo, se dispusieron *Bolsones de Comida*. Posteriormente, desde el Estado se lanzó un subsidio para trabajadores de la cultura, un Convenio entre el Ministerio de Cultura y el Fondo Nacional de las Artes y la ANSES (llamado *Becas sostener cultura*)<sup>17</sup>. Por otro lado, se articularon desde el sindicato medidas relativas a la atención de la salud. En Argentina, los sindicatos son los encargados de administrar los fondos de atención de la salud de los trabajadores y trabajadoras bajo su representación (las llamadas obras sociales). Al tener su base ma-

---

16 Como ha sido señalado, en ese contexto, resulta pertinente señalar que el gobierno nacional emitió varios decretos para responder al escenario crítico que se avizoraba: se prohibieron los despidos y suspensiones (por un plazo de 60 días renovado sucesivamente, Decreto 329/2020). El Decreto 332/2020 creó el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción para actores del campo empresarial y laboral afectados por la emergencia sanitaria y la coyuntura económica (ATP) Sin embargo, pese a estas medidas que buscan amortiguar los efectos de la paralización de la actividad productiva y laboral, los impactos negativos de la pandemia y los incumplimientos se han desplegado con fuerza. Al respecto, consultar: Arias, Bonín et al., 2020.

17 Al respecto, consultar: <https://fnartes.gob.ar/becas/beca-sostener-cultura-ii>. Frente a la imposibilidad de conocer el universo de posibles beneficiarios, los sindicatos de las actividades involucradas como el SICAAPMA, participaron aportando listados de trabajadores activos para garantizar la condición de “trabajador de la cultura”.

yoritaria de trabajadores discontinuos, la paralización de la actividad y por ende de los aportes, la obra social que gestiona este sindicato del personal cinematográfico quedó en una situación financiera insostenible. Frente a esta crítica situación, de nuevo, se articularon ayudas entre el sindicato y organismos del estado. Inicialmente, se logró un convenio con el INCAA para financiar por tres meses la obra social y se resolvió mantener la cobertura de salud a todos los afiliados, hasta que posteriormente se articularon ayudas económicas que en principio garantizan la cobertura de la obra social para los meses sucesivos.

Finalmente, un tercer ámbito de trabajo sindical a destacar es el de los protocolos y medidas de protección para la vuelta al trabajo. Desde el terreno sindical y laboral se realizaron diversas reuniones informativas y se articularon grupos de trabajo basados en los distintos oficios para sistematizar y proponer medidas específicas. Luego de numerosas reuniones y discusiones en distintos niveles se logró presentar muy recientemente, hacia fines de agosto, el Protocolo del sector audiovisual, de alcance nacional, que condensa los aportes y los intercambios internos entre ramas y equipos técnicos, entre distintos sindicatos del campo audiovisual, con las cámaras empresariales, con los organismos del estado del Ministerio de Cultura y los cuadros técnicos de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT)<sup>18</sup>. No podemos conocer aún los detalles de la puesta en práctica de este protocolo. El retorno a la actividad se encuentra en una fase muy inicial. Se comenzaron a filmar algunos proyectos publicitarios y apenas un largometraje de ficción. Según nuestras primeras exploraciones en este nuevo contexto, además de los riesgos para la salud y vida de los trabajadores y trabajadoras, resurge el problema de la expansión de prácticas de flexibilización e incumplimiento laboral de diverso tipo y calado, todo lo cual conlleva enormes desafíos para el accionar sindical. Ciertamente, quedan planteadas numerosas inquietudes sobre cuáles serán los efectos que la “nueva normalidad” traerá sobre el empleo, la salud, las regulaciones y condiciones de trabajo en la actividad.

---

18 Se trata de un trabajo articulado entre el Ministerio de Cultura de la Nación, junto con el equipo técnico de la SRT y elaborado mancomunadamente con las entidades representativas del sector audiovisual. Disponible en [https://www.cultura.gob.ar/media/uploads/ministerio\\_cultura\\_-\\_protocolo\\_general\\_covid19\\_para\\_el\\_rodaje\\_y\\_o\\_grabacion\\_de\\_cine\\_television\\_y\\_contenidos\\_para\\_plataformas\\_audiovisuales\\_v.pdf](https://www.cultura.gob.ar/media/uploads/ministerio_cultura_-_protocolo_general_covid19_para_el_rodaje_y_o_grabacion_de_cine_television_y_contenidos_para_plataformas_audiovisuales_v.pdf). Acceso: 25 de septiembre de 2020.

## REFLEXIONES FINALES

Iniciamos este artículo refiriéndonos a la importancia de considerar al trabajo, los trabajadores y las trabajadoras de los campos de las artes y la cultura en general y del sector audiovisual en particular inscriptos en las dinámicas de las sociedades capitalistas de hoy en día, permeados por sus efectos y crecientes desafíos. Pariendo de la reflexión acerca de las ambivalencias y contradicciones que reviste este trabajo creativo pero incierto a raíz de formas clásicas y renovadas de tercerización, flexibilización y dependencia laboral, nos hemos detenido luego a argumentar acerca de las heterogeneidades y desigualdades sociolaborales predominantes. En relación con estas tendencias y evidencias que nos hablan de un cuadro de precariedad laboral fragmentado, nos interrogamos luego acerca de las posibilidades existentes en estos terrenos para responder colectivamente a los retos que plantea esa precariedad. En tal sentido, el caso analizado pone en evidencia la importancia que puede tener la influencia sindical en la regulación y protección del trabajo en estos sectores, limitando la ideología tan difundida del trabajo autónomo, o la vocación que todo lo tolera, y volviendo a situar la responsabilidad empresarial donde corresponde.

Pero también se trata de un caso que nos permite pensar en las enormes limitaciones que tiene la influencia sindical tradicional para enfrentar los problemas que genera la extrema flexibilidad y contingencia laboral de la mayoría de los trabajadores y trabajadoras que representan. Estos problemas han quedado duramente al descubierto en el actual escenario de la crisis de la Covid-19 frente al cual el Estado y los sindicatos tienen un rol imprescindible para mitigar sus impactos y evitar que el grueso de los costos recaiga sobre el trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida, R. (2018). *Eu sei o meu lugar: Relações de trabalho e gênero na produção cinematográfica do Globo filmes*. Tesis Doctoral UNICAMP, Brasil. Manuscrito Inédito.
- Arias, C.; Bonín, J.; Bulloni, M.; Del Bono, A.; Di Giovambattista, A.; Gárriz, A.; Haidar, J.; Natalucci, A. y Vocos, F. (2020). *Trabajo en cuarentena. Encuesta realizada en el marco del proyecto monitor laboral Covid-19*. Buenos Aires: CITRA. Disponible en: [https://citra.org.ar/wp-content/uploads/2020/07/2020\\_DOCUMENTO\\_Me%CC%81todo-CITRA-volumen-4.pdf](https://citra.org.ar/wp-content/uploads/2020/07/2020_DOCUMENTO_Me%CC%81todo-CITRA-volumen-4.pdf).
- Barbier, J.-C. (2005). La précarité, une catégorie française á l'épreuve de la comparaison internationale. *Revue Française de Sociologie*, 46(2), 251-371.

- Bulloni, M. N. (2010). El detrás de cámara de la producción audiovisual: un calidoscopio de nuevas y viejas formas de regulación. *Sociología del Trabajo. Revista Cuatrimestral de Empleo, Trabajo y Sociedad*, 68. Madrid: Siglo XXI Editores.
- Bulloni, M. N. (2013). Alcances y desafíos del accionar sindical en contextos productivos flexibles. Un análisis en el sector de producción de cine publicitario en Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 18(29), 141-165.
- Bulloni, M. N. (2014). Alcances y desafíos del accionar sindical en contextos productivos flexibles. Un análisis en el sector de producción de cine publicitario en Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 18(29), 141-165.
- Bulloni, M. N. y Del Bono, A. (2019). El trabajo en la producción cinematográfica argentina en foco. *Imagofagia. Revista de la Asociación Argentina de Estudios de Cine y Audiovisual*, 19.
- Bulloni, M. N. y Pontoni, G. (2019). Respuestas y desafíos sindicales frente a la tercerización y la flexibilización laboral. Un análisis en el sector de producción de contenidos para TV en Argentina (2011-2018). *Teoria Jurídica Contemporânea. Periódico do programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Rio de Janeiro*, 4(2).
- Castel, R. (2004). *La inseguridad social: ¿qué es estar protegido?* Buenos Aires: Manantial.
- DEISICA (2019). *Informe estadístico de la Industria Cinematográfica Argentina*, n° 28. Buenos Aires: Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina.
- Guadarrama, R. (2014). Los significados de la multiactividad en el trabajo de los músicos de concierto. In: Guadarrama, R.; Hualde, A. y López, S. (Coords.), *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados*. Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte / México D.F.: Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Cuajimalpa.
- Guadarrama, R. (2018). Músicos e intermediarios en los espacios de creación y cultura de la Ciudad de México. El caso de la zona Roma-Condesa. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 22(37).
- Guadarrama, R.; Hualde, A. y López, S. (Coords.) (2014). *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados*. Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte, México; D.F.: Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Cuajimalpa.
- Kessler, G. (Coord.) (2020). *Relevamiento del impacto social de las medidas del Aislamiento dispuestas por el PEN*. Buenos Aires:

Comisión de Ciencias Sociales de la Unidad Coronavirus Covid-19, Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Nación.

- Krieger, C. (2014). ¿Cuántas somos en la producción de imágenes y sonido? *Cinéma d'Amérique latin*, 22 (*Femmes de Cinéma*), 69-79.
- Lash, S. y Urry, J. (1998). Economías de signos y espacios. Sobre el capitalismo de la posorganización. Buenos Aires: Amorrortu,
- Menger, P.-M. (2005). *Les intermittents du spectacle: sociologie du travail flexible*. París: École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- Paugam, S. (2000). *Le salaire de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Paris: PUF.
- Quiña, G. (2018). Culturepreneurship y condiciones del trabajo en las industrias creativas. Una aproximación a partir del caso de la música independiente. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 22(37).
- Segnini, L. (2011). À procura do trabalho intermitente no campo da música, *Revista Estudos de Sociologia*, 16. Araraquara: Universidade Estadual Paulista.
- Segnini, L. y Bulloni, M. N. (Orgs.) (2016). *Trabalho artístico e técnico na indústria cultural*. São Paulo: Itaú Cultural.
- Smith, C. y McKinlay, A. (Eds.) (2009). *Creative labour. Working in the creatives industries*. Londres: Palgrave Macmillan.
- Standing, G. (2011). *El precariado. Una nueva clase social*. Barcelona: Pasado&Presente.
- Ursell, G. (2000). Television production: issues of exploitation, commodification and subjectivity in UK television labour markets. *Media, Culture & Society*, 22(6), 805-825.



## CAPÍTULO 5

# EXPERIENCIAS OBRERAS DE TERCERIZACIÓN LABORAL EN LA INDUSTRIA SIDERÚRGICA A PARTIR DE UN CASO DE ESTUDIO: SIDERAR (GRUPO TECHINT) PLANTA ENSENADA, PROVINCIA DE BUENOS AIRES

María Alejandra Esponda

### INTRODUCCIÓN

Este artículo aborda sintéticamente las características de la expansión de la tercerización laboral en la industria siderúrgica argentina a partir de un caso de estudio<sup>1</sup>. Partiendo de pensar esta problemática como parte de una tendencia global y especialmente latinoamericana, que desde mediados de los años 70 en adelante, promovió la desarticulación y fragmentación del movimiento sindical y promoción de estrategias negociación individualizantes que trajeron de la mano el empeoramiento de las condiciones de trabajo y salud de todos/as los/as trabajadores/as, y especialmente de los/as tercerizados/as (Harvey, 1988; Antunes, 2005; Antunes, 2012; Basualdo y Morales, 2014; Oliveira Teixeira, Rodrigues y Coelho, 2016). Esta tendencia se inserta en un proceso económico, social y político que se tornó

---

1 Este caso de estudio fue desarrollado en varias instancias de formación académica, grado y postgrado (maestría y doctorado). Durante este proceso se realizaron más de 60 entrevistas etnográficas, se mantuvieron conversaciones informales con trabajadores y ex trabajadores (con y sin participación sindical), directos y tercerizados, y con algunos trabajadores de mayor jerarquía en la estructura empresarial. Se realizaron observaciones en talleres, se revisaron archivos empresariales, de instituciones estatales y personales de los trabajadores.

hegemónico y central en la dinámica del nuevo patrón de desarrollo capitalista, vinculado a la mundialización del capital, la primacía de la actividad financiera y las políticas neoliberales tendientes a la *Precarización Social del Trabajo* (Druk, 2016). En la actualidad adquiere una complejidad extraordinaria dada por las diversas modalidades de contratación, salariales de utilización del tiempo de trabajo, en estructuras empresariales complejizadas. En Argentina, como en otros países de América Latina, este proceso se ha impuesto a partir de gobiernos dictatoriales seguidos de procesos democráticos (Basualdo, Esponda y Morales, 2014).

Este artículo abordará la problemática partiendo de la importancia del análisis cualitativo y especialmente del método etnográfico para dar cuenta de diversos aspectos, que difícilmente podrían ser develados a partir de estudios cuantitativos y/o normativos. Si bien estos últimos resultan fundamentales para conocer la importancia y extensión del fenómeno, así como las diversas formas y modalidades que asume, hay aspectos que requieren otro tipo de mirada. Cuestiones tales como: cómo son implementadas las diversas formas de tercerización en diversos colectivos obreros/ sectores de actividad; cómo son experimentadas por los propios/as trabajadores/as esas modalidades, en sus condiciones de vida y salud; cuáles son las estrategias y/o posibilidades de organización y acción colectiva que permitan revertir el empeoramiento de las condiciones y, finalmente cómo se construyen, hacen fuertes y resultan difíciles de revertir las fragmentaciones internas a la clase trabajadora, no solo en el marco de las relaciones entre clase, sino dentro de la propia clase.

Estas preguntas solo pueden ser abordadas con estudios que analicen: las experiencias históricas, los *habitus* (Bourdieu, 1995). y disposiciones construidas a partir de las prácticas transmitidas en muchos casos de generación en generación; las relaciones establecidas con la patronal; el rol de las estructuras sindicales, las contradicciones, tensiones y conflictos existentes en los distintos niveles de esa estructura sindical (desde las formas de organización en el lugar de trabajo, las Comisiones Internas y Cuerpos de Delegados en el caso de Argentina, hasta las relaciones que se establecen con las seccionales sindicales regionales, secretariados nacionales, y centrales sindicales). Por otro lado, resulta importante reflexionar sobre la conciencia de la propia condición de clase y del lugar ocupado en la estructura económico-productiva. Finalmente, otra cuestión importante radica en profundizar respecto de las distintas visiones sobre la relación capital-trabajo y sobre las potencialidades o no de la militancia sindical para la transformación de las realidades. En ese sentido, los estudios cualitativos pueden llegar a aportar posibles respuestas y/o interpre-

taciones, y además tienen la capacidad de demostrar la existencia de una gran heterogeneidad respecto de todas estas cuestiones, que a su vez condicionan las posibilidades de acción colectiva para enfrentar la tercerización.

### **TRANSFORMACIONES DE LAS ÚLTIMAS DÉCADAS E IMPORTANCIA DEL FENÓMENO EN TÉRMINOS CUANTITATIVOS EN GRANDES EMPRESAS DEL SECTOR SIDERÚRGICO ARGENTINO**

La empresa sobre la que versará el artículo, Siderar S. A. (ex Propulsora Siderúrgica), es una gran empresa del sector, propiedad del Grupo Techint<sup>2</sup>, que junto al Grupo Arcelor Mittal monopolizan la producción siderúrgica en Argentina. Durante la década del 70, comenzaron a manifestarse una serie de tendencias que modificarían la estructura productiva en las décadas siguientes. Por un lado, se fue consolidando una estructura oligopólica entre los grupos Acindar y Techint. Por otro lado, durante la década del 90 y principalmente a partir de las Reformas del Estado y el proceso de privatizaciones, Techint logró monopolizar la producción de aceros planos a partir de su participación mayoritaria en la adquisición del complejo siderúrgico estatal. Con respecto a la fuerza de trabajo, en el sector se combinaron una importante caída de los puestos de trabajo, pasando de 47.000 puestos en 1975 a cerca de 17000 en 1992; a lo que es necesario agregar la anulación de la acción sindical y la pérdida de derechos laborales —inicialmente por la vía represiva a partir de la última dictadura militar— así como también un empeoramiento de las condiciones de trabajo y aumento en su intensidad (Azpiazu, Basualdo y Kulfas, 2007).

La dictadura militar fue un momento clave en la expansión de la tercerización. La modificación de la Ley de Contrato de Trabajo de 1974 (Gianibelli, 2014) fue fundamental en este sentido, pero merece ser especialmente destacada la represión a trabajadores y trabajadoras, especialmente aquellos/as sindicalizados/as que tenían fuertes disputas con la patronal, y que ya en aquellos años denunciaban que el avance de la tercerización laboral y el “contratismo” era una manera de fragmentar el colectivo obrero a partir de muy disímiles condiciones de trabajo y salariales, y de las dificultades de lograr unidad en la organización sindical. En otros trabajos analizamos específicamente

---

2 Siderar es una gran empresa siderúrgica perteneciente al complejo siderúrgico Terniun, propiedad del Grupo Techint, uno de los grupos económicos con inserción local más importantes, con presencia en 45 países en distintas actividades económicas además de la siderurgia (servicios de ingeniería civil y construcción a nivel global, petroquímica, refinería, minería, líneas de transmisión de energía, trabajos de infraestructura y recientemente se han expandido al campo de la salud).

cuál ha sido el rol y la responsabilidad de las empresas en dicha represión<sup>3</sup>. En este caso, si bien no profundizaremos en ello, es importante mencionar que el proceso represivo, en la ex Propulsora Siderúrgica como en otras grandes empresas a nivel nacional, fue realizada en coordinación y con la participación de la propia estructura y funcionarios empresarios. El lugar de trabajo, los talleres, vestuarios, estacionamientos, comedores se convirtieron en el escenario represivo con secuestros, maltratos, de cientos de trabajadores —especialmente delegados sindicales y/o militantes de organizaciones políticas— que en muchos casos fueron luego asesinados o desaparecidos. La instalación del terror fue una de las estrategias sobresalientes —cuyos efectos llegan hasta la actualidad— para frenar un proceso de organización sindical de base que reivindicaba mejores condiciones de trabajo y salud, participación en las ganancias, destercerización de sectores y/o la igualación de las condiciones (en actividades accesorias), entre otras.

Para analizar las experiencias, posibilidades y desafíos que enfrentaron y enfrentan los colectivos obreros frente a la expansión de la tercerización, se trabajará, aunque brevemente debido a las características del artículo, a partir de un estudio en profundidad realizado en una de las plantas de la empresa Siderar (ex Propulsora Siderúrgica), localizada en la ciudad de Ensenada, provincia de Buenos Aires.

Sin embargo, antes resulta importante realizar un recorrido breve por los análisis cuantitativos disponibles actualmente para el sector.

En el Grupo Techint, que es propietario de dos grandes empresas siderúrgicas, Ternium Siderar, dedicada a la producción de laminados y Tenaris Siderca, dedicada a la producción de tubos sin costura, el trabajo tercerizado tiene una gran incidencia. Diversos estudios dan cuenta de que en Siderar y en su planta de mayor tamaño, San Nicolás, habría al menos un 50% de trabajo tercerizado (Soul, 2011; Basualdo, Esponda, Gianibelli y Morales, 2015). Una investigación reciente que trabajó a partir de los registros de los seguros de vida de trabajadores, logró corroborar que efectivamente, el personal tercerizado tiene una incidencia de 54%, 36% pertenecen a actividades primarias y 18 % a actividades secundarias. Si bien en Tenaris Siderca la incidencia de trabajo tercerizado es menor, de todas maneras alcanza el 30% del plantel, 10% actividades primarias, 20% actividades secundarias. Finalmente, ese mismo estudio llegó a la conclusión de que en una de las plantas más importantes del Grupo Arcelor Mittal, Acindar Villa Constitución, dedicada a productos para la construcción civil,

---

3 AEyT de FLACSO, CELS, 2015; Esponda, 2020.

el 52% de trabajadores se encuentra tercerizado, 40% de actividades primarias, y 12 % restante de actividades secundarias (Strada, 2017).

En dichas empresas, las modalidades principales de tercerización son por medio de la *subcontratación en sentido estricto* y el *suministro de mano de obra temporal* (Ermida y Colotuzzo, 2009), por medio de agencias de empleo (Esponda y Strada, 2019).

### **ETAPAS DE LA EXPANSIÓN DE LA TERCERIZACIÓN EN SIDERAR ENSENADA**

En Siderar Ensenada, hubo distintas etapas y modalidades en cuanto a la expansión de la tercerización. Si bien como se mencionó antes, desde que la empresa comenzó a funcionar en 1969 existían trabajadores de “contratistas” funcionando en el establecimiento principal (ciertos servicios se encontraban tercerizados como mantenimiento edilicio/comedor) fue a partir de la década del 90 cuando la empresa tercerizó áreas enteras que hasta entonces eran sectores de la propia empresa como los talleres mecánico, eléctrico, embalaje.

En una primera etapa, que situamos entre 1990 y 2000 aproximadamente, la tercerización se impuso a partir de la propuesta de formación de empresas de ex trabajadores que continuaran brindando “servicios” a Siderar. Dicha estrategia, como el mismo grupo dejó asentado en documentos empresariales, permitió evitar mayores niveles de rechazo en el colectivo obrero.

Una segunda etapa, que situamos a partir de la segunda mitad de la década del 90 y los años 2000, se dio en paralelo a un proceso paulatino de debilitamiento y posterior quiebra masiva de empresas de ex trabajadores formadas anteriormente. Tan es así que solo 1 de las aproximadamente 10 empresas formadas continuó en funcionamiento. Nuestra hipótesis es que este proceso de quiebras masivas, fue en gran medida promovido por la gran empresa a partir de diversas estrategias (Esponda, 2012). Asimismo, este proceso fue contemporáneo a la creación de la empresa Exiros en 1998, una empresa del Grupo que se dedica a centralizar “compras” — por medio de la subcontratación de medianas y grandes empresas (nacionales y multinacionales) en actividades esenciales y accesorias. En esta segunda etapa, Siderar fue reemplazando a las anteriores tercerizadas por otras empresas de mayor tamaño, pertenecientes a su propio grupo o a grupos económicos de mayor tamaño.

### **DERROTA SINDICAL Y QUIEBRE DEL COLECTIVO OBRERO DE PRINCIPIOS DE LOS 90**

Inicialmente, la implementación de la tercerización en la primera etapa fue resistida fuertemente por parte de gran parte de los obreros en

un proceso conflictivo que duró aproximadamente 3 años, entre 1988 y 1990/1991.

Si bien el sindicato principal de este sector, la UOM (Unión Obrera Metalúrgica) y su conducción regional trabajó junto a la empresa en una campaña interna de aceptación de las propuestas presentadas como “carpetas de reestructuración integral” y “privatización de servicios”, la Comisión Interna (CI) y el Cuerpo de Delegados (CD), con el apoyo de la mayoría obrera, pudieron rechazar estas carpetas durante varios años calificándolas de muy desfavorables para el conjunto, y llegando a llamarlas en una asamblea como “mierda pura”. Durante estos años los trabajadores se opusieron mediante paros, movilizaciones internas, quite de colaboración, negativa a realización de horas extras, entre otras medidas.

Es importante reflexionar sobre cómo fue posible finalmente la “aceptación” de la reestructuración productiva. En primer lugar, hay algunos condicionantes del contexto político y económico local y nacional que resultaron fundamentales. Nos referimos por ejemplo a la experiencia cercana de la hiperinflación en 1989 que desembocó en la entrega anticipada del gobierno nacional<sup>4</sup>, la existencia de meses de retraso salarial, que se conjugaban con un contexto de esperanzas en el nuevo gobierno, que a poco de comenzado, se caracterizó por sostener un discurso modernizador de la economía, que presentó la reestructuración productiva como la posibilidad de progreso nacional, social e individual<sup>5</sup>. Sin embargo, más allá de estos aspectos contextuales, resulta fundamental repensar los hechos atendiendo al propio lugar de trabajo y las relaciones históricas entre la patronal, las estructuras sindicales, los trabajadores y sus instancias de representación.

En el lugar de trabajo las propuestas se presentaron como la posibilidad de “progreso”. Si bien se expresaba que todos podrían progresar, existían propuestas diferenciadas en función del puesto de trabajo del que se tratase. A los trabajadores pertenecientes a las líneas productivas se les ofrecían aumentos salariales percibidos como importantes, individualizados por puesto y sector de trabajo a cambio de que aceptasen la reorganización del trabajo. Por otro lado, a los

---

4 Raúl Alfonsín, entonces actual presidente de la Nación, ante la crisis entregó anticipadamente el gobierno al electo como presidente, Carlos Menem.

5 Algunos trabajos remarcan que el proceso hiperinflacionario junto con un retraso salarial que asumió distintas formas, fue muy importante como efecto disciplinador para la implementación de las políticas neoliberales en general y parte central de la estrategia empresarial utilizada para lograr la aceptación de las medidas de flexibilización (Jabazz, 1994).

trabajadores de los sectores de servicios se les proponía que tomaran los retiros voluntarios y se transformaran en “empresarios”, apelando a la posibilidad de *inversión* de clase. En las entrevistas, los trabajadores expresaron que las propuestas empresariales “encandilaban”, “engolosinaban”, “endulzaban”, “fueron el peor caramelo”, eran percibidas como grandes oportunidades de progreso, que, al “encandilar”, no permitían ver lo que sobrevendría.

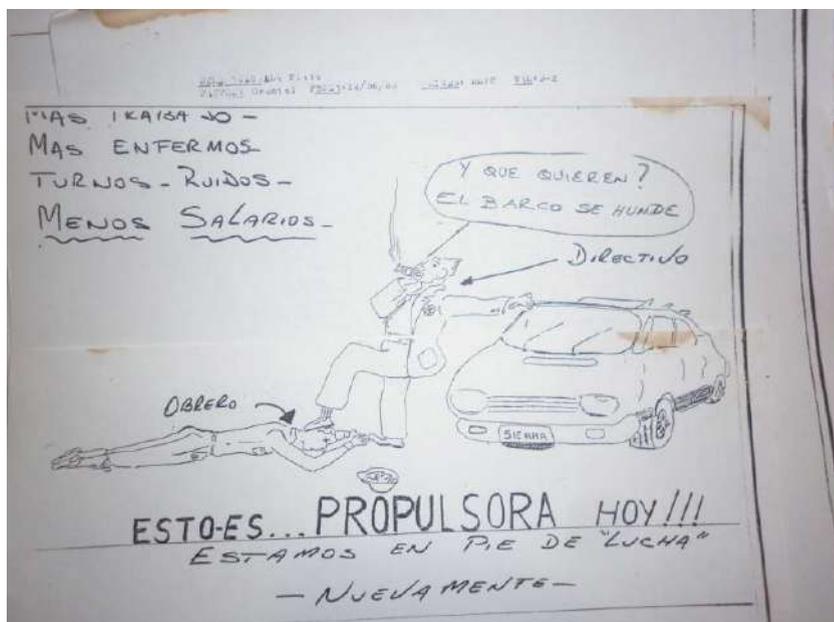
En el caso de los trabajadores de las líneas productivas, las “carpetas” incluían “enriquecimiento de tareas”, rotación y movilidad entre puestos, participar de círculos de calidad, en contrapartida de un aumento salarial. Sin embargo, aceptar esta propuesta, no parece haber sido una decisión tan drástica como tomar un retiro voluntario y embarcarse en el proyecto de crear una empresa que continuaría realizando las mismas tareas para Propulsora. Se puede pensar que este anhelo de *inversión* de clase, tuvo su fundamento en el deseo profundo de superar una posición estructural que condicionaba la existencia, y que la empresa promovía entre sus trabajadores como la posibilidad de “convertirse en *empresarios*”.

Siguiendo a Turner (1988), los rituales de inversión de *status* no solo reafirman el orden de la estructura, sino que, además, restablecen las relaciones entre los individuos históricos concretos que ocupan posiciones en dicha estructura. Algunas de sus características son el enmascaramiento del débil bajo un disfraz de fuerza agresiva y el enmascaramiento del fuerte bajo un disfraz de humildad y pasividad, como artificios de que se vale la sociedad para limpiar “sus pecados engendrados estructuralmente”. Más allá de que en este caso no estamos en presencia de rituales, ni de hechos que quedaron en el orden de lo simbólico, ya que la posibilidad de conversión estaba planteada a partir de un cambio de *status* concreto en la estructura productiva, no se debe desestimar la importancia simbólica de esta propuesta que logró una gran efectividad en un grupo importante de trabajadores. Finalmente, como veremos enseguida, se operó un cambio de estatus pero no lograron convertirse en los “empresarios” imaginados a partir de la imagen de sus propios patrones.

La decisión de emprender este “cambio” de *status*, se tomó en un contexto que condicionaba y reducía el margen de posibilidades. En el contexto de crisis nacional, los funcionarios empresarios internamente dejaban correr el rumor de que “Se hunde el barco” [que era Propulsora Siderúrgica/Siderar] si los trabajadores no accedían a la reestructuración. La situación de retraso salarial y de malestar en la empresa se expresó no solo en los altos niveles de conflicto de aquellos años, sino en una serie de consignas alusivas en pintadas o pancartas: “Propulsora pague a tus obreros”, “Gracias Propulsora por

darnos hambre”, “Fabricantes de locos, sordos y mutilados, esta es Mamá Propulsora”, “Murió Mamá Propulsora abandonó a sus hijos”<sup>6</sup>, o en sencillos volantes donde el directivo —que en sus formas de intervenir se asemeja mucho a un policía o militar— fumando un habano, le pisaba la cabeza al obrero utilizando esa frase tan frecuente de “el barco se hunde”.

**Figura 1**  
Volante



Fuente: Archivo de la ex D.I.P.B.A.

Cuando en el año 1991 perdió la postura de continuar resistiendo la reestructuración, los obreros y sus familias habían pasado por muchas jornadas de paros y diferentes medidas de acción, habían sufrido descuentos salariales, suspensiones, períodos donde habían cobrado “garantía horaria”, múltiples rumores de inminentes despidos, y hasta cierre de la planta. En ese año, buena parte de la discusión sobre las formas en que podía reestructurarse la fábrica quedaba relegada ante la “necesidad de plata” del conjunto de trabajadores.

6 Archivo DIPBA, Factor Gremial (B2) Folios 31.

La disputa sindical por la aceptación o no de la reestructuración exigía salirse de lo inmediato, rompiendo con la lógica de la lucha por la reivindicación salarial. Por otro lado, hubo otro factor que había *invertido* o *trastocado* lo habitual: la patronal “ofrecía” aumentos salariales a los trabajadores de las líneas productivas, y la posibilidad de convertirse en “empresarios” a los trabajadores de los sectores de servicios. Y, paradójicamente, el Cuerpo de Delegados, rechazaba estas “oportunidades” en pos de un futuro en el que, de aceptar, iban a empeorar las condiciones. Esta *inversión* o *trastracamiento* de lo habitual, hizo que el proceso poco a poco se hiciera incomprensible para muchos trabajadores, y reforzara una paulatina pérdida de legitimidad de los delegados.

Finalmente, la reestructuración integral fue aceptada en una asamblea fabril. Desde ese momento, cada trabajador fue “libre” para decidir tomar los retiros voluntarios, formar empresas a ser subcontratadas por Siderar, o emprender otros caminos desvinculados de la empresa. Quienes no tomaron los retiros, emprendieron negociaciones por sector o incluso individuales para aceptar los “cambios” en los puestos de trabajo, que tenían como contrapartida algún porcentaje de aumento salarial.

Más allá de estas diversas alternativas, la empresa había logrado operar la fragmentación del colectivo antes unificado y en el establecimiento de Siderar, comenzaron a intervenir una mayor cantidad de empresas tercerizadas. Durante los primeros años, como ya se dijo, fueron subcontratadas mayormente empresas de ex trabajadores. Posteriormente desde mediados de los años 90 y hacia finales de la década, comenzaron las subcontrataciones de empresas nacionales y multinacionales de mayor tamaño, así como de agencias de empleo temporario.

Tanto los ex trabajadores, convertidos en *empresarios*, como los empleados de otras empresas tercerizadas, sufrieron peores condiciones de trabajo y múltiples dificultades para la organización.

### **EMPRESAS DE EX TRABAJADORES Y LA NUEVA RELACIÓN PRODUCTIVA CON LA GRAN EMPRESA: “HOY SOS UN PARIA”**

Los ex trabajadores de Siderar que tomaron los retiros voluntarios y se convirtieron en “socios” y “empresarios”, eran a la vez dueños y mano de obra de su propia empresa, cobrando un salario que no se condecía con la idea de ser “empresario” o de obtener una “ganancia empresarial”. Uno de ellos se refirió a su situación como “empleado accionista”.

Los emprendimientos se formaron con muchos condicionamientos iniciales: desde la definición impuesta por la empresa mayor de

quienes serían los presidentes y encargados (generalmente antiguos supervisores y/o jefes de sección), hasta cómo se llevaría a cabo la compra de maquinarias usadas a la gran empresa, cuántos trabajadores deberían retirarse y conformar las nuevas empresas, las modalidades de pago de las deudas contraídas en los primeros años para la compra de maquinarias, las características de las contrataciones y la definición del precio de la hora de trabajo que Siderar estaría dispuesta a abonar por cada trabajo requerido.

Como síntesis podríamos decir que no solo continuaron en una relación de dependencia —de la que idealmente querían salir—, ya que fueron emprendimientos con un 90 y un 95% de dependencia productiva, sino que, además, hubo una transferencia de responsabilidad hacia ellos. Estuvieron sometidos a nuevas exigencias surgidas a partir de la implementación de un sistema emparentado con el *just in time* japonés, y fueron quienes hicieron frente a la inestabilidad respecto de momentos de alza de la producción alternados con momentos de fuerte baja.

Se vieron compelidos a aceptar formas de contratación con Siderar que, si bien no llegaron a ser conscientes de sus implicancias, fueron completamente desfavorables porque escondían modalidades de salario por tiempo (Esponda, 2017). Tuvieron que hacerse cargo de los altibajos de la producción, con escasas posibilidades de realizar —ellos mismos— contrataciones flexibles y/o por medio de —por ejemplo— empleo no registrado (por estar auditados constantemente por la gran empresa, que al ser *responsable solidaria* ejercía su poder de control). Por otro lado, por contrato se les transfería el riesgo por el aumento de la materia prima y por supuesto, por el mantenimiento de las maquinarias, que ahora estaban en vías de ser suyas. Asimismo, certificaciones de calidad, cargas patronales, condiciones de trabajo y salud, salarios, etc. todo pasó a ser su responsabilidad. Es decir, no solo se les transfirieron responsabilidades productivas, sino la responsabilidad respecto de sus propias condiciones de existencia, en el marco de la continuidad de una relación de dependencia con la empresa mayor. Las exigencias a las que estaban sometidos y la especificidad del trabajo realizado, además les impedía achicar la dependencia, por ejemplo, a partir de ampliar la cartera de clientes.

A los pocos años de retirados, y una vez caducadas las primeras contrataciones, que a juicio de muchos de ellos habían sido “muy buenas”, Siderar comenzó a tratarlos como “agentes del mercado”, a los cuales les exigía bajar hasta lo irrisorio el precio de la hora de trabajo para cotizar los trabajos. Por otro lado, con la apertura de “Exiros”, las compulsas se realizaban por medio de plataformas informáticas que

impedían las negociaciones anteriores cara a cara, y que permitían fundamentar los presupuestos y entrar en una fase de negociación.

Por otro lado, al dejar de ser “trabajadores”, ya no se encontraban representados por sindicatos, sino al contrario, su antiguo sindicato comenzó a tratarlos como “empresarios”, ejerciendo sus propios controles. Alejados de las instituciones históricas como trabajadores, habían perdido sus representaciones colectivas y sus repertorios de acción habituales.

Para el Estado, también habían dejado de ser trabajadores y habían comenzado a ser “contribuyentes”, quedando en muchos casos endeudados por no poder hacer frente a las obligaciones fiscales. La crisis del 2001 fue un golpe mortal para la gran mayoría de las empresas, más aún en el momento en que Siderar, de un momento a otro decidió discontinuar los contratos con la mayoría, amparados en supuestos hechos de corrupción entre algunos de sus gerentes y quienes presidían las empresas subcontratadas, algo que, en la mayoría de los casos, nunca pudo comprobarse.

Una de las reflexiones a partir de este estudio de caso, es que estos trabajadores, se encontraban en una situación de *liminalidad* de la que no podían salir, una posición estructural intermedia, sin los atributos de la condición previa —como trabajadores— y sin lograr esa conversión a “empresarios” ya que la nueva relación productiva era de dependencia. Un trabajador expresaba: “Yo prefiero ser capitalista, que no trabajo y capital, o prefiero trabajar y no ser capitalista. Esa es la realidad”.

### **TRABAJADORES TERCERIZADOS POR OTRAS EMPRESAS SUBCONTRATISTAS: “ÉRAMOS LOS NEGROS DE AHÍ, DE LA EMPRESA”**

A partir de mediados de los noventa comenzaron a trabajar en Siderar trabajadores tercerizados de otras contratistas, medianas o grandes empresas, que en general brindaban servicios en distintas empresas del sector, en distintos territorios nacionales. En este caso voy a retomar la experiencia de uno de ellos, trabajador de una empresa de limpieza industrial, pero que expresa la experiencia de muchos trabajadores que, como él, comenzaron a trabajar en aquellos años en la empresa y bajo las mismas condiciones.

Fito<sup>7</sup> es nativo de una provincia del norte argentino, se fue a vivir a Ensenada cuando tenía 23 años en 1995. En 1996 comenzó a trabajar en Siderar como tercerizado de limpieza industrial. Consiguió trabajo luego de pasar varios meses, junto a otros trabajadores en su

---

7 Entrevista realizada por Alejandra Esponda el 29 de noviembre de 2018.

misma situación, “esperando sentado” en la puerta de la empresa por si en algún momento lo llamaban para trabajar. Finalmente ingresó en una parada programada, en enero de 1996, pero contratado por una empresa tercerizada, Aseo, perteneciente al Grupo Macri<sup>8</sup>. Al momento de ser entrevistado, había estado 22 años realizando las mismas tareas en el mismo establecimiento, aunque, en ese lapso, había pasado por 6 empresas diferentes. Cada 3 años se hacía una nueva licitación y en general cambiaban las empresas subcontratadas o las mismas empresas cambiaban de firma.

Recuerda que el salario era muy bajo, aproximadamente el 50% respecto de un trabajador directo, por lo cual siempre intentaba trabajar horas extras, en general sus jornadas eran de 12 horas “porque no quedaba otra. Era muy raro que haya gente que se vaya en 8 horas”. Respecto de las condiciones de trabajo recordó:

Yo cuando ingresé laborábamos a la intemperie no teníamos, por ejemplo, no usábamos descartables, no teníamos los guantes adecuados, por ahí laborábamos con un producto que usan para los transformadores eléctricos, que era un producto muy cancerígeno, y nunca nos daban los elementos adecuados ... máscaras, guantes de PVC, elaboramos con lo que había, y la ropa así... con la ropa (señala que era la ropa común). No teníamos descartables, o sea, eran condiciones inhumanas.

Aproximadamente 200 trabajadores estaban en su situación y se encontraban bajo órdenes de múltiples jefes, algunos de la empresa principal, y otros de la subcontratista.

Nosotros era como... siempre somos negros de alguien (...) todos somos siempre negros de alguien y bueno nosotros éramos los negros de ahí, de la empresa. Así que venía cualquiera y nos mandoneaba o nos decía cualquier cosa y nosotros éramos negros. Ellos tenían la etiqueta de Siderar entonces eran... ¡bah! mucho más que nosotros (...) No nos podíamos negar. No nos podíamos negar. Porque eso era negarse a hacer el laburo. Y eso traía sus consecuencias, de suspensión o hasta del despido, porque te estás negando hacer un trabajo.

Cerca del año 2000 presentaron una denuncia ante el Ministerio de Trabajo porque estaban encuadrados en el Sindicato de Maestranza, cuando en realidad realizaban trabajos siderúrgicos. Hasta ese momento, la UOM, sindicato que debería haberlos representado inicialmente, se negaba a representarlos. Según su testimonio, en el marco

---

8 Grupo perteneciente a la familia del ex presidente de Argentina, Mauricio Macri. Ver: Gaggero y Pérez Almansi, 2017.

de una disputa intersindical y a pedido de la propia patronal, la UOM, luego de varios años, comenzó a representarlos. A partir del 2003, ya estando bajo convenio colectivo de UOM y en un contexto nacional de revitalización sindical (Palomino y Trajtemberg, 2006; Palomino, 2010; Senén González, y Del Bono, 2013) y de mayor intervención del Estado en los conflictos laborales, según Fito, con “Néstor<sup>9</sup>” todo empezó a cambiar.

Las condiciones, que mejoramos las condiciones de trabajo nosotros, fue impresionante, en estos 12 años fue... O sea, pedíamos un aire acondicionado para el vestuario para el comedor, no nos ponían, no nos daban bola... Qué sé yo, 2 días, y hacíamos un paro, y decíamos (...) queremos un aire acondicionado porque nos morimos de calor acá dentro, y nos traían porque íbamos al Ministerio, y el Ministerio fallaba a favor nuestro todo el tiempo

El hecho de “pertenecer” comenzaba a presentarse como la posibilidad de igualar condiciones. Sin embargo, más allá de que fueron logrando mejores condiciones, hay algo que hasta el 2018 no se había modificado: los trabajadores directos tenían su propio cuerpo de delegados desvinculado de los delegados de los tercerizados. Existían además distintos delegados por empresa, con los cuales muchas veces “no tenían relación”, “no charlaban de los problemas de la empresa”. Las dificultades para lograr la unificación de la representación sindical en el lugar de trabajo no han logrado superarse

¿Cómo puede ser que tengamos un problema nosotros, paramos nosotros y ustedes laburando? Paran ustedes, tienen un problema y paran ellos y también nosotros laburando, o sea ¡es una cosa de locos! ¡Mismo gremio!

Más allá de las dificultades y limitaciones que perduran, esta experiencia permitió reconocer que la organización sindical en el lugar de trabajo es una de las formas para lograr mejoras en las condiciones de trabajo.

## REFLEXIONES FINALES

Este artículo pretendió retomar muy sintéticamente algunos hallazgos realizados en el marco de una investigación etnográfica de largo aliento. Se afirma que el análisis cualitativo y especialmente el método etnográfico resulta fundamental para poder analizar la heterogeneidad existente en los lugares de trabajo y los desafíos y dificultades

---

9 Se refiere a Néstor Kirchner, presidente electo en 2003.

colectivas e históricas, para lograr frenar o revertir procesos tan desfavorables para el colectivo obrero.

Las dos modalidades de tercerización laboral analizadas en este trabajo bajo las que se encuentran los obreros, más allá de sus particularidades, comparten la enorme dificultad colectiva para desandar la fragmentación impuesta. Los trabajadores bajo esas modalidades sienten y experimentan cotidianamente que ocupan un espacio de subordinación respecto de los trabajadores directos. Estas experiencias no solo están determinadas por las estrategias patronales, sino que en muchos casos se refuerzan por diferenciaciones internas entre directos y tercerizados expresadas en categorías nativas como “los negros/ los “parias”, muchas veces abonadas incluso por las propias estructuras sindicales, que les impiden reconocerse bajo la misma condición de clase.

Hemos podido distinguir cómo distintas modalidades de tercerización van de la mano con diversas dificultades para la acción colectiva, que no solo tienen que ver con aspectos vinculados a las formas de organización del trabajo y modalidades de contratación contemporáneas, sino que están atravesadas por condicionamientos históricos y estructurales. Los trabajadores que se encuentran externalizados, y sus experiencias y prácticas cotidianas se desarrollan espacialmente fuera de los establecimientos de la empresa mayor, enfrentan un desafío mayor al no tener espacios de convivencia, diálogo y reconocimiento práctico de las desigualdades existentes. En el caso de trabajadores bajo modalidades de tercerización interna, el encuadramiento sindical de los tercerizados en el sindicato y bajo el convenio de la actividad principal, es un paso fundamental y una vía importante para lograr achicar las brechas salariales y de condiciones de trabajo, pero no necesariamente garantiza en todos los casos el acceso pleno a las condiciones que gozan los trabajadores directos. En este sentido, un paso fundamental sería la reunificación de las instancias de representación en el lugar de trabajo, a partir de la cual se podría promover un proceso de “desterceización”, que claramente es un paso que va más allá de la igualdad de condiciones y salarios.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo. Taller de Estudios Laborales*. Buenos Aires: Herramienta.
- Antunes, R. (2012). Os modos de ser da informalidade. Rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? In: Estrada Álvarez, J. (Coord.), *La crisis capitalista mundial y América Latina: lecturas de economía política*. Buenos Aires: CLACSO.

- Azpiazu, D.; Basualdo, E. y Kulfas, M. (2007). *La industria Siderúrgica en Argentina y Brasil durante las últimas décadas*. Buenos Aires: CEFS, FETIA y CTA.
- Basualdo, V. y Morales, D. (Coord.) (2014). *La tercerización laboral*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Basualdo, V., Esponda, A.; Gianibelli, G. y Morales, D. (2015). *Tercerización y derechos laborales en la Argentina actual*. Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes / Página 12.
- Basualdo, V.; Esponda, A. y Morales, D. (2014). La tercerización en América Latina en las últimas décadas. Visiones, debates y aportes. In: Basualdo, V. y Morales D. (Coords.), *La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina* (pp. 19-64). Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.
- Bourdieu, P. (1991). *El sentido práctico*. Madrid: Taurus Ediciones.
- Druck, G. (2016). A indissociabilidade entre precarização social do trabalho e terceirização. Em: Oliveira Texeira, M.; Rodrigues de Andrade, H. y Dávila Coelho, E. (Orgs.) *Precarização y terceirização. Fases da mesma realidade*. San Pablo: Sindicato dos Químicos.
- Ermida, U. y Colotuzzo, N. (2009). *Descentralización, tercerización, subcontratación*. Lima: OIT, Proyecto FSAL.
- Esponda, A. (2020). Entrábamos a trabajar con el fusil en la espalda. Responsabilidad empresarial en delitos de lesa humanidad contra trabajadores de Propulsora Siderúrgica, Ensenada, provincia de Buenos Aires, Argentina (1976-1983). In: Palermo, H. M. y Capogrossi, M. L. (Dirs.), *Tratado latinoamericano de Antropología del Trabajo*. Buenos Aires: CLACSO; CEIL; CONICET / Córdoba: Centro de Investigaciones sobre Sociedad y Cultura-CIECS.
- Esponda, M. A. (2012). *Tercerización en la industria. El caso de la formación de empresas de ex trabajadores en la ex Propulsora Siderúrgica (Siderar-Ensenada)*. Tesis de Maestría (inédita), Programa de Postgrado en Antropología Social, Universidad Nacional de Misiones.
- Esponda, M. A. (2017). Tercerización laboral, salario por tiempo y precarización en la industria siderúrgica. El caso de Siderar; Ensenada, Argentina. *Revista Latinoamericana del Antropología del Trabajo*, 2, Segundo Semestre. Disponible en: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/304>
- Esponda, M. A. y Strada, J. (2019, mayo-agosto). Tercerización laboral en la siderurgia argentina: empresas de ex trabajadores

- en Acindar Villa Constitución y Siderar Ensenada. *Íconos*, 64, 159-168.
- Gianibelli, G. (2014). Debates sobre la tercerización desde el campo del derecho. In: Basualdo, V. y Morales D. (Coords.), *La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina* (pp. 239-260). Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.
- Harvey, D. (1988). *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Jabazz, M. I. (1994). *Nuevas reglas de juego de la negociación y nuevas formas de organización del trabajo: estrategias patronales y sindicales frente a la reconversión*. Buenos Aires: CEIL-PIETTE, Documento de Trabajo N° 36. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/argentina/ceil/jabazz.rtf>
- Oliveira Teixeira, M.; Rodrigues de Andrade, H. y D'Ávila Coelho, E. (Orgs.) (2016). *Precarização y terceirização. Fases da mesma realidade*. San Pablo: Sindicato dos Químicos.
- Palomino, H. (2010). El fortalecimiento actual del sistema de relaciones laborales: Sus límites y potencialidades. In: *La nueva dinámica de las relaciones laborales en la Argentina*. Buenos Aires: Jorge Baudino Ediciones.
- Palomino, H. y Trajtemberg, D. (2006, julio-diciembre). Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina. *Revista de Trabajo*, 2(3).
- Senén González, C. y Del Bono, A. (Coords.) (2013). *La revitalización sindical en la Argentina y sus heterogeneidades culturales*. Buenos Aires: Universidad Nacional de La Matanza.
- Soul, J. (2011). *Políticas empresarias y estrategias sindicales en la industria siderúrgica ¿expresión de una nueva legalidad industrial?* Argentina: CEIL-CONICET. Disponible en: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/2011/12/politicas-empresarias-y-estrategias-sindicales-en-la-industria-siderurgica-expresion-de-una-nueva-legalidad-industrial-julia-soul/>.
- Strada, J. (2017). Reconversión productiva y tercerización en la industria: el caso Acindar. In: *Revista H Industria*, 11(21), 28-56.
- Strada, J. (2018). *La industria siderúrgica en Argentina: reestructuración productiva y tercerización laboral*. Tesis doctoral. Doctorado en Desarrollo Económico. Universidad Nacional de Quilmes.
- Turner, V. (1988). *El proceso ritual*. Madrid: Taurus.

## CAPÍTULO 6

# TERCERIZACIÓN: SU REGULACIÓN, LAS REFORMAS LABORALES Y EL PAPEL DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL MUNDO DEL TRABAJO EN URUGUAY

Fernanda Calisto, Ana Laura López  
y Hugo Barreto Ghione

### INTRODUCCIÓN

La descentralización empresarial es un fenómeno que no se puede considerar nuevo, pero que ha tenido un auge en Uruguay, originando múltiples estudios por parte de nuestra doctrina y pronunciamientos jurisprudenciales en todos los niveles. Estos procesos de descomposición empresarial son claramente estrategias organizacionales, que entre otros fines buscan la flexibilidad en la organización del trabajo y la disminución de los costos mediante una reducción de la plantilla de trabajadores y otros ajustes, todo lo cual impacta en las condiciones de empleo y las relaciones colectivas de trabajo.

El Derecho del Trabajo ha reaccionado ante esta manifestación de la descentralización empresarial, en algunos casos a través de la restricción, de su práctica en determinadas áreas o actividades de las organizaciones y por otro lado regulando la determinación de cierta responsabilidad a cargo de la empresa principal sobre los trabajadores de las empresas descentralizadas.

Por su parte, en nuestro país la representación sindical también ha jugado un rol fundamental en la regulación del fenómeno por la vía de las resoluciones de los Consejos de Salarios y los Convenios Colectivos, presentando incluso un proyecto de ley tendiente a la prohibición de las tercerizaciones.

Desde el punto de vista normativo, Uruguay cuenta con tres reglas básicas para regular la descentralización empresarial en el sector público y privado, las *Leyes N° 18.098*<sup>1</sup>, *18.099*<sup>2</sup> y *18.251*<sup>3</sup>. Esta regulación y sus reformas son parte del objeto de análisis del presente trabajo, así como el abordaje del rol que cumplen las Instituciones Públicas en la materia, producto de la presentación realizada en el grupo de investigación sobre reformas laborales en el marco del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

La presente contribución por tanto no es otra cosa que una etapa del proceso de investigación de las características y los efectos de la tercerización en nuestro sistema de relaciones laborales, por lo cual deberá complementarse con futuros desarrollos de parte del grupo docente del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República.

Dividiremos temáticamente la referida exposición realizada en CLACSO a los efectos de dar estructura y orden a los resultados alcanzados, en una compartimentación que representa las distintas etapas y avances del estudio. En la primera parte veremos la regulación y las reformas laborales producidas desde el año 2005 a la fecha. En la segunda parte se presentará un breve resumen del proyecto de investigación que hemos elaborado, para finalmente trazar un breve análisis del rol de las Instituciones Públicas más algunas reflexiones finales.

## **ETAPA 1: REGULACIÓN Y REFORMAS LABORALES**

La regulación legal de las tercerizaciones en Uruguay comportó una respuesta normativa frente a una necesidad que se percibía como inminente, producto del extendido fenómeno de la descentralización empresarial durante los años 90 del siglo pasado que llegó a impactar fuertemente en los institutos de la protección social y laboral tradicional.

Antes del año 2007, la regulación en Uruguay podría considerarse que era ineficiente, situación que desamparaba a los trabajadores y dejaba a las empresas en un contexto favorable en cuanto al manejo de sus recursos y de la organización de la producción, propiciando asimismo en algunos casos cierta cultura de incumplimiento laboral y precarización en el mundo del trabajo.

---

1 Uruguay. *Ley N° 18.098*, de 12 de enero de 2007. Establece normas que regulan empresas públicas — Contratación de servicios con terceros.

2 Uruguay. *Ley N° 18.099*, de 12 de enero de 2007. Establece normas que regulan la actividad privada. Seguridad social.

3 Uruguay. *Ley N° 18.251*, de 6 de enero de 2008. Establece normas que regulan las tercerizaciones laborales. Responsabilidad solidaria.

Bajo este contexto nacen las leyes N° 18.098, 18.099 y la 18.251 y posteriormente se desata un proceso de regulación en los ámbitos de *negociación colectiva*, adoptando reglas específicas según el grupo y subgrupo de actividades.

El proceso inicia el 12 de enero de 2007, cuando es promulgada la Ley N° 18.098 bajo el título “Empresas Públicas — Contratación de Servicios de Terceros”, que prescribe las condiciones que deberán contener las bases que pacten los servicios públicos en los procesos de tercerización, entre ellas, garantizar y respetar los salarios de los trabajadores de las empresas tercerizadas, la obligatoriedad de contratar el seguro de accidentes de trabajo, realizar los aportes a la seguridad social, etc.

La Ley incluye una disposición que refiere a la potestad que tiene la autoridad pública contratante de retener los pagos debidos en virtud del contrato en caso de incumplimiento laboral de la subcontratista, y responder con ello a los créditos laborales a que tengan derecho los trabajadores de dicha empresa disponiéndose además que el incumplimiento de las obligaciones previstas podrá dar lugar a la rescisión de los vínculos con esas terceras entidades.

En la misma fecha se promulga la Ley N° 18.099 bajo el nombre “Actividad Privada. Seguridad Social. Seguro por accidente de trabajo. Responsabilidad Solidaria”.

En este caso el ámbito subjetivo de aplicación comprende tanto al sector público como al privado, abarcando cualquier sector o giro de actividad, independientemente del lugar en donde se lleve a cabo (rural, urbano, etc.).

La Ley N° 18.099 fue complementada y modificada por la Ley N° 18.251, que establece dos posibles formas de responsabilidad de la empresa usuaria, de tipo subsidiaria y solidaria, dependiendo de la diligencia que oponga al control de la tercerizada.-

La Ley N° 18.099 impulsó en su texto solo una alternativa, que era la responsabilidad solidaria de todo patrono o empresario por las deudas de sus subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra, sin contemplar otro mecanismo.

La Ley N° 18.251 vino a introducir una alternativa para la empresa principal, modificando parcialmente a la anterior, en tanto aporta definiciones básicas en favor de facilitar la interpretación del régimen en su conjunto, y estableciendo los requisitos o deberes a cargo del empresario principal para que su responsabilidad alcance la nota de subsidiaria y no solidaria (Garmendia y Gauthier, 2017). Al fin del proceso de regulación de la tercerización a través de juego de las normas citadas, la responsabilidad que habrá de recaer sobre la empresa usuaria que acude a subcontratistas, intermediarios o suministrado-

res de mano de obra, dependerá enteramente del deber de vigilancia y del ejercicio del derecho a ser informada sobre el grado de cumplimiento de la empresa tercerizada.

Si dicho derecho es efectivamente ejercido (alguna jurisprudencia entiende además que no basta con informarse, sino que se debe realizar un efectivo control), la naturaleza de la responsabilidad de la empresa principal será *subsidiaria*.

En cambio, si el derecho a ser informado y los controles no se ejercen, o si fuere ejercido defectuosamente, la responsabilidad será *solidaria*.

### **¿QUÉ IMPLICAN ESTAS RESPONSABILIDADES?**

#### **¿QUÉ ALCANCE LEGAL CONLLEVA?**

Se trata de un cierto tecnicismo jurídico, pero a modo de noción general puede decirse que la responsabilidad es solidaria cuando el acreedor puede accionar indistintamente contra uno, contra otro o contra ambos sujetos de una relación ante el incumplimiento de sus obligaciones laborales.

La naturaleza subsidiaria de la responsabilidad supone, por su parte, que el acreedor solo podrá ir contra la empresa principal una vez que haya quedado probada la insolvencia del subcontratista, intermediario o suministrador, o al menos, cuando quede acreditada razonablemente la imposibilidad de cobrarles a este último.

La *Ley N° 18.099*, establece en su primer artículo tres figuras a ser consideradas como tercerización:

1. la subcontratación,
2. la intermediación,
3. el suministro de mano de obra.

Pero la norma no las define y la *Ley N° 18.251*, un año después, arroja luz respecto a qué debemos entender por estas tres categorías, mediante una descripción de cada una de las modalidades de tercerización:

*Subcontratista (art. 1° literal A):* “Existe subcontratación cuando un empleador, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona física o jurídica, denominada patrono o empresa principal, cuando dichas obras o servicios se encuentren integrados en la organización de estos o cuando formen parte de la actividad normal o propia del establecimiento, principal o accesoria (mantenimiento, limpieza, seguridad o vigilancia), ya sea que se cumplan dentro o fuera del mismo.”<sup>4</sup>

---

4 Uruguay. Artículo 1 literal A) *Ley N° 18.251*, de 6 de enero de 2008. Establece normas que regulan las tercerizaciones laborales. Responsabilidad solidaria.

La presente definición contiene una serie de requisitos subjetivos, objetivos y de carácter negocial, que es pertinente identificar:

1. *Requisito subjetivo*: el subcontratista debe contar con una organización productiva, medios y recursos materiales, técnicos, económicos y humanos que dirigirá con autonomía funcional.
2. *Requisito objetivo*: refiere a la relación entre las obras y servicios y la actividad de la empresa principal.
3. *Requisito negocial*: existencia de un contrato por el cual se encarga a la subcontratista la ejecución de obras y servicios.

Es importante en el sistema uruguayo identificar si la obra o servicio contratado colabora con el desarrollo del servicio o la producción del bien que la principal comercializa a sus clientes. Si la actividad de la subcontratista no integra el proceso de formación del bien o del servicio que comercializa la usuaria o principal pero no obstante forma parte de la actividad normal o propia del establecimiento, también deberá entenderse que existe subcontratación (Garmendia y Gauthier, 2017).

Cuando la Ley habla de actividad “normal”, destaca ante todo la regularidad, lo permanente, y cuando se refiere a “propio”, se asocia a lo específico del establecimiento.

La actividad principal a los efectos de esta norma debe entenderse como el conjunto de elementos que conforman los objetivos y la propia gestión de la empresa, mientras que la actividad accesorio es aquella que, aunque vinculada a la actividad normal o propia del establecimiento, no integra las que puedan considerarse como centrales del emprendimiento.

Existe irrelevancia del lugar geográfico: “las obras o servicios pueden cumplirse dentro o fuera del establecimiento”.

*Intermediación (art. 1° literal B)*<sup>5</sup>: “Intermediario es el empresario que contrata o interviene en la contratación de trabajadores para que presten servicios a un tercero. No entrega directamente los servicios u obras al público, sino a otro patrono o empresario principal.”

El intermediario es todo aquel que contrata trabajadores con el objeto de colocarlos, cederlos, prestarlos o proveerlos a una empresa que es quien dirige, controla y se beneficia efectivamente del trabajo (Garmendia y Gauthier, 2017).

---

5 Uruguay. Artículo 1 literal B) Ley N° 18.251, de 6 de enero de 2008. Establece normas que regulan las tercerizaciones laborales. Responsabilidad solidaria.

*Empresa suministradora de mano de obra (art. 1° literal C)<sup>6</sup>: “Agencia de empleo privada o empresa suministradora de mano de obra que presta servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona física o jurídica (empresa usuaria), que determine sus tareas y supervise su ejecución.”*

En el caso de la figura suministro de mano de obra, la norma a texto expreso estableció que los trabajadores no deberán recibir beneficios inferiores a los que prescriban los laudos del Consejo de Salarios para giro de actividad de la empresa principal.

### **SITUACIONES EXCLUIDAS DEL RÉGIMEN DE TERCERIZACIÓN EN URUGUAY**

El sistema no es aplicable al usuario que no posee la calidad de patrono o empresario.

La ley excluye también de su aplicación a las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera ocasional, indicando que el concepto “obra o servicio ocasional” no incluye el trabajo zafral o de temporada.

Por consiguiente, se descarta de la subcontratación o la intermediación laboral las contrataciones que son esporádicas, eventuales, ocasionales y que sean ajenas al giro normal o habitual del establecimiento.

El legislador excluyó también los procesos de distribución de productos y en particular a las empresas productoras o importadoras.

Existen diversas posiciones frente a este caso de exclusión; pero la mayoría de la jurisprudencia uruguaya ha entendido que efectivamente los servicios de distribución no se encuentran regulados por las leyes de tercerizaciones.

Por último, si bien no surge de las leyes objeto de comentarios, cabe considerar que la jurisprudencia entiende que el régimen de tercerización no abarca contrataciones en cadena, o “tercerizaciones de tercerizaciones”.

Esto significa, que quienes empleen una de las figuras analizadas no responden por el personal que no sea directamente empleado por ellas, o que sea empleado por empresas con las que estas últimas a su vez, tercerizan los servicios.

La Suprema Corte de Justicia Uruguaya en Sentencia N° 1243 de fecha 15 de agosto de 2019 ha determinado que las Leyes no contemplaron la responsabilidad en cadena y que necesariamente debe existir un acuerdo contractual entre las dos empresas.

---

6 Uruguay. Artículo 1 literal C) Ley N° 18.251, de 6 de enero de 2008. Establece normas que regulan las tercerizaciones laborales. Responsabilidad solidaria.

En suma, expresa José Antonio Iglesias, de acuerdo al sistema de las *Leyes 18.099 y 18.251*, solo se activa la atribución de responsabilidades en casos de subcontratación, cuando existe un acuerdo contractual entre las dos empresas en cuestión y no más allá de ese negocio (Cáceres Iglesias, 2019).

#### **SITUACIONES EN QUE ESTÁ PROHIBIDO UTILIZAR LAS FIGURAS DE TERCERIZACIONES**

Con el objetivo de no desnaturalizar el uso de la tercerización, la normativa vigente prohíbe su utilización en ciertas hipótesis, tales como:

- El reemplazo del trabajador que esté amparado en el seguro por desempleo parcial o total;
- el reemplazo de trabajadores que se encuentren en conflicto colectivo, como por ejemplo los trabajadores en huelga.

#### **ETAPA 2: INVESTIGACIÓN**

Producto del tiempo transcurrido desde la promulgación de las últimas normas, del crecimiento de la descentralización empresarial y la necesidad de profundizar en el impacto de las tercerizaciones en las relaciones laborales en Uruguay, el equipo de investigadores del CLACSO elaboró una propuesta de investigación cuyo tema central son “Los efectos de la regulación y el rol de los actores en materia de tercerización en Uruguay.”

La investigación se encuentra orientada al objetivo de conocer los efectos que han producido las normas aplicables a los trabajadores de empresas tercerizadas y el rol de los actores involucrados.

Con estos fines se busca:

4. Identificar las actividades actuales que son objeto de procesos de tercerización;
5. Determinar el conjunto de normas aplicables a las tercerizaciones, tanto de origen estatal como generadas en la actividad autónoma de los actores de las relaciones laborales (resoluciones de consejos de salarios y convenios colectivos);
6. Conocer y explicar el rol que cumplen los actores sociales, tales como las cámaras empresariales, los sindicatos y el Estado (inspectores del trabajo, jueces laborales, etc.) en materia de tercerización.

Las hipótesis que el equipo se planteó fueron las siguientes:

1. En general, la aprobación de normas jurídicas en materia de tercerización ha contribuido a la regulación del trabajo informal.
2. Los efectos producidos por el marco regulador aumentaron la utilización de empresas tercerizadas en el mercado.
3. Persisten inequidades e incumplimientos en el ámbito de la tercerización generadas o alentadas en función de las figuras contractuales existentes;
4. La Negociación Colectiva es una herramienta útil para igualar los derechos de algunos trabajadores no contemplados en las Leyes de tercerización.

### **ETAPA 3: ROL DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y REFLEXIONES FINALES**

Como se puede apreciar, la investigación se encuentra orientada a identificar los efectos de la regulación y la función que cumplieron los diferentes actores sociales.

Esta investigación no resulta antojadiza, sino que se fundamenta en la necesidad de revisar el fenómeno en vista del tiempo transcurrido y de la persistencia de las reivindicaciones a nivel sindical sobre la eliminación de las tercerizaciones producto de inequidades laborales, sobre todo las que se visualizan en el sector público.

No obstante, ese reclamo sobre la prohibición de la tercerización, los sindicatos han jugado un papel decisivo en la lucha por los derechos de los trabajadores que laboran bajo esas modalidades descentralizadas de la producción de bienes y servicios.

En otro orden, interesa indagar asimismo los objetivos de las políticas laborales del actor estatal, que ha buscado combatir la informalidad por la vía de alcanzar con algún grado de responsabilidad a la empresa principal. Esto movió a que las empresas principales controlen a las empresas tercerizadas en el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Para el caso entonces, caben las siguientes preguntas:

- ¿Cuánto se controla desde el actor estatal?
- ¿Qué nivel de control existe?
- ¿Existen inequidades?
- ¿La formalidad es tal o se ha mantenido?

Finalmente, ante la profusión de la negociación colectiva en el caso uruguayo en el período que va de 2005 a 2019, es insoslayable siste-

matizar los contenidos de los convenios colectivos y sobre todo, las resoluciones de los consejos de salarios.

A modo de adelanto, debemos dejar constancia que el centro de la negociación colectiva del suministro de mano de obra se situó en el grupo 19 subgrupo 02 del Consejo de Salarios, que alcanzó acuerdos tendientes a la equiparación en muchas condiciones de trabajo.

El caso es ilustrativo de la realidad bien diversa que se presenta en nuestro sistema de relaciones laborales.-

Así, si bien puede decirse que en el sector privado la equiparación salarial ha tenido relativo éxito (su verificación es parte de la investigación que se propone) en el sector público esto no parece suceder del mismo modo, ya que se estructura en esos casos un criterio de pago de salarios mínimos según categorías que no guardan relación alguna con las retribuciones de los trabajadores de la empresa principal. Situación similar ocurre en la subcontratación (Delgado Soares Netto, 2018). La investigación podrá en este aspecto arrojar datos precisos.

Otro sesgo de la discusión sobre la aplicación de la tercerización en el sector público es la evidencia de precarización laboral que se genera ya que, terminada la contratación respectiva, si del proceso de licitación surge la elección de una empresa diversa a la que ha prestado el servicio los trabajadores corren riesgo de perder su fuente laboral o más perverso aún, los contratos laborales estipulan una duración determinada del contrato de trabajo a la duración que le de la empresa principal.

En este punto, la investigación deberá seleccionar una muestra de empresas o entidades públicas en la cual desarrollar la comprobación de la hipótesis.

En cuanto al llamado proceso de “destercerización”, corresponde determinar en cuales casos se ha producido y las razones por las cuales el Estado ha optado por tomar trabajadores propios para la realización de la tarea, revirtiendo así políticas organizacionales previas.

En suma, con esta investigación se trata de cumplir con el objetivo de estudiar los procesos de tercerización tal cual operan en cada sistema de relaciones laborales, identificando cual es el papel de los actores del mundo del trabajo y trazar una perspectiva de hacia dónde pueden evolucionar los modos de organizar la producción y las formas de regulación laboral, amén de enmarcarlos en las tendencias más generales a la flexibilidad laboral que operan desde hace ya muchos años en la región.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cáceres Iglesias, J. A. (2019, julio-setiembre). Subcontratación en cadena y aplicación del régimen de responsabilidad previsto en las leyes N° 18.099 y N° 18.251. *Revista de Derecho Laboral*, LXII(275).
- Delgado Soares Netto, F. (2018). La tercerización desde la óptica de los Consejos de Salarios y la Negociación Colectiva. *Derecho Laboral*. Montevideo.
- Garmendia, M. y Gauthier, G. (2017, marzo). *Tercerizaciones - Teoría y Práctica del Régimen Legal Uruguayo*. 3ª Edición. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Uruguay (2007a, 12 de enero). Ley N° 18.098. Establece normas que regulan empresas públicas — contratación de servicios con terceros. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18098-2007>. Acceso: 1 de octubre de 2020.
- Uruguay Uruguay (2007b, 12 de enero). Ley N° 18.099. Establece normas que regulan la actividad privada. Seguridad social. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18099-200724>. Acceso: 1 de octubre de 2020.
- Uruguay (2008a, 6 de enero). Ley N° 18.251. Establece normas que regulan las tercerizaciones laborales. Responsabilidad solidaria. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18251-2008>. Acceso: 1 de octubre de 2020.
- Uruguay (2008b, 6 de enero). Artículo 1 literal A) Ley N° 18.251. Establece normas que regulan las tercerizaciones laborales. Responsabilidad solidaria. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18251-2008>. Acceso: 4 de octubre de 2020.
- Uruguay (2008c, 6 de enero). Artículo 1 literal B) Ley N° 18.251. Establece normas que regulan las tercerizaciones laborales. Responsabilidad solidaria. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18251-2008>. Acceso: 4 de octubre de 2020.
- Uruguay (2008d, 6 de enero). Artículo 1 literal C) Ley N° 18.251. Establece normas que regulan las tercerizaciones laborales. Responsabilidad solidaria. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18251-2008>. Acceso: 4 de octubre de 2020.

## CAPÍTULO 7

# NOTAS DISSONANTES: INSTITUIÇÕES PÚBLICAS, DISCURSOS SOBRE TERCEIRIZAÇÃO E DIREITOS DO TRABALHO

Elina Pessanha e Karen Artur

### INTRODUÇÃO

Desde o processo constituinte brasileiro de 1988, os avanços nos direitos sociais trabalhistas sofrem dura resistência. Nos debates da época, por exemplo, enquanto para Florestan Fernandes, nosso futuro seria construído de forma democrática e sustentada via direitos sociais, para Roberto Campos o futuro do Brasil estaria na liberalização do mercado, de modo que esses direitos não “espantassem” os investidores (Costa, 2013, pp. 89-140).

Em um contínuo, nas décadas que se seguiram, os atores que se viram como perdedores com a vigência da Constituição Cidadã, não deram tréguas nas disputas internas ao campo jurídico trabalhista, visando desconstitucionalizar os direitos conquistados. Assim, por um lado, o Brasil tinha como referência a adoção da agenda do trabalho decente por meio da participação social na discussão de políticas públicas, pelo estímulo ao controle de convencionalidade das mudanças legais trabalhistas, pelo combate ao chamado trabalho escravo, dentre outras formas de aproximação com os princípios da Organização Internacional do Trabalho. De outra parte, no entanto, algumas forças se organizavam para barrar esses avanços e estimular uma agenda pró-mercado.

Este trabalho, tomando a questão da terceirização como objeto, visa observar como essa contramobilização do direito, enquanto avanço de interpretações destrutivas de sentidos que confirmam maior equilíbrio nas relações de trabalho, é estimulada e resistida institucionalmente, especialmente pelo Judiciário, mas também por outros atores intervenientes no campo.

Nossa hipótese é que estamos vivendo um fechamento extremo do direito do trabalho quanto ao papel de destacar a primazia da realidade e de interferir nas desigualdades sociais. E isso considerando que mesmo antes da chamada reforma trabalhista de 2017, a pressão pela ampliação normativa da terceirização já continha elementos centrais da desregulação do direito do trabalho que se seguiria no país, quais sejam: naturalização das mudanças econômicas no mercado de trabalho e das desigualdades por elas engendradas; ataques às instituições do trabalho; deslegitimação dos argumentos de atores do mundo do trabalho favoráveis à proteção social.

Foi assim que, regulado pela construção jurisprudencial trabalhista, em embates por sua ampliação, o tema da terceirização chegou ao Supremo Tribunal Federal (STF) por pressão das entidades empresariais. Nessa disputa, duas narrativas foram contrapostas. A primeira, oferecia a terceirização através do discurso da eficiência econômica e da especialização das atividades. Já a outra visão, construída com base em pesquisas, mostrava a crua estratégia de redução de custos e a fuga dos conflitos trabalhistas (Druck, Dutra y Silva, 2019, pp. 289-306).

Para tratar dos sentidos da disputa judicial sobre a terceirização, começamos apresentando os argumentos dos ministros do STF quando da discussão, em 2018, da ADPF 324. Em seguida, recuperamos diversos discursos institucionais centrados na crítica da terceirização, terminando por destacar a importância da continuidade do debate democrático sobre a questão. Reafirmamos nossa posição sobre a necessária aproximação do mundo jurídico com os argumentos institucionais da OIT, das entidades sindicais e da própria literatura sociológica sobre a regulamentação do mercado.

## **ENTRE AS DEMANDAS ECONÔMICAS E O VALOR SOCIAL DO TRABALHO**

No ano de 2018, o STF julgou a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e o Recurso Extraordinário (RE) 958252, entendendo pela licitude da terceirização em qualquer atividade. Foram sete os votos a favor e quatro os contrários. A favor votaram os ministros Luiz Fux, Alexandre de Moraes, Dias Toffoli, Celso de Mello, Gilmar Mendes, Luís Roberto Barroso e Carmen Lú-

cia. Contrariamente, votaram os ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Marco Aurélio Mello e Ricardo Lewandowski.

A análise dos votos a favor da ampliação da terceirização ressalta, primeiramente, a naturalização das estratégias organizacionais das empresas diante do mundo globalizado. Neste ponto, conjugam-se os argumentos que negam a existência da precarização na terceirização e que exaltam a criação de empregos via terceirização, muito embora tentem aventar a possibilidade de combate às fraudes.

Em segundo lugar, encontra-se um ataque à normatização do tema via Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que, nessa visão, feriria a livre iniciativa e causaria insegurança jurídica.

Por fim, há que se destacar o argumento, que seria repetido recentemente, em junho de 2020, ao também guiar o voto do relator, Ministro Gilmar Mendes, na ação que julgou, por fim, constitucional a Lei da Terceirização (Lei 13.429/2017), a qual permitiu a terceirização de atividades-fim das empresas urbanas — ADIs 5685, 5686, 5687, 5695 e 5735 (Brasil, 2020).

Tanto em 2018 quanto em 2020 se expressa a resistência à possibilidade de realização do projeto constitucional. Nessa visão, ao invés de guiar-se pelo regramento da Constituição e seu direcionamento pela proteção social do trabalho, defende-se que as decisões sejam consequencialistas, sempre de modo a observar as demandas econômicas.

Não se trata de optarmos entre um modelo de trabalho formal e um modelo de trabalho informal, mas entre um modelo com trabalho e outro sem trabalho; entre um modelo social utópico, como tão frequentemente nos alertou Roberto Campos, e um modelo em que os ganhos sociais são contextualizados com a realidade. (Brasil, 2018a)

Essa postura difere obviamente daquela a que se propõem os ministros que tiveram seus votos vencidos em 2018. Nestes, observa-se um esforço em defender a constitucionalidade da posição do TST, expressa na Súmula 331, e também a atenção para com a realidade de precarização informada pelos atores que participaram da ação em discussão.

O ministro Edson Fachin foi o primeiro a votar julgando a improcedência do pedido da ADPF 324, pois não teria havido efetiva controvérsia judicial relevante, já que o entendimento do TST é de sua competência, majoritário e fruto de decisões proferidas em diversos julgados. Além disso, a posição dessa justiça especializada não violou o princípio da livre iniciativa, antes, buscou um equilíbrio entre esse princípio e o do valor social do trabalho.

A ministra Rosa Weber acompanhou o ministro Edson Fachin. Ela afirmou que a Súmula 331 é fruto de debates democráticos e que cabe ao direito compor o conflito advindo das interpretações dos diversos campos. Assim, enfatizou que a livre iniciativa deve ser exercida respeitando os limites constitucionais, em compasso com a OIT. Reforçou que o papel do Direito do Trabalho é o de equilibrar a relação desigual entre as partes, reconhecendo que a realidade contratual dos trabalhadores terceirizados é de precarização. Para tanto, a ministra seguiu os argumentos trazidos ao STF por atores trabalhistas.

O DIEESE afirma, em amplo estudo realizado no ano de 2014, que a remuneração média dos trabalhadores terceirizados era de 23,4% inferior à remuneração dos trabalhadores contratados diretamente e que sua jornada de trabalho era, em média, 3 horas maior. No caso dos trabalhadores bancários as diferenças entre os salários dos terceirizados e dos contratados diretamente varia entre -51,4% e -66,6%. (Brasil, 2018b)

Também nessa linha de uma posição que segue o princípio da primazia da realidade, o ministro Ricardo Lewandowski argumentou pela importância de se olhar para além da roupagem formal de relação de emprego para se verificar os efeitos reais de fragilidade da relação trabalhista na terceirização.

Com a alta rotatividade e frustrada a continuidade do vínculo de emprego, força normativa presente no art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988, reflexos deficitários importantes também são percebidos na captação de depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, fato que reduz o nível remuneratório do trabalhador terceirizado, que perde seu poder de compra do salário, com repercussão negativa proporcional sobre todos os demais direitos incidentes sobre a remuneração (décimo terceiro, férias acrescidas do terço constitucional, FGTS, adicionais, gratificações etc.), precarizando substancialmente a condição social do trabalhador. (Brasil, 2018c)

Diante desse quadro negativo, o ministro defendeu que a Súmula 331 não restringiu a livre iniciativa, mas seguiu a Constituição e o Estado Democrático de Direito, e contém elementos que não podem ser desconfigurados em nome de um discurso que diz visar a melhoria da economia, mas que, na verdade, não protege a dignidade humana.

Por fim, o ministro Marco Aurélio reconheceu a necessidade da proteção constitucional e a compatibilidade da Súmula 331 do TST com a Constituição Federal, diante da vulnerabilidade dos trabalhadores terceirizados, constatada no tratamento inferior que esses trabalhadores recebem tanto em termos de condições de trabalho e remuneração, como pela desintegração de sua identidade coletiva.

Os votos dos ministros vencidos, portanto, envolvem argumentos que são diametralmente opostos aos da visão que se limita a reproduzir os argumentos da economia, pois buscam trazer à tona a realidade dessa contratação em suas fragilidades institucionais e sociais.

### **DA NECESSÁRIA INSERÇÃO DO MERCADO NA LÓGICA DO TRABALHO DIGNO**

Segundo Supiot (2017), as reformas de mercado incluíram desde o início a tentativa de conquistar total adesão dos trabalhadores em favor dos competitivos mercados internacionais. Nesse contexto, conforme analisa Brown (2015), a disseminação da racionalidade neoliberal tornou-se uma estratégia institucional central em busca de tornar cada indivíduo um empreendedor de si. Nesse ambiente, em que todos são considerados “capitais”, houve um claro empobrecimento das categorias políticas pensadas para identificar as desigualdades. Como também lembra Piketty em seu último livro (2020), “toda época produz um conjunto de discursos e ideologias contraditórios que visam legitimar a desigualdade tal como ela existe ou deveria existir”<sup>1</sup>.

No Brasil, isso levou ao aprofundamento das disputas sobre o ordenamento jurídico trabalhista, colocando em questão as normas que limitam a liberdade contratual, naturalizando as desigualdades e se fechando para os argumentos dissonantes.

No percurso de atribuir “constitucionalidade” à terceirização, os efeitos perversos na sociedade já se faziam sentir e se expandiam, exigindo uma postura atenta para com as demandas dos trabalhadores por igualdade e, também, a não aceitação de visões que tentavam imprimir ao Direito do Trabalho um mote paternalista, ou ainda que exaltavam um livre mercado que ignora as lutas políticas e as relações de poder nele existentes — como se pode notar no voto do relator Ministro Gilmar Mendes, já na ADI referente à Lei de Terceirização.

Defender os interesses sociais definidos na Constituição frente à imposição nua e crua dos interesses do mercado, tornou-se, portanto, uma necessidade imperiosa, e vários outros atores institucionais, no Estado ou na sociedade civil, passaram a explicitar argumentos nesse sentido. Tentaremos aqui resumir algumas dessas manifestações defensivas dos direitos trabalhistas que se apresentaram nos últimos anos, ressaltando as inflexões que nelas aparecem.

---

1 Nessa obra, *Capital e Ideologia*, o autor acompanha a trajetória da desigualdade em vários tipos de sociedades através da história.

Refletindo as posições de boa parte dos juízes do trabalho<sup>2</sup>, a ANAMATRA — Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, inúmeras vezes se posicionou em relação ao tema da terceirização. Em setembro de 2013, diante da possibilidade de aprovação do Projeto de Lei 4330/2004, a associação divulgou Carta Aberta em que pontuava que

o referido PL, a pretexto de regulamentar a terceirização no Brasil, na verdade expande essa prática ruinosa e precarizante para todas as atividades econômicas, com risco de causar sérios danos aos trabalhadores brasileiros, caso aprovado, pela ruptura da rede da proteção trabalhista que o constituinte consolidou em 1988. Entre os problemas do projeto estão a liberação da prática na atividade-fim da empresa, bem como a ausência da responsabilidade solidária do empregador de forma efetiva. A terceirização constitui manobra econômica destinada a reduzir custos de pessoal na empresa, pelo rebaixamento de salários e de encargos sociais, que tem trazido uma elevada conta para o país, inclusive no que se refere aos acidentes de trabalho, uma vez que em determinados segmentos importantes da atividade econômica os índices de infortúnios são significativamente mais elevados. (ANAMATRA, 2013)

Durante a realização do XIX Congresso Nacional promovido em 2018, em Belo Horizonte e que reuniu mais de 600 juízes e juízas de todo país, a posição norteadora da ANAMATRA para os debates sobre o tema foi também claramente crítica:

A ANAMATRA é contrária à terceirização como normatização flexibilizante, com redução de garantias do trabalhador. Em sua atuação permanente contra a precarização de direitos do trabalhador, a Associação defende que estejam assegurados, no âmbito da terceirização, os seguintes direitos basilares, entre outros: responsabilidade solidária por parte da empresa contratada e da contratante; adoção de critérios mais rígidos sobre as atividades em que pode haver terceirização; equivalência de direitos, garantindo tratamento isonômico aos trabalhadores terceirizados. (ANAMATRA, 2018)

Encerrado com uma conferência do Ministro Maurício Godinho Delgado, do Tribunal Superior do Trabalho, destacando a centralidade dos preceitos da Constituição para o posicionamento do judiciário, o CONAMAT de 2018 aprovou diversas teses sobre o tema da terceiriza-

---

2 Nosso estudo para o último encontro da Associação Brasileira de Ciência Política — ABCP, sobre os discursos dos membros do Grupo de Altos Estudos sobre Trabalho, criado pelo atual governo para avançar reformas na legislação trabalhista, mostra discursos de magistrados do trabalho que estão, entretanto, afinados com as recentes mudanças trabalhistas, Freitas, Artur e Pessanha, 2020.

ção. Nelas, ficaram explicitadas as preocupações e orientações sobre a questão, das quais destacamos principalmente as que se referem a: isonomia salarial; terceirização da atividade permanente da empresa; condição empresária típica e idoneidade econômica da empresa para arcar com encargos trabalhistas; responsabilidade solidária das empresas envolvidas para honrar as reclamações de ofensas a direitos laborais; terceirização na administração pública. Em relação a todas essas questões, as teses aprovadas recorreram à Constituição para alegar o caráter ilícito das situações observadas, onde as condições e direitos do trabalho são inteiramente desvirtuados.

A atitude da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho — ANPT, tem se caracterizado igualmente pela crítica contundente à terceirização. Em colaboração com outras entidades defensoras dos direitos do trabalho preconizados pela Constituição, a Associação combateu a liberação da contratação terceirizada e tem incluído em sua agenda político institucional — como o fez para 2020 — o acompanhamento de esforços parlamentares para reverter esse quadro. Em documentos da Associação é possível identificar a denúncia dos efeitos observáveis do processo:

É público e notório que a terceirização, de um modo geral, tem causado a degradação das relações de trabalho no Brasil, com redução significativa dos direitos dos trabalhadores e da qualidade do emprego. A estratégia de otimização dos lucros mediante a terceirização está fortemente baseada na precarização do trabalho. A presença de um terceiro, no caso a empresa terceirizada, entre a empresa tomadora-contratante e o trabalhador, certamente gerará uma significativa redução de salários e benefícios e de investimentos em qualificação profissional e em saúde e segurança do trabalho, tendo em vista que ambas as empresas terão que obter lucro nessa relação trilateral, que só acontecerá à custa dos direitos dos trabalhadores terceirizados, fato que causará certamente o empobrecimento geral da classe trabalhadora e uma ainda maior concentração de renda no nosso país. (ANPT, 2017)

A corte máxima da Justiça do Trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho-TST, tem aparecido em algumas ocasiões como um órgão dividido quanto à questão da terceirização<sup>3</sup>. No entanto, foram bastante expressivos, nos últimos anos, em primeiro lugar a promoção de uma audiência pública para discutir o tema (2011); em segundo lugar, o encaminhamento ao presidente da Comissão de Constituição e Jus-

---

3 Contribuíram para isso, em grande parte, as posições do Ministro Ives Gandra Martins Filho. Quando Vice-presidente do TST (2014-2016), por exemplo, o Ministro defendeu publicamente a terceirização, “irreversível” (Consultor Jurídico, 2015).

tiça e de Cidadania da Câmara de Deputados do Congresso Nacional, em 2013, de um documento contra a aprovação do Projeto de Lei 4330/2012 — assinado por 19 de seus 27 ministros. Diante da ameaça de liberação da terceirização de todas as atividades e funções em qualquer empresa, pública ou privada, o texto do documento se refere a aspectos certamente dela decorrentes, como a falta de isonomia entre os trabalhadores, a precarização do trabalho, o aviltamento salarial, a irresponsabilização empresarial, o esvaziamento da representação sindical, todos eles apontados pelos magistrados como altamente nefastos. Além da redução da renda, os ministros afirmaram ainda que a aprovação do PL afetaria fortemente, de maneira negativa, o mercado interno de trabalho e consumo, e traria “severo problema fiscal ao Estado”, devido à diminuição substantiva da arrecadação tributária e previdenciária. Acrescentaram ainda que o Sistema Único de Saúde e o INSS ficariam sobrecarregados, já que as ocorrências de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais são mais frequentes entre trabalhadores terceirizados. Assim:

A diretriz acolhida pelo PL 4330/2004, ao permitir a generalização da terceirização para toda a economia e a sociedade, certamente provocará gravíssima lesão social de direitos trabalhistas e previdenciários no país, com a potencialidade de provocar a migração massiva de milhões de trabalhadores hoje enquadrados como empregados efetivos das empresas e instituições tomadoras de serviços em direção de um novo enquadramento (...). Nesse sentido, o Projeto de Lei esvazia o conceito constitucional e legal de *categoria*, permitindo transformar a grande maioria de trabalhadores simplesmente em “prestadores de serviços” e não mais “bancários”, “metalúrgicos”, “comerciários”, etc. (...) o resultado será o profundo e rápido rebaixamento do *valor social do trabalho* na vida econômica e social brasileira, envolvendo potencialmente milhões de pessoas (...). (Consultor Jurídico, 2013)

Na atualidade, o último Relatório de Movimentação Processual do TST, por outra via, comprova e “fala”, dessas conseqüências, já que entre os principais temas de seus processos recentes, as reclamações sobre “tomador de serviços/terceirização” (em quase 30 mil processos) ocupam o segundo lugar, após apenas as demandas por pagamento de “horas extras” (em mais de 35 mil processos) (TST, 2020). E apesar do acolhimento, pela Corte, da decisão do STF no sentido da legitimidade da ampliação da terceirização para atividades-fim, permanecem os entendimentos das turmas do tribunal no sentido de não aceitação da fraude à legislação, diante das tentativas de mascarar os elementos da relação de emprego (TST, 2019) o que, por si só, já indica a péssima

qualidade das relações de trabalho praticadas nos casos concretos de terceirização levados à justiça.

Já quanto à visão do movimento sindical sobre a terceirização, fica claro que ela não é unânime em termos dos efeitos esperados do processo, embora se registre uma crítica generalizada a ele. Exemplificando, a Central Única dos Trabalhadores-CUT produziu, em 2014, um dossiê que ainda serve de parâmetro sobre o tema (CUT, 2014). Nele são apresentadas estatísticas sobre os trabalhadores terceirizados, que expõem suas condições de maior precariedade em relação aos trabalhadores regulares, em termos de assalariamento, rotatividade, jornada de trabalho, saúde e segurança, organização sindical e negociação coletiva. A Central descreve o que chama de “diferentes faces” da terceirização:

A primeira (face) é o calote que as empresas terceirizadas dão em seus trabalhadores, principalmente ao final dos contratos de prestação de serviços com as empresas tomadoras desses serviços. Sem falar dos casos em que o descumprimento da lei trabalhista ocorre durante a vigência dos contratos (...). A segunda face, talvez a mais cruel, trata das diversas doenças, acidentes e mortes causadas pela terceirização. A principal razão disso são as condições precárias de trabalho, às quais os trabalhadores terceiros são submetidos diariamente. O terceiro aspecto são os ataques aos direitos dos trabalhadores terceirizados. Dentre os vários ataques citados, o que mais se destaca é o rebaixamento dos direitos dos trabalhadores terceirizados em relação aos trabalhadores diretos. Será mostrado que o rebaixamento dos terceiros em relação aos contratados diretos pela empresa se dá mediante menores remunerações e menos benefícios. A quarta face da terceirização apresentada é a discriminação que os trabalhadores terceirizados sofrem cotidianamente em seus locais de trabalho. A discriminação se dá, especialmente, pela proibição do uso do mesmo refeitório dos trabalhadores diretos, pela distribuição de uniforme diferenciado e pela disponibilização de transporte diferente. (Idem)

A CUT vem também acompanhando e divulgando a resistência sindical de várias categorias contra a terceirização, e tem reiterado o compromisso de apoiar essas iniciativas para enfrentar as irregularidades trabalhistas, as quais, para manter os lucros dos patrões, tem permitido “fugir de convenções e acordos coletivos” e “retirar direitos”.

Outro exemplo vem da Central Força Sindical que, por sua vez, diante da aprovação da terceirização irrestrita pelo STF, tem alertado mais para o fato de que a terceirização não cria empregos, ela apenas torna os trabalhadores desprotegidos, reduz salários e prejudica as negociações, trazendo um grave retrocesso para todos (Força Social, 2018). Dentro deste cenário difícil para o sindicalismo brasileiro, as lutas por direitos permanecem, seja por meio de denúncias na OIT

sobre a reforma trabalhista, seja através de atuações conjuntas com o Ministério Público do Trabalho para que os direitos dos terceirizados sejam respeitados em tempos de Covid-19, tudo isso num contexto de acentuação aberta da individualização de contratos de trabalho e de aprofundamento das práticas que buscam a desresponsabilização das empresas em relação à regulação trabalhista, a exemplo das plataformas digitais. Por outro lado, vários sindicatos, por todo o país, têm expressado, através do discurso mas principalmente através de ações, sua solidariedade aos trabalhadores terceirizados. Exemplo disso é o Sinttel/RJ, que tem por prática acompanhar e apoiar tais trabalhadores em seus processos de negociação com as empresas, e que na atual crise sanitária tentou ao máximo resguardar uma igualdade de tratamento para eles (ANAMATRA, 2019).

De sua parte, assessorando o movimento sindical, o DIEESE — Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos, tem se pronunciado e produzido análises e notas técnicas fundamentais para o debate sobre o tema. Nelas, fica demonstrado o quadro de destruição do mercado de trabalho que acabará por não prejudicar apenas os trabalhadores, mas toda a economia.

A aprovação da Lei 13.429/2017, combinada a outras medidas propostas no Projeto de Lei 6.787/2016, de alteração da CLT, e a Proposta de Emenda Constitucional 287, que trata da reforma da Previdência, afetará drasticamente, para pior, as condições de vida dos trabalhadores brasileiros. Além disso, alterará a estrutura do mercado de trabalho, aprofundando a heterogeneidade, a rotatividade e as desigualdades já existentes. (...) Ademais, não há comprovação de que flexibilização ou redução da proteção trabalhista tenham sido capazes de gerar empregos em qualquer país (...) Até mesmo órgãos internacionais conservadores, como Fundo Monetário Internacional e o Fórum Econômico Mundial, têm alertado para os riscos inerentes às novas formas precárias de trabalho, como queda drástica da renda, e, por consequência, do consumo, aumento da desigualdade social, evasão fiscal e aumento dos déficits previdenciários, além de impactos sociais nefastos, como crescimento da pobreza e da criminalidade (...) a aprovação das novas regras para a terceirização e o trabalho temporário não assegurará a segurança jurídica tão almejada pelas empresas, ao contrário, poderá levar, como já dito antes nesta Nota, à ampliação de conflitos e da judicialização dessas formas de contratação. Para os trabalhadores, trará maior insegurança, instabilidade e precarização das condições de trabalho. (DIEESE, 2017)

Tais estudos do DIEESE qualificam as relações e as condições de trabalho e fornecem elementos importantíssimos para caracterizar os trabalhadores e trabalhadoras que compartilham a condição de terceirizados. Os cortes de gênero e idade aparecem e refletem a dura realidade da hierarquização social que atravessa nosso mercado de traba-

lho. Assim, internamente às atividades terceirizadas, os dados indicam que há menos trabalhadores mais jovens nos níveis mais elevados de remuneração. Paralelamente, registra-se também que os homens empregados em atividades tipicamente terceirizadas concentram-se em estratos intermediários de remuneração, enquanto as mulheres estão majoritariamente nos estratos com menores rendimentos (Idem).

Também a OIT, resguardando seu papel de referência fundamental para os direitos e para o padrão de dignidade do trabalho no mundo, tem mantido em seu discurso menções explícitas quanto ao desvirtuamento das condições de contratação dos trabalhadores. Desde o final da década de 1990, o organismo internacional emitiu documentos argumentando sobre a precarização do trabalho causada pela terceirização. As tentativas de adotar uma convenção específica sobre o tema esbarraram várias vezes, porém, na resistência dos representantes dos empregadores, o que acabou levando à aprovação de uma Recomendação (Nº 198), em 2006, instando os países a

(...) combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção; (...) garantir padrões aplicáveis para todas as formas de acordos contratuais, incluindo aqueles envolvendo múltiplas partes, de modo que os trabalhadores empregados tenham a devida proteção; (...) garantir que padrões aplicáveis a todas as formas de acordos contratuais estabeleçam quem é responsável pela proteção contida nestes acordos; (...) prover acesso efetivo àqueles envolvidos, em particular empregadores e trabalhadores, apropriando procedimentos e mecanismos rápidos, baratos, justos e efetivos para resolver disputas relativas a existência e termos de uma relação de trabalho (...). (OIT, 2006)

A OIT não deixou de acompanhar os rumos da terceirização no Brasil, e a noção de trabalho decente serviu sempre como parâmetro para sua postura crítica (Grillo e Gondim, 2020). Os efeitos da terceirização estavam, num certo sentido, contemplados em várias de suas convenções, e embora com limitações para fazê-las valer, suas orientações sempre serviram como parâmetros para as reivindicações sindicais, os argumentos do Ministério Público, as sentenças dos juízes. Por outra via, igualmente, a criação de cooperativas “verdadeiras”, efetivas, aparecia frequentemente como solução proposta para evitar o uso abusivo da mão de obra e substituí-lo por experiências de economia

mais solidária, com administração e formas de incorporação e remuneração compartilhadas.

Sem pretensões de esgotar esta amostra de expressões institucionais públicas, é relevante recuperar também, a iniciativa de articulação de grupos de operadores do direito, sindicalistas e acadêmicos, em oposição à ampliação da liberdade de terceirização, de que é expressivo o caso do Fórum Nacional Permanente em Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização, criado em 2011 e liderado, entre outros (as), pela ex-desembargadora gaúcha Magda Biavaschi, atual pesquisadora do CESIT/Unicamp. A proposta original do Fórum defendia a proibição da locação de mão-de-obra; vedava a adoção da prática nas atividades-fim; determinava igualdade de direitos entre trabalhadores formais e terceirizados dentro da empresa; estabelecia que a representação sindical dos terceirizados se daria pelo sindicato preponderante; e determinava a responsabilidade solidária entre empresas contratantes e contratadas. A entidade acompanhou detidamente o comportamento dos poderes legislativo e judiciário nos anos cruciais do debate, apoiando várias iniciativas.

Isso remete para o fato que, embora não sendo nosso objetivo aprofundar neste texto, cumpre registrar: o esforço coletivo de acadêmicos de várias áreas do conhecimento e instituições, na produção de estudos e pesquisas que refletem teoricamente e analisam empiricamente o tema da contratação terceirizada, contribuindo para a ampliação e divulgação do debate. É possível falar de um acúmulo qualificado de avaliações críticas acompanhando todo o processo, da discussão jurídica ou legislativa, à efetivação da precarização e da resistência aos seus efeitos, por via da luta sindical e das demandas ao Ministério Público e à Justiça do Trabalho. Redes multidisciplinares de investigadores foram constituídas, como a REMIR-Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista, seminários específicos e mesas-redondas sobre a questão tem ocorrido e grupos são formados, nacional e internacionalmente para — mesmo no contexto virtual atual condicionado pela pandemia do Covid-19 e o isolamento social — colaborar em pesquisas, trocar informações e divulgar trabalhos, como ocorreu com os pesquisadores que participam desta publicação.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Partindo da apresentação dos argumentos dos ministros do STF e de instituições públicas relacionadas à definição — e defesa — dos direitos do trabalho, apresentamos as dissonâncias entre alguns discursos significativos sobre o tema da terceirização que circularam em anos recentes. Apontamos para a prevalência, no âmbito da Corte Suprema do Brasil, de uma visão que prioriza o mercado em detrimento dos

argumentos trazidos a ela por sindicatos e juristas do trabalho. Com isso, a Corte busca resinificar o direito do trabalho, desvinculando-o das concepções que focam na distribuição desigual de poder existente nas relações trabalhistas e sociais e na exigência de seu reequilíbrio.

As demandas por direitos, apesar desses constrangimentos, não acabaram, como vimos. Nos discursos institucionais expostos sobre a questão, as inflexões na identificação dos riscos e danos trazidos pela terceirização variam bastante. Vão da preocupação com as ameaças à Constituição, aos princípios republicanos e ao regime democrático, até a denúncia dos efeitos finais deletérios sobre as condições concretas, objetivas e subjetivas, dos trabalhadores, comprometendo a dignidade das relações de trabalho. Passam igualmente pelas perdas da própria economia, da ocupação da mão-de-obra, do orçamento do Estado, do quadro de atendimento à saúde da população. Mas as distintas inflexões convergem sempre para a defesa de direitos do trabalho generalizados, justos e igualitários, e para a essencialidade dos princípios legais, dos controles institucionais, da atuação sindical.

O que este texto tentou brevemente demonstrar, afinal, é que acompanhar as incoerências e consequências das visões restritivas em relação às demandas por justiça num arranjo cada vez mais desigual, é vital para o conhecimento e enfrentamento desse cenário adverso. E ainda: que a conjugação de esforços e iniciativas, inclusive no plano ideológico dos discursos, por parte de atores jurídicos, políticos, sindicais e acadêmicos, pode e deve, sem dúvida, ajudar a definir o caminho para uma futura e imprescindível revisão de nossa injusta realidade trabalhista.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANAMATRA (2013, 02 de setembro). *Carta aberta*. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/21443-anamatra-divulga-carta-aberta-contra-terceirizacao>. Acesso: 8 de novembro de 2020.
- ANAMATRA (2018, 04 de maio). *Enunciados do XIX Conamat*. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26442-19-conamat-comissoes-%20ematicas-aprovam-111-teses19>. Acesso: 8 de novembro de 2020.
- ANAMATRA (2019, 11 de fevereiro). Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. *Reforma trabalhista: OIT solicita ao Governo brasileiro revisão de pontos da Lei 13.467/2017*. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/27696-reforma-trabalhista-oit-solicita-ao-governo-brasileiro-revisao-de-pontos-da-lei-13-467-2017#>. Acesso: 16 de novembro de 2020.

- ANPT - Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (2017, 23 de março). *Nota pública. ANPT critica aprovação de projeto de lei que libera terceirização indiscriminada nas empresas e pede seu veto*. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/imprensa/noticias/3023-anpt-critica-aprovacao-de-projeto-de-lei-que-libera-terceirizacao-indiscriminada-nas-empresas>. Acesso: 9 de novembro de 2020.
- Brasil - Supremo Tribunal Federal (2020a). *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.685, 5.686, 5.687, 5.695 e 5.735/DF*. Relator: Ministro Gilmar Ferreira Mendes. 16 de junho de 2020. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5163507>. Acesso: 10 de novembro de 2020.
- Brasil - Supremo Tribunal Federal (2020b). Supremo Tribunal Federal. *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324*. Relator: Ministro Roberto Barroso. 30 de agosto de 2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso: 10 de novembro de 2020.
- Brasil - Supremo Tribunal Federal (2020c). *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324*. Relator: Ministro Roberto Barroso. 30 de agosto 2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso: 10 de novembro de 2020.
- Consultor Jurídico (2013, 3 de setembro). *Ministros do TST condenam PL da terceirização*. Frisos do próprio documento. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2013-set-03/maioria-ministros-tst-condena-pl-libera-terceirizacao>. Acesso: 10 de novembro de 2020.
- Costa, T. (2013). *O debate constituinte: uma linguagem democrática? Lua Nova*, 88. São Paulo.
- DIEESE — Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2017). *Nota Técnica 172*. S/d.
- Druck, G.; Dutra, R. e Silva, S. C. (2019, outubro). A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. *Cad. CRH*, 32(86). Salvador.
- Força Sindical (2018, 04 de setembro). *Terceirização: um golpe contra os trabalhadores*. Disponível em: <https://www.fsindical.org.br/miguel-torres/terceirizacao-um-golpe-contr-os-trabalhadores>. Acesso: 9 de novembro de 2020.
- Grillo, S. e Gondim, T. (2020). A OIT e o futuro do trabalho: Notas sobre a atuação da instituição e seus limites. In: Pessanha, E., Rodrigues, M. C. e Barroso, M. R. (Orgs.), *OIT 100 anos: ações, impasses e perspectivas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris.

- OIT — Organização Internacional do Trabalho (2006). *Recomendação n. 198*. Genebra.
- Supiot, A. (2017). *Governance by numbers: the making of a legal model of allegiance*. Portland: Bloomsbury.
- TST — Tribunal Superior do Trabalho (2019, 12 de junho). *AIRR1043-96.2012.5.03.0048*, 5ª Turma, relator ministro Douglas Alencar Rodrigues. DEJT 28/06/2019. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/729467138/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-ag-airr-10439620125030048/inteiro-teor-729467228?ref=serp>. Acesso: 10 de novembro de 2020.
- TST — Tribunal Superior do Trabalho (2020). *Relatório de Movimentação Processual*. S/d.



## CAPÍTULO 8

# TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIIDADE: UM ENCONTRO PERVERSO

Marcia de Paula Leite

### INTRODUÇÃO

Conforme analisa Salas (2016), a subcontratação do trabalho, uma das principais características do capitalismo atual, não consiste em um fenômeno novo na história desse modo de produção. De fato, desde a generalização do sistema de *putting out* na Inglaterra dos séculos XVI e XVII, a subcontratação do trabalho acompanha a história do capitalismo, difundindo-se ou retrocedendo ao longo de seus vários períodos de desenvolvimento (idem).

Dede o início do século passado e, sobretudo no pós-guerra, a organização taylorista e fordista do trabalho deu lugar a grandes empresas que operavam com base na lógica de desenvolver internamente a maior parte possível do processo produtivo. Dessa forma, foi apenas com a crise do início dos anos 70 que, pressionadas pela diminuição de seus lucros, as empresas iniciaram um processo generalizado de externalização / terceirização de suas atividades, visando a diminuir os custos do trabalho e tornar a produção mais flexível, de forma a adequá-la mais rapidamente às exigências do mercado. Esse processo resulta, portanto, da desverticalização das empresas que passam a externalizar atividades anteriormente realizadas no seu interior. A bibliografia empresarial argumenta que ele permite às empresas focarem sua produção nas atividades principais, terceirizando as que são aces-

sórias, de forma a especializar-se em suas atividades-fim, tornando-se mais competitivas. A comparação entre as condições de trabalho entre os terceirizados e os não terceirizados, bem como a mudança da legislação a respeito no país em 2017, generalizando a terceirização para todas as atividades das empresas sejam elas principais ou secundárias sugerem, contudo, que a busca incessante da terceirização atenda mais aos objetivos de baixar os custos com o trabalho.

Evidentemente, esse processo, iniciado no final do século passado e que, desde então não parou de se difundir, contou com uma série de fatores favoráveis a sua disseminação, como a mudança tecnológica da base eletromecânica para a microeletrônica, o que propiciou possibilidades inéditas de avanço das comunicações e dos transportes, garantindo às empresas não só possibilidades de supervisionar processos à distância, como de transportar mercadorias em tempos muito mais curtos e de formas mais baratas (Salas, 2016, p. 7). Ao lado do processo de globalização e da queda das barreiras alfandegárias, essas mudanças acabaram transformando a terceirização em um processo mundial, provocando a formação de redes de produção e de cadeias globais de valor.

Embora o processo já seja conhecido entre os estudiosos do trabalho, a disseminação da terceirização trouxe consigo um desafio, que consiste na precisão do conceito, uma necessidade premente para que se possa melhor compreendê-la, assim como dimensioná-la, ainda que de maneira aproximada. Nesse sentido, a sociologia do trabalho, a economia e o direito do trabalho, a medicina, a psicologia e a psicopatologia do trabalho se veem na atualidade frente a essa difícil tarefa, que consiste na sua definição de maneira clara e concisa de forma a permitir que se possa lidar cientificamente com o fenômeno. Esse é o desafio que este texto se propõe a enfrentar, com base na compreensão de que a terceirização se encontra no âmago da organização empresarial da atual fase do capitalismo, motivo pelo qual sua precisão conceitual se mostra urgente.

Para tanto, vamos recorrer a um conjunto de estudos na área da sociologia e do direito do trabalho, buscando melhor compreender seu significado, sua extensão, as formas que pode assumir e suas consequências para os trabalhadores e, especialmente, as trabalhadoras.

## **O CONCEITO**

Uma primeira questão que surge dos textos sobre o tema consiste na definição de se há diferença entre subcontratação e terceirização. Embora alguns autores façam essa distinção, chegando a considerá-los como fenômenos diferentes (Moraes, 2008) seguindo a tendência dominante na sociologia e no direito do trabalho, este não é nosso

entendimento. Na verdade, a subcontratação nada mais é do que uma forma de terceirização que, conforme adiantamos na introdução, consiste num tipo de contratação do trabalho tão velha como o capitalismo, que diminui ou aumenta, conforme o modo de produção evolui para diferentes regimes de acumulação, com distintas características na organização das empresas.

Nesse sentido, terceirização e subcontratação podem ser entendidos como conceitos que se referem ao mesmo fenômeno, que consiste na interposição de uma empresa terceira na relação entre a empresa que toma o trabalho e o trabalhador.

Entendida, portanto, como uma forma de contratação do trabalho, consideramos que há terceirização sempre que um terceiro rompe o binômio empregado x empregador, podendo expressar tanto uma situação interna quanto externa ao contrato de trabalho (Basualdo e Morales, 2014). A terceirização ocorre, portanto, quando empregadores externalizam partes de seu processo produtivo para outras empresas, ou para trabalhadores autônomos, microempreendedores individuais ou trabalhadores a domicílio, burlando uma relação de emprego. Nesses casos, o terceiro é o próprio trabalhador/a, que se transforma em empregado de si mesmo/a. Em regra, trata-se de técnica de gestão, estratégia adotada pelas empresas para reduzir custos, partilhar riscos e aumentar a flexibilidade organizacional. Segundo Krein (2007), expressa-se, por exemplo, na contratação de: redes de fornecedores com produção independente; empresas especializadas de prestação de serviços de apoio; trabalho temporário via agências de emprego; pessoas jurídicas ou trabalhadores autônomos contratados para atividades essenciais; trabalho realizado no domicílio; cooperativas fraudulentas; deslocamento de parte da produção ou setores para ex-empregados. Ainda, a terceirização pode se dar de forma burlada via contrato de aparente natureza civil ou comercial, como o de arrendamento, fomento, facção, correspondentes bancários e, mais atualmente, pelo uso de plataformas digitais. Como explicita Biavaschi (2016), ela deve ser compreendida como

uma das expressões do movimento do capitalismo contemporâneo, em um momento em que as cadeias de valor e as redes mundiais de produção têm redefinido as relações de trabalho, fragmentando a organização dos trabalhadores e impactando a regulação social do trabalho.

Essa compreensão ampla da terceirização é fundamental para que se possa dimensionar sua efetiva utilização pelas empresas nos dias atuais, a qual tem sido o resultado de vários fenômenos que vêm ocorrendo de maneira simultânea e interconectada: a flexibilização trazida pelo

avanço tecnológico e o aumento da competição entre as empresas, o que as torna mais afeitas a variar a quantidade e qualidade da produção de acordo com as variações do mercado e, nesse sentido, a flexibilizar também a contratação do trabalho; a crise do capitalismo aberta desde os anos 70 do século passado e a quebra do pacto social entre capital e trabalho estabelecido no pós-guerra, o que levou o capital a uma busca desenfreada para diminuir os custos com o trabalho; e, ainda, o advento do neoliberalismo, como um novo arranjo societal, o que significou um debilitamento do trabalho em relação ao capital, em face de um conjunto de fatores que passaram a atuar a partir de então e que continuamente se retroalimentam, como o aumento do desemprego, o enfraquecimento dos sindicatos e das condições de luta dos trabalhadores, a adoção de novas formas de contrato de trabalho na busca de diminuição dos custos salariais. Conforme ressaltam Marcelino e Cavalcante (2012) “a terceirização modificou de forma estrutural o conjunto da base produtiva e de serviços no país, nas últimas duas décadas”, modificando também estruturalmente o mercado de trabalho.

É nesse contexto que se deve compreender a terceirização como um fenômeno relacionado à crise atual do capitalismo, à adoção do neoliberalismo, à busca de uma nova hegemonia por parte do capital; um fenômeno derivado, portanto, da luta de classes entre capital e trabalho, em que este último vem perdendo direitos e garantias historicamente associados ao assalariamento, frutos de um árduo e duradouro processo de lutas.

No Brasil, esse processo se consubstanciou na reforma trabalhista de 2017, sob a Lei 13.467/2017, quando um conjunto de formas de contratação, anteriormente consideradas ilegais, foram legalizadas, como o contrato intermitente, o autônomo (exclusivo, MEI<sup>1</sup> ou PJ<sup>2</sup>), o trabalho temporário. No mesmo movimento de desregulamentação do trabalho, a terceirização, até então restrita às atividades meio das empresas, foi estendida por meio da Lei 13.429/2017 a toda e qualquer atividade empresarial, sem qualquer forma de restrição. Com essas transformações, a CLT<sup>3</sup>, que vigorou como a legislação do trabalho no país desde 1943, por mais de 70 anos, foi totalmente desconfigurada.

---

1 Microempreendedor Individual: Trata-se de modalidade de registro junto ao governo, criada em 2008 para trabalhadores até então informais, proporcionando-lhes alguns direitos. É permitido a pessoas com pequenos negócios que faturem até 81 mil reais por ano e contratem até um funcionário.

2 Pessoa Jurídica.

3 Consolidação das Leis do Trabalho, publicada em maio de 1943, consistiu na consolidação dos direitos do trabalho conquistados até então pelos trabalhadores/as brasileiros/as.

É nesse processo que a terceirização irrestrita a toda e qualquer atividade foi estabelecida no país, mediante a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços. Como sublinham Druck, Dutra e Silva (2019) “derrogou-se, assim, o marco regulatório da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que prevaleceu durante mais de duas décadas estabelecendo a impossibilidade de terceirização das atividades-fim das empresas”.

Vale lembrar que nossa pesquisa recente evidenciou que a maior parte dessas formas de contratação foram favorecidas com a extensão da terceirização para todas as atividades. Destaque-se, nesse sentido, o imbricamento das várias formas de trabalho precário legalizadas pela reforma, com a terceirização. Tal como sublinhado no relatório, “não só a terceirização é por si só uma forma de precarizar o trabalho, mas ela se entrelaça com os outros tipos de trabalho precário (intermitente, temporário, autônomo), como forma de viabilizá-los e difundi-los” (Leite, Biavaschi, Vázquez e Lapa, 2020).

Com efeito, a pesquisa revelou que praticamente em todos os setores analisados<sup>4</sup> o tipo de contrato que mais se difunde é o terceirizado e as formas com as quais ele vem interligado, como o trabalho autônomo e temporário. Essa relação se evidencia claramente, por exemplo, entre as trabalhadoras domésticas, setor no qual as empresas de contratação de mão de obra vêm exigindo que elas abram um registro de MEI para lhes indicar trabalho.

### **A TERCEIRIZAÇÃO E SUAS FORMAS DE EXPRESSÃO**

A literatura tem sublinhado que a terceirização baseada na intermediação da mão de obra (terceirização interna, também chamada de trabalhista (Cortez, 2015) tem uma diferença em relação à terceirização que ocorre em atividades das empresas que anteriormente eram realizadas em seu interior e que são passadas para outras empresas (terceirização externa, ou empresarial (Idem), baseada na externalização de atividades empresariais que são transferidas para outras empresas), formando novos setores ou extensas cadeias produtivas, que muitas vezes assumem dimensões globais. No primeiro caso, temos por exemplo, a terceirização de vigias, serviços de limpeza e de outras atividades consideradas não essenciais ao negócio da empresa; como exemplo do segundo caso, temos o setor de produção de eletroeletrônicos, no qual as atividades de manufatura foram separadas das marcas, como Apple, Microsoft, entre outras, conformando uma cadeia de produção internacional, na qual o design e a coordenação da cadeia é

---

4 Indústria metalúrgica, química e de confecção, trabalho doméstico, setores de comércio, saúde e educação.

realizada nos Estados Unidos enquanto a manufatura é desenvolvida principalmente na Ásia e América Latina; outro exemplo seria o setor de *call center*, que se formou da terceirização das atividades de vendas ou de atendimento aos clientes das grandes empresas, que foram assumidas por outras empresas que vieram a conformar esse novo setor de teleatendimento (Leite e Salas, 2020).

A existência dessas duas formas de terceirização torna, evidentemente, a avaliação da sua dimensão muito mais complexa. Se no primeiro caso, a medição é mais possível, tendo em vista que para tanto se necessita saber apenas se o empregador é o mesmo que a tomadora<sup>5</sup>, no segundo caso, ela é muito mais complicada, já que a atividade antes interna a uma dada empresa, passa a ser realizada por outra, que pode vir a conformar inclusive um outro setor. Nesse caso, a relação entre as empresas é facilmente perdida no emaranhado de novas relações que se criam no processo de terceirização em cascata, tornando muitas vezes praticamente impossível avaliar sua dimensão.

A mesma coisa ocorre em relação a seu controle pelos sindicatos e trabalhadores. De fato, no primeiro caso é possível a adoção de regras e medidas que estabeleçam limites e condições ao processo, o que significa que sua dimensão depende da correlação de forças entre o capital e o trabalho. Já no segundo caso, trata-se de uma mudança mais estrutural na forma de organização empresarial, sobre a qual a capacidade de interferência dos trabalhadores e sindicatos é muito mais reduzida<sup>6</sup>, assim como se torna extremamente difícil uma volta a formas de organização anteriormente adotadas pelas empresas, mesmo no caso de uma mudança na correlação de forças entre capital e trabalho.

Essa diferença nas duas formas de terceirização é que explica sua interdição nas atividades fim, tal como vigorou no país até o ano de 2017. De fato, se a terceirização consiste numa forma de especializar as empresas em suas atividades fim, como forma de torná-las mais competitivas, como os empresários têm insistentemente declarado, não teria sentido estendê-las para tais atividades.

---

5 Isso não significa que tal medição seja uma questão simples, tendo em vista a dificuldade de se evidenciar a tomadora. Como veremos adiante, o país não possui até o momento uma metodologia segura de medição da terceirização em qualquer das formas em que ela se expressa.

6 Há que lembrar que a capacidade de os sindicatos e trabalhadores interferirem nesse processo não é impossível, embora muito reduzida. Registre-se, por exemplo, no caso brasileiro, a conquista que os trabalhadores e a comissão de fábrica da Mercedes Benz lograram ao colocar no acordo coletivo da empresa nos anos 1990, uma série de restrições à possibilidade de a empresa externalizar parcelas do seu processo produtivo.

Há toda uma discussão, travada especialmente na economia do trabalho e na engenharia de produção, de que a terceirização externa, voltada à especialização das empresas em suas atividades fins, teria efeitos benéficos para os trabalhadores, na medida em que a especialização, somada às novas formas de organização do trabalho, menos voltadas aos princípios tayloristas e à divisão de tarefas, promoveriam uma maior qualificação dos trabalhadores, maior estabilidade e segurança no trabalho e melhores remunerações. Tais teorias, baseadas na ideia da especialização flexível, defendida desde meados dos anos 1980 por Piore e Sabel (1984) já foram contestadas por uma grande quantidade de estudos mais recentes que têm trazido à tona que, ao promover uma difusão de pequenas empresas, o processo tem também provocado uma forte precarização do trabalho (Castillo, 2013).

Na área da sociologia do trabalho brasileira, essa visão também tem sido criticada<sup>7</sup> com estudos que têm sublinhado a fragmentação dos trabalhadores, o enfraquecimento dos sindicatos e a manutenção dos trabalhos taylorizados, notadamente nas empresas que se encontram no final das cadeias de produção.

Já no caso da terceirização interna, existe um certo consenso, especialmente no direito do trabalho, de que ela é extremamente deletéria aos trabalhadores, além de possuir um caráter de ilegalidade. Como esclarece Moraes, para quem a intermediação da mão de obra consiste numa forma ilícita de terceirização:

(...) observa-se que a terceirização, cujos pilares eclodem da “moderna” ordem neoliberal globalizante (mormente do que se convencionou denominar Especialização Flexível), encontra na sua versão distorcida, na “intermediação de mão-de-obra”, o seu lado mais obscuro. Obscuro porque a intermediação de mão-de-obra transfigurada em terceirização transmuta o trabalho humano em simples mercadoria, submetendo o homem à exploração pelo próprio homem através da precarização das condições de trabalho e, por conseguinte, com a exclusão social dos agentes sociais a ela submetidos, ou, em outras palavras, porque conduz à exploração do homem pelo homem através da completa submissão dos trabalhadores ao domínio econômico do capital. (Moraes, 2008, p. 167)

Também Viana considera que a intermediação de mão de obra consiste numa violação dos direitos humanos:

---

7 Os estudos que adotam essa visão mais crítica são muitos e boa parte deles encontra-se citada ao longo deste texto. Destacamos aqui, entre eles: Druck, 1999; Marcelino e Cavalcante, 2012; Leite, 2009.

Na verdade, toda forma de terceirização interna deveria ser proibida. Trata-se de uma das mais claras violações à dignidade humana. Afronta os tão badalados direitos humanos. Sem meias palavras, trata-se de um tráfico de pessoas. Não parece haver qualquer diferença entre essa prática e a velha marchandage, contra a qual o Direito do Trabalho sempre lutou... Além disso, pode-se muito bem concluir que essa terceirização, por si só, discrimina. Cria uma subespécie de trabalhadores, cujos corpos... são virtualmente negociados por um intermediário, que os aluga ou arrenda, nua e crumentemente, como se fossem animais ou coisas. Ao mesmo tempo em que reduz salários e degrada as condições de saúde e segurança, a terceirização acelera os ritmos do trabalho. E isso acontece muitas vezes de forma oculta, pelas mãos do próprio trabalhador. Pressionado pelo medo, ele responde, aflito, com o que parece ser coragem. Para usar um verbo da moda, turбина-se. Assim, paradoxalmente, enquanto reduz os custos do controle, a terceirização intensifica a exploração. E isso significa, em última análise, que quanto mais instável é o ambiente para o empregado, mais estável ele se torna para o empregador. E o que é pior: a instabilidade se naturaliza, como se fosse algo inevitável. O próprio trabalhador corre o risco de se acostumar com esse jogo — o que não significa, naturalmente, que o resultado lhe seja favorável. (Viana, 2012, pp. 208-209)

No mesmo sentido vão ainda as considerações de Cardoso Garcia e Souto Maior, ao comentarem decisão do Supremo Tribunal Federal, em 21 de setembro de 2020, ao negar a possibilidade de equiparação salarial entre empregado terceirizado e empregado contratado diretamente pela tomadora dos serviços, que exerciam idêntica atividade:

O fato é que com o aval do Supremo, a terceirização vira um salvo conduto para descumprir as leis trabalhistas: não se pode reduzir salários, mas por meio da terceirização isso é permitido; não se pode descumprir cláusulas dos instrumentos coletivos, mas por meio da terceirização isso é permitido; não se pode pagar salários distintos para pessoas que realizam trabalho de igual valor, mas por meio da terceirização isso é autorizado; não se pode pagar salários distintos em razão do gênero, mas por meio da terceirização isso também é permitido. (Blog do Jorge Luiz Souto Maior)

Mas, o fato de a terceirização interna ser mais desfavorável aos trabalhadores e trabalhadoras não significa que as implicações das duas formas de terceirização sobre a fragmentação dos trabalhadores/as e sua capacidade de organização sejam muito distintas, conforme já elucidamos. Na realidade, as duas formas fragmentam o coletivo de trabalhadores, seja por estabelecer vínculos muito diferentes entre eles, numa mesma empresa (terceirização interna) promovendo inclusive sua fragmentação sindical, seja por dividi-los em diferentes empresas (terceirização externa), diminuindo drasticamente a reunião dos tra-

balhadores em um mesmo local de trabalho, um dos mais importantes desafios enfrentado historicamente pelos sindicatos.

Nesse sentido, não há efetivamente forma boa de terceirização. Na verdade, essas duas formas de terceirização se estruturam a partir da ideia de redução de custos, promovem degradação das condições de trabalho e fragmentam o coletivo de trabalhadores, enfraquecendo seus órgãos de representação. Conforme expressa Viana:

A terceirização externa quebra a classe operária em termos objetivos, na medida em que viabiliza a produção em pequenas unidades, na forma de rede; a interna a divide sobretudo em termos subjetivos, pois mistura num mesmo lugar trabalhadores efetivos da tomadora com uma categoria de empregados oscilantes, flutuantes, ciganos. (Viana, 2012, p. 202)

Vale recordar ainda que, qualquer que seja a forma de terceirização, seus efeitos não se limitam aos trabalhadores e trabalhadoras terceirizados, mas se estendem a toda a sociedade, como explicita Suter:

(...) além de atingir a vida dos trabalhadores e suas famílias, a precarização das relações de trabalho espalha seus estilhaços por toda a sociedade. Afinal, quem arca com o ônus dos afastamentos por auxílio-doença, acidentes de trabalho, aposentadoria por doença e etc. é a sociedade, não são as empresas tomadoras de serviço, nem terceirizadas. É a população que paga o amargo preço de uma sociedade debilitada física e emocionalmente. (Suter, 2009)

Observe-se ainda seus efeitos sobre a sociedade no caso da terceirização sobre os serviços públicos, conforme sustenta Coura (2011): “os efeitos perniciosos da terceirização não se restringem aos trabalhadores, mas alcançam toda a sociedade, inclusive por sua expansão dentro de segmento público, na prestação de serviços essenciais à sociedade”.

### **AS IMPLICAÇÕES DA TERCEIRIZAÇÃO SOBRE O TRABALHO**

Ademais das questões conceituais discutidas anteriormente, um dos problemas para a caracterização da terceirização consiste nas dificuldades que existem para sua medição. Conforme explicitado por estudo realizado pelo DIEESE em 2017, as dificuldades para se dimensionar a terceirização no país vêm de vários fatores. Por um lado, embora as pesquisas domiciliares de emprego e os registros administrativos do antigo Ministério do Trabalho e Emprego disponibilizassem informações que permitiam o acesso a aspectos e características importantes do fenômeno da terceirização, essas informações tinham problemas no que se refere aos critérios e pressupostos utilizados para

agregar ou desagregar variáveis e estabelecer correlações entre elas, impactando fortemente as conclusões dos estudos realizados.

Por outro lado, o Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS), a principal fonte de dados primários que permite identificar com clareza os trabalhadores terceirizados dos não terceirizados, não é disponibilizado pelo governo federal.

Frente a essas dificuldades, a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), é a fonte que tem sido mais frequentemente utilizada na elaboração de estudos sobre a terceirização no país, apesar de não conter informações sobre as relações entre o trabalhador e a empresa ou estabelecimento contratante nem identificar o local onde o trabalhador efetivamente executa a atividade laboral (DIEESE, 2017).

Nesse sentido, os dados sobre o processo de terceirização são apenas aproximados, embora todas as pesquisas sugiram uma notável difusão do processo no país desde o início dos anos 2000. Pochmann (2007), por exemplo, considera que na transição para o século XXI, “o movimento de terceirização da mão de obra transformou-se em um dos principais elementos de modificação do mundo do trabalho, capaz de equivaler a uma reforma trabalhista”. A alisando pesquisa realizada no estado de São Paulo pelo Sindicato dos Trabalhadores Terceirizados, o autor sublinha que:

Em 25 anos (1985-2010), a massa de salário do conjunto dos empregados terceirizados pago pelas empresas, no estado de São Paulo, aumentou 2,5 mil vezes. O principal fator de expansão da massa de remuneração dos trabalhadores deveu-se fundamentalmente ao crescimento inédito do emprego terceirizado — 1,4 mil vezes, uma vez que a remuneração média real aumentou menos (83,3%).

O estudo identifica também uma alta rotatividade no trabalho: “identifica-se que o tempo médio de permanência no posto de trabalho terceirizado não tenha se alterado substancialmente. Isso porque ele se manteve ao redor dos 18 meses, o que equivale a um ano e meio de contratação”.

Os efeitos da terceirização sobre o trabalho no Brasil já foram analisados por um conjunto bastante amplo de estudos, entre os quais vale ressaltar: Druck, 2011; Druck e Franco, 2007; Thébaud-Mony e Druck, 2007; Leite, 2003; Leite, 2004; Leite, 2009, pp. 67-94; Leite, 2011, pp. 29-64; Leite e Guimarães, 2015, pp. 333-366; Leite, Silva e Guimarães, Pilar, 2017; Leite e Lapa, 2017; Leite e Bordignon, 2019; Krein, 2007; Lima, 2010; Antunes, 2020; Salas, 2016; 2016; Viana,

2012; Teixeira, 2020; Druck, Dutra e Silva, 2019; Krein e Oliveira, 2019; Marcelino e Cavalcante, 2012; Dau, Rodrigues e Conceição, 2009.

Praticamente todos esses estudos ressaltam a degradação do trabalho provocada pelo processo, a qual inclui salários mais baixos do que aqueles recebidos pelos trabalhadores contratados diretamente pelas empresas. Druck e Franco (2007), por exemplo, registram no setor petroquímico baiano salários entre 5 e 1,4 vezes menores entre os terceirizados em relação aos trabalhadores do quadro permanente das empresas.

Em estudo realizado com base na RAIS e na Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), o DIEESE (2017) identificou as “atividades econômicas cujas características permitem defini-las como atividades-meio, geralmente relacionadas à terceirização”<sup>8</sup>, às quais agregou aquelas “sobre as quais a terceirização incide notoriamente”<sup>9</sup> para formar o que o estudo classificou como atividades tipicamente terceirizadas e comparou suas características com as demais atividades, classificadas como tipicamente contratantes.

Analisando a evolução dos vínculos formais de emprego nas atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes no país todo ao longo do período 2007-2014, o estudo revelou que a taxa de rotatividade descontada<sup>10</sup> “nas atividades tipicamente terceirizadas, em praticamente todos os anos, é o dobro da que se verifica nas atividades tipicamente contratantes”, o que significava vínculos duplamente duradouros nas atividades tipicamente contratantes em 2014 (5 anos e 10 meses na média), em relação às tipicamente terceirizadas (em média 2 anos e 10 meses) e colocava a terceirização como responsável,

---

8 Tais atividades incluem: Atividades de apoio; manutenção e reparação; Atividades relacionadas à recuperação; Serviços de preparação; Serviços especializados; Representantes comerciais; Atividades auxiliares; Outras atividades; Suporte técnico; Outras atividades de prestação de serviços; Fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros; Atividades de monitoramento; Serviços combinados; Atividades de cobranças; Atividades de serviços prestados principalmente às empresas, não especificadas anteriormente, entre outras. Além dessas, foram incluídas atividades sobre as quais a terceirização incide notoriamente, entre as quais, construção civil, confecção de roupas, fabricação de calçados, coleta de resíduos, armazenamento, serviços de catering, consultoria em tecnologia da informação, atividade de tele atendimento e serviços de engenharia.

9 Idem. Essas incluem: construção civil, confecção de roupas, fabricação de calçados, coleta de resíduos, armazenamento, serviços de catering, consultoria em tecnologia da informação, atividade de tele atendimento e serviços de engenharia.

10 A taxa de rotatividade descontada consiste no total de vínculos rompidos, subtraídos aqueles que ocorreram a pedido do trabalhador, por morte ou aposentadoria e a transferências de trabalhadores entre unidades da mesma empresa.

“em boa medida, pelas elevadas taxas de rotatividade do mercado de trabalho brasileiro” (DIEESE, 2017, pp. 5-6).

No que concerne à remuneração, o estudo revela que os trabalhadores das atividades tipicamente terceirizadas recebiam em média entre 23% e 27% menos do que os das atividades tipicamente contratantes. De 2007 a 2014, essa diferença se manteve, em média, entre 23% e 27%: “Em dezembro de 2014, a remuneração média nas atividades tipicamente contratantes era de R\$ 2.639 enquanto nas atividades tipicamente terceirizadas era de R\$ 2.021 (Idem, p. 8.). Essa diferença de remuneração se acentua entre os trabalhadores de nível mais alto de remuneração; entre eles, contudo, observa-se uma redução dos vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas, o que denota que “nas atividades tipicamente terceirizadas, há maior concentração relativa dos vínculos com baixa remuneração média” (Idem, p. 9).

Também no que tange à jornada de trabalho, o estudo traz à tona as jornadas mais longas entre os trabalhadores das atividades tipicamente terceirizadas: “85,9% dos vínculos possuem jornada contratada na faixa de 41 a 44 horas semanais contra 61,6% nas atividades tipicamente contratantes” (Idem, p. 13).

Finalmente, as atividades tipicamente terceirizadas registram níveis mais altos de acidentes de trabalho do que as tipicamente contratantes, os quais podem chegar ao dobro, em alguns casos (Idem, p. 17).

As pesquisas apontam também valores menores ou inexistência de auxílios, como vale transporte, vale alimentação, participação nos lucros e resultados; altos níveis de adoecimento profissional; transferência para os trabalhadores de custos com equipamentos e infraestrutura de trabalho; impossibilidade de acesso dos terceirizados ao quadro de carreira da empresa tomadora de serviços (Cortez, 2015), além da divisão do coletivo de trabalhadores nas empresas e a fragmentação sindical, tal como evidenciado nas coletâneas organizadas por Martins e Ramalho (1994) e Dau, Rodrigues e Conceição (2009). Na verdade, a relação entre terceirização e precarização do trabalho vem sendo sublinhada como uma característica inerente ao processo de terceirização por um conjunto muito amplo de pesquisas (Druck, 2011; Druck e Franco, 2007; Marcelino e Cavalcante, 2012). Destaque-se especialmente o trabalho de Marcelino e Cavalcante que, buscando uma precisão conceitual, faz uma interessante discussão sobre os estudos a respeito da terceirização, sublinhando a tese sustentada por Druck, já em 1999, no sentido de que não há uma terceirização espúria ou tupiniquim, baseada na diminuição dos custos do trabalho, que seria mais desenvolvida no Brasil e uma terceirização mais voltada para a especialização das empresas (ao modelo da especialização flexível sugerido por Piore e Sabel), baseada em técnicas modernas de

gestão, mais utilizada nos países centrais, a qual não teria implicações danosas sobre o trabalho. Destaque-se também o recente artigo de Druck, Dutra e Silva (2019) que evidencia os altos índices de acidentes e mortes ocorridas no trabalho,

como revela o caso dos petroleiros, em que os terceirizados mortos representam 90% do total. Já na construção civil, o número de mortes dos terceirizados é de 2,3 a 4,9 vezes maior do que a média de acidentes fatais em todo o mercado de trabalho. Também se extrai tal conclusão do alto grau de adoecimento dos trabalhadores de *call centers*, por LER/DORT.

As autoras ressaltam também o cruzamento dos dados concernentes à terceirização e a condição de trabalho análogo ao escravo, ao citar pesquisa realizada por (Filgueiras e Cavalcante, 2015), os quais revelam que, entre os trabalhadores resgatados entre 2013 e 2015, “81%, eram terceirizados, demonstrando que o afastamento do trabalhador em relação à fonte tomadora dos seus serviços contribui para o processo de degradação de suas condições de trabalho”.

Ressalte-se também que a terceirização vem sendo uma das principais formas de contrato em expansão após a reforma trabalhista, tal como detectado por Krein e Oliveira (2019) assim como por nossa pesquisa recente, que a aponta como a principal forma de contratação em expansão, quando comparada com o trabalho intermitente, parcial, por tempo determinado, autônomo exclusivo, MEI ou PJ (Leite, Biavaschi, Vázquez e Lapa, 2020).

Várias pesquisas têm detectado ainda uma situação particularmente difícil para as mulheres no que concerne à terceirização. Em primeiro lugar, atente-se para o fato de que, acompanhando as assimetrias de gênero do conjunto do mercado de trabalho, as mulheres empregadas em atividades tipicamente terceirizadas concentram-se nos estratos com os menores rendimentos, enquanto os homens estão mais presentes nos níveis intermediários de remuneração (DIEESE, 2017, p. 10).

Em segundo lugar, é importante lembrar que há uma significativa concentração das mulheres nessas atividades, embora não existam dados que permitam medir se elas são preponderantes ou não no conjunto dos trabalhadores terceirizados. Apesar de haver atividades terceirizadas que concentram prioritariamente trabalhadores, como os motoristas ou os entregadores por aplicativo, os vigilantes ou os trabalhadores em TI, é preciso não perder de vista que há também uma grande concentração de mulheres nas atividades terceirizadas, tendo em vista que elas ocupam prioritariamente atividades mais manuais, menos centrais para o processo produtivo e mais mal remunera-

radas, que são exatamente aquelas mais sujeitas à terceirização. Essa concentração é facilmente perceptível em alguns setores, como nos de confecção, *call center*, na indústria eletroeletrônica e automobilística e, mais recentemente, entre as domésticas.

No caso das costureiras, há já muitas pesquisas que têm trazido à tona (Silva, 2008; Leite, Silva, Guimarães e Leite, 2004), o violento processo de terceirização por que vem passando o setor nas últimas décadas, o qual praticamente acabou com as fábricas de confecção, concentrando a produção nas oficinas e no trabalho a domicílio, realizado notadamente pelas mulheres, num processo de terceirização em cascata. Essas mulheres trabalham intensamente, em longas jornadas, sob condições que se assemelham muitas vezes às do século XIX, em ambientes insalubres, em troca de rendimentos miseráveis.

Também no setor de *call center*, em que as empresas já nascem a partir da terceirização das áreas de atendimento ao cliente e de vendas de grandes empresas, encontramos uma grande concentração de mulheres. O trabalho por elas realizado, que já é por si só terceirizado, por ter sido criado a partir da terceirização de atividades desenvolvidas anteriormente nas grandes empresas, é extremamente precário, realizado sob uma gestão taylorista que as obriga a seguir *scripts* desenhados pelas empresas, baseado em baixos salários (em média 1,5 salários mínimos), em controle dos tempos e em altas taxas de rotatividade (Costa e Costa, 2018; Braga, 2012; Antunes e Braga, 2009; Nogueira, 2006; Venco, 2003; Leite e Del Bono, 2016; Bordignon e Leite, 2019).

Já na indústria eletroeletrônica, as pesquisas têm evidenciado uma tendência muito forte de contratação das trabalhadoras por empresas de trabalho temporário. Essa tendência já estava presente antes mesmo da reforma trabalhista, conforme revelaram nossas pesquisas realizadas na região metropolitana de Campinas (Leite e Guimarães, 2015; Leite, 2017; Leite e Salas, 2020). De acordo com informações fornecidas pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas, várias empresas adotaram esse sistema de contratação e só após o período de finalização do trabalho temporário, é que as trabalhadoras eram efetivadas na empresa ou demitidas. Muitas empresas desrespeitavam inclusive o limite de contratação de temporários, tendo sido advertidas a partir dos inícios dos anos 2000 por TACs do Ministério Público do Trabalho, que as obrigaram a respeitar a lei e limitar o número de trabalhadoras temporárias contratadas nessa condição. Esse controle das trabalhadoras sobre a utilização desmedida do trabalho temporário consistiu numa conquista importante, após um vigoroso processo de lutas desenvolvido por meio de conflitos internos às empresas e movimentos grevistas realizados conjuntamente com a atuação do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas.

No caso da indústria automobilística, o processo de terceirização concentrou a produção da parte elétrica dos carros, tradicionalmente realizada pelas mulheres, em pequenas empresas, que se encontram no final da cadeia de produção dos automóveis. Nelas, onde praticamente toda a mão de obra é feminina, as mulheres desenvolvem trabalhos extremamente parcelados e repetitivos, destituídos de conteúdo, realizados em ciclos de trabalho curtíssimos, sob estrito controle das chefias e em troca de baixíssimos salários (Leite, 2003). Se é verdade que essas atividades possuíam muitas dessas características quando eram desenvolvidas no interior das grandes empresas, há que considerar que, como parte de um coletivo maior, as trabalhadoras tinham ao menos acesso aos benefícios que o conjunto dos trabalhadores lograva conquistar em suas negociações com o patronato, além de possuírem condições mais efetivas de luta e organização.

Finalmente, no que concerne ao setor de trabalho doméstico, que constitui o de maior concentração de trabalho feminino no país e no qual tradicionalmente sempre houve uma predominância do trabalho informal, a terceirização tem se expandido nos últimos anos, devido ao aumento do desemprego ocorrido desde a crise dos anos 2015 e, especialmente, a partir da pandemia, que tem levado as trabalhadoras a recorrer mais frequentemente às agências de subcontratação de mão de obra, como forma de conseguir trabalho.

Vale lembrar que o número de trabalhadores domésticos no Brasil é extremamente alto (6,23 milhões de pessoas)<sup>11</sup>, quase todas mulheres (92,7%), entre as quais a maioria é negra (65%)<sup>12</sup> e enfrentam condições de trabalho absolutamente precárias. Conforme explicita estudo do DIEESE (2010), o emprego doméstico se caracteriza por baixos salários, altos níveis de informalidade (aproximadamente 70%), baixos índices de sindicalização e alta desproteção social<sup>13</sup>. Todos esses dados apontam para a enorme dificuldade que essas mulheres e suas famílias enfrentam em caso de perda de emprego, situação que vem se tornando cada vez mais comum desde 2015, em virtude da crise econômica e, mais recentemente, da pandemia. Nesse quadro, tem se acentuado a busca de trabalho por agências de contratação

---

11 Segundo a OIT, o Brasil é o país com maior número de trabalhadoras domésticas no mundo.

12 Dados da PNADC de 2018, citados por Dieese, 2020, p. 8.

13 Acompanhando a baixa taxa de formalização, as domésticas registram baixa participação na previdência social: apenas 38,9% eram contribuintes, em 2018, o que significa que 3,5 milhões de trabalhadoras não tinham acesso a seguro desemprego, auxílio doença, auxílio acidente, salário maternidade e aposentadoria (DIEESE, 2020, p. 17).

de mão de obra, as quais vêm, inclusive, como explicitamos anteriormente, exigindo que as trabalhadoras se registrem como MEI como condição para indicar-lhes possibilidades de trabalho.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo de terceirização trabalhista ou empresarial, que se espalhou pelas economias desde as décadas finais do século passado, consiste numa busca desenfreada do capital para aumentar sua competitividade, basicamente por meio da diminuição de custos, frente à crise que se abriu a partir de meados dos anos 1970. Trata-se de um fenômeno que se apresenta de várias formas, difunde-se rapidamente pelos quatro cantos do mundo e encontra-se no âmago do atual processo de deterioração do trabalho.

Se na sua forma mais selvagem e brutal, de subcontratação, ela pode, a depender da legislação, ser mais controlada, na sua forma externa, ela é constitutiva da atual forma de organização empresarial tornando-se muito mais difícil de ser controlada, ao mesmo tempo que também promove uma intensa degradação do trabalho.

Com efeito, é necessário levar em conta que a terceirização em cascata das grandes empresas para fornecedores especializados é um processo que acaba formando grandes cadeias de produção, em que a divisão do trabalho que ocorria outrora no interior das empresas é substituída por uma intensa divisão do trabalho entre as diferentes empresas que passam a conformar o encadeamento produtivo. Nesse contexto, as empresas líderes concentram os processos de maior conteúdo tecnológico e de maior complexidade e transferem as parcelas mais simples da produção. Se lembrarmos que isso se repete nas demais empresas, teremos um complexo encadeamento produtivo, em que as empresas que se encontram no seu final não se especializam apenas na fabricação de produtos muito simples, que, a rigor, não necessitam de qualquer *expertise* ou tecnologias especiais para sua fabricação. Na verdade, elas se especializam sobretudo em formas de melhor controlar trabalhadores — em geral trabalhadoras — que executam tarefas destituídas de conteúdo, também elas simplificadas por um parcelamento extremo do trabalho, promovido, via de regra, pela manutenção da antiga divisão taylorista do trabalho facilitada pela falta de conteúdo tecnológico do trabalho realizado.

Conforme revela pesquisa na cadeia automotiva no final dos anos 1990 (Leite, 2003), nelas se encontravam mulheres que trabalhavam mais de 8 horas por dia, em pé, produzindo a parte elétrica do automóvel em ciclos extremamente curtos de trabalho, sujeitas à vigilância de chefes, gerentes e diretores masculinos, que as tratavam

com desrespeito, submetendo-as inclusive a exames periódicos ilegais de gravidez.

De fato, é necessário considerar que quando os trabalhadores e trabalhadoras labutavam em um mesmo local de trabalho, sob os mandos de um mesmo empregador, ainda que suas atividades fossem pouco qualificadas, eles e elas estavam concentrados num só local, possuíam maior facilidade de organização, eram protegidos pelos mesmos sindicatos e pelas mesmas convenções coletivas. Essa não é, de maneira nenhuma, a realidade de empresas que hoje detêm um contingente muito menor de trabalhadores, que foram enfraquecidos e fragmentados no interior da cadeia e na representação sindical.

Por tudo isso, a conclusão inevitável a que se chega é que a terceirização, que veio junto com o capitalismo neoliberal, como parte inerente deste novo regime de acumulação, está no centro da precarização do trabalho e do enfraquecimento dos sindicatos e dos trabalhadores em sua luta cotidiana com o capital. Ainda que ela possa e deva ser controlada por uma regulação que limite sua extensão e seus efeitos sobre o trabalho, especialmente no caso da subcontratação da mão de obra, que a rigor, deveria ser proibida por seu caráter de ilegalidade, dificilmente se pode eliminá-la inteiramente no quadro deste modo de acumulação.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antunes, R. (2020). *O privilégio da servidão. O novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2ª edição.
- Antunes, R. e Braga, R. (2009). *Infoproletários (Degradação real do trabalho virtual)*. São Paulo: Boitempo.
- Basualdo, V. e Morales, D. (Orgs.) (2014). *La tercerización laboral: Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno.
- Biavaschi, M. (2016). El proceso de reglamentación de la subcontratación en perspectiva comparada: Brasil, Argentina y Uruguay. In: Leite, M. y Del Bono, A. (Orgs.), *Trabajo y tercerización en Argentina y Brasil*. CDC, 33(93), 91-111. Disponível em: <https://issuu.com/publicacionescendes/docs/93final>. Acesso: 18 de novembro de 2020.
- Bordignon, L. e Leite, M. (2019). O trabalho de teleatendimento no Brasil: um estado da arte. *Contemporânea — Revista de Sociologia da UFSCar*, v. 9, p. 653-680.
- Braga, R. (2012). *A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista*. São Paulo: Boitempo.

- Castillo, J. J. (1999). *Sociology of Work at the Crossroad*. *Current Sociology*, 47(2), 21-46. Sage Publications. Disponível em: [https://www.academia.edu/6621416/Sociology\\_of\\_Work\\_at\\_the\\_Crossroad](https://www.academia.edu/6621416/Sociology_of_Work_at_the_Crossroad). Acesso: 30 de novembro de 2020.
- Cortez, J. C. (2015). *Terceirização trabalhista*. São Paulo: LTR Editora.
- Costa, H. A. e Costa, E. S. (2018). Trabalho em call centers em Portugal e no Brasil: a precarização vista pelos operadores. *Tempo soc.* [online].
- Dau, D. M.; Rodrigues, I. J. e Conceição, J. J. (2009). *Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas)*. São Paulo: Annablume/CUT.
- DIEESE (2017). *Terceirização e precarização das condições de trabalho. Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Nota técnica 172*. São Paulo: DIEESE. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>. Acesso: 20 de novembro de 2020.
- Druck, G. (2011, abr./jun.). O avanço da terceirização do trabalho: principais tendências nos últimos 20 anos. *Bahia: Análise e Dados*, 2(2), 399-416. Salvador: SEI.
- Druck, G. e Franco, T. (2007). Terceirização e precarização: o binômio anti-social em indústrias. In: Druck, G. e Franco, T. (Orgs.), *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo.
- Druck, G., Dutra, R. e Silva, S. C. (2019, maio/agosto). A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. *Cad. CRH*, 32(86). Salvador.
- Filgueiras, V. A. y Cavalcante, Sávio M. (2015). Terceirização: debate conceitual e conjuntura política. *Revista da ABET*, 14(1), 15-36. Disponível em: <http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/25699/13875>. Acesso: 11 de abril de 2020.
- Krein, J. D. (2007). *As tendências recentes na relação de emprego no Brasil: 1990-2005*. Tese de Doutorado em Economia Social e do Trabalho. Universidade Estadual de Campinas, Unicamp, Campinas.
- Krein, J. D.; Oliveira, V. e Filgueiras, V. (Orgs.) (2019). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas, SP: Curt Nimuendajú.
- Leite, M. (2003). *Trabalho e Sociedade em Transformação. Mudanças produtivas e atores sociais*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo.

- Leite, M. (2004). Tecendo a precarização: Trabalho a domicílio e estratégias sindicais na indústria de confecção em São Paulo. *Trabalho, Educação e Saúde*, 2(1), 57-93. Rio de Janeiro.
- Leite, M. (2009). O trabalho e suas configurações. Conceitos e realidades. In: Leite, M. e Araújo, A. (Orgs.), *O trabalho reconfigurado. Ensaio sobre Brasil e México*. São Paulo: Annablume.
- Leite, M. (2011). O trabalho no Brasil dos anos 2000: Duas faces de um mesmo processo. In: Vêras de Oliveira, R.; Gomes, D. e Targino, I. (Orgs.), *Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho. Das origens às novas abordagens*. Recife: Editora Massangana / Fundação Joaquim Nabuco.
- Leite, M. e Bordignon, L. (2019). O trabalho de teleatendimento no Brasil: um estado da arte. *Contemporânea — Revista de Sociologia da UFSCar*, 9, 653-680.
- Leite, M. e Guimarães, Pilar (2015). Tudo muda e nada muda: as implicações do uso das tecnologias de informação sobre o trabalho das mulheres no setor eletroeletrônico. *Cadernos Pagu (UNICAMP)*, 44, 333-366.
- Leite, M. e Lapa, T. (2017). O trabalho no setor eletroeletrônico: o Brasil na cadeia global. In: Salas, C.; Biavaschi, M.; Krein, J. D. e Leite, M. (Orgs.), *Trabalho e regulação em perspectiva comparada*. São Carlos: Editora da Universidade Federal de São Carlos.
- Leite, M. e Salas, C. (2020). O trabalho em cadeias globais de valor: um olhar sobre setores selecionados no Brasil. In: Leite, M.; Salas, C.; Biavaschi, M. e Lima, J. (Orgs.), *O trabalho em Crise: Flexibilidade e Precariedades* (V. 1, p. 79-104). São Carlos: EdUFSCar.
- Leite, M. V.; Biavaschi, M., Vázquez, B. e Lapa, T. (2020). Reforma trabalhista no Brasil e implicações sobre as mulheres. *Relatório de Pesquisa*. Buenos Aires: CLACSO.
- Leite, M.; Silva, S. R. e Guimarães, P. (2017). O trabalho na confecção em São Paulo: as novas formas da precariedade. *Cad. CRH*, 30(79), 51-67 [online].
- Lima, J. C. (2007). A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 13(01), 17-26.
- Lima, J. C. (2010). A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 13(01), 17-26.

- Lüthje, B.; Hürtgen, S.; Pawlicki, P. e Sproll, M. (2013). *From Silicon Valley to Shenzhen. Global Production and Work in the IT-Industry*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield.
- Marcelino, P. e Cavalcante, S. (2012). Por uma definição de terceirização. *Cad. CRH*, 25(65) [online].
- Martins, H. e Ramalho, J. R. (1994). *Terceirização — Diversidade e Negociação no Mundo do Trabalho*. São Paulo: Editora Hucitec.
- Moraes, P. R. (2008, out./dez.). Terceirização e precarização do trabalho humano. *Rev. TST*, 74(4). Brasília.
- Nogueira, C. (2006). A feminização do trabalho no mundo do telemarketing. In: Antunes, R. (Org.), *Riqueza e miséria do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Piore, M. e Sabel, C. (1984). *The second industrial divide. Possibilities for prosperity*. Nova York: Basic Books.
- Pochmann, M. (2007). *Sindeepres 15 anos: a superterceirização dos contratos de trabalho*. Disponível em: [www.sindeepres.org.br/v01/index/Pesquisa%20Marcio%20Pochman.pdf.2007](http://www.sindeepres.org.br/v01/index/Pesquisa%20Marcio%20Pochman.pdf.2007). Acesso: 20 de novembro de 2020.
- Salas, C. (2016). Nuevas y viejas máscaras de la subcontratación en el capitalismo contemporáneo. In: Leite, M. y Del Bono, A. (Orgs.), *Cuadernos del Cendes*, 11(93), 01-14. Venezuela. Disponível em: <https://issuu.com/publicacionescendes/docs/93final>. Acesso: 18 de novembro de 2020.
- Silva, C. F. (2008). *Trabalho informal e redes de subcontratação: dinâmicas urbanas da indústria de confecções em São Paulo*. Dissertação de mestrado. Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo, USP, São Paulo.
- Sutero, D. (2009). Os impactos da terceirização do comércio e serviços: precarização do trabalho e adoecimento dos trabalhadores. In: Dau, D. M.; Rodrigues, I. J. e Conceição, J. J. da (Orgs.), *Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas)*. São Paulo: Annablume/CUT.
- Teixeira, M. (2020). *A terceirização é uma das expressões do trabalho precário no Brasil*. Campinas: Cesit/IE/Unicamp. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/a-terceirizacao-e-uma-das-expressoes-do-trabalho-precario-no-brasil/>. Acesso: 24 de novembro de 2020.
- Thébaud-Mony, A. e Druck, G. (2007). Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: Druck,

G. e Franco, T. (Orgs.), *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo.

Venco, S. (2003). *Telemarketing nos bancos: o emprego que desemprega*. Campinas: Edunicamp.

Viana, M. T. (2012, out./dez.). A terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, 78(4), 198-224.



## CAPÍTULO 9

# A TERCEIRIZAÇÃO NO CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA

### CONCEITO AMPLO, METODOLOGIA E DECISÕES JUDICIAIS

Magda Barros Biavaschi, Marilane Oliveira Teixeira,  
Alisson Droppa e Ana Cristina Alves

*“(...) O capital deixou de alugar a força de trabalho das pessoas, mas compra ‘pacotes de tempo’, separados de seus proprietários ocasionais e intercambiáveis. O tempo despersonalizado tornou-se o agente real do processo de valorização e o tempo despersonalizado não tem direitos, nem demandas.”*

Franco Bifo Berardi, *Phenomenology of The End*

### INTRODUÇÃO

A pandemia decorrente da expansão da Covid-19, que chegou ao Brasil em março de 2020, escancarou as fragilidades dos arranjos internacionais do capitalismo e as abissais desigualdades que costuram o tecido social brasileiro, aprofundando-as. Em meio a esse cenário, no dia 16 de junho de 2020 a página de internet do Supremo Tribunal Federal, STF, noticiou o julgamento virtual de duas Ações Diretas de Inconstitucionalidade, ADIns, às de nº 5685 e 5695, questionando a constitucionalidade da Lei nº 13.429, de 2017, a “Lei da Terceirização”, sancionada pelo já então presidente Michel Temer em 31 de março daquele ano.

Essa lei, muito significativa para o tema objeto desde capítulo, trouxe modificações à antiga lei do trabalho temporário, Lei nº

6019/74, que, em 1974, regulamentara as então chamadas relações “trilaterais” ou “assimétricas”. Ainda que o termo terceirização ainda não tivesse sido cunhado naquele momento, essa lei, inserida na primeira onda liberalizante das relações de trabalho brasileiras, abriu as portas legais para o ingresso de um terceiro elemento no binômio empregado x empregador.

Passou a existir uma forma de contratar que, mais tarde, passou a ser conhecida como terceirização e cujo potencial vem sendo apontado, em diversas pesquisas sobre o tema<sup>1</sup>, como algo altamente precário das relações de trabalho.

A lei nº 13.429/17 foi originada em projeto de lei encaminhado pelo Poder Executivo, em 1998, para alterar aspectos da Lei nº 6.019/74. Trata-se do PL nº 4302/98 que, com substitutivo aprovado no Senado Federal em dezembro de 2002, retornou à Câmara dos Deputados para ser apreciado. No início do governo de Luiz Inácio Lula da Silva, ele tramitava em regime de urgência. Diante de forte reação das organizações dos trabalhadores, movimentos sociais e entidades trabalhistas no sentido da retirada do projeto pelo Executivo, o Presidente Lula encaminhou a Mensagem nº 389/03 solicitando seu arquivamento. Apenas a urgência foi retirada. Em setembro de 2008, a Executiva da Central Única dos Trabalhadores — CUT, reiterou a necessidade da retirada por vulnerar as relações trabalhistas<sup>2</sup>.

O deputado Sandro Mabel (MDB/GO), aliás, o autor do PL nº 4330/04, foi designado relator do PL nº 4302/98. Em outubro de 2008, seu parecer, favorável ao substitutivo do Senado, foi aprovado na Comissão de Trabalho da Câmara. Tratava-se de projeto que, contrapondo-se à Súmula nº 331/93 do Tribunal Superior do Trabalho, TST, estendia a terceirização às atividades fim, no trabalho temporário, desvirtuando o caráter excepcional dessa forma de contratar. Desde maio de 2011, esse PL “dormia” na Comissão de Constituição e Justiça, CCJC. Após sucessivos adiamentos, com parecer aprovado em dezembro de 2012, foi alterada a tramitação para “Urgente”, passando a aguardar agenda para votação (Biavaschi, Santos, Droppa e Alisson, 2014; Biavaschi, Teixeira e Marilane, 2015; Biavaschi e Teixeira, 2018).

Esse abrupto desengavetar se deu quando o PL nº 4330/04<sup>3</sup>, de autoria do mesmo deputado, Sandro Mabel, aprovado pela Câmara em 2015, aguardava no Senado, na Comissão de Direitos Humanos, CDH (PLC nº 30/2015), parecer do relator, Senador Paulo Paim (PT/RS).

---

1 Consultar Relatórios: Biavaschi e Baltar, 2009; Biavaschi e Baltar, 2010.

2 Ofício Circular 05015087375/08/SG/CUT.

3 PL estendendo a terceirização, indiscriminadamente, às atividades-fim das tomadoras de serviços.

Objeto de audiências públicas realizadas pelo Senador Paim em praticamente todos os estados da federação, em conjunto com o Fórum Nacional em Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização, FÓRUM<sup>4</sup>, e com parecer opinando pelo arquivamento prestes ser apresentado, foi noticiada a movimentação do antigo PL n° 4302/94, movimentando as lideranças das Centrais Sindicais. E, conquanto tenham ouvido do Presidente da Câmara, deputado Rodrigo Maia (DEM—RJ), que seria respeitada a prioridade na tramitação do PLC n° 30/15, o PL 4302/98 foi votado e aprovado em março de 2017. Trata-se da Lei n° 13.429/17, sancionada quando tramitava no Senado a reforma trabalhista.

Em 2017, a Rede Sustentabilidade<sup>5</sup> ajuizou a referida ADI n° 5685, tendo como fundamento central que a lei questionada, entre outros, feria o princípio constitucional da proteção ao trabalho e que a terceirização na administração pública violaria a regra do concurso. Apensada a ADI n° 5695, da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria Química, CNTQ, e da Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias Têxtil, Vestuário, Couro e Calçados, Conaccovest, o STF, por sete votos a quatro, acatou o argumento da Advocacia-Geral do Senado Federal de regularidade do processo legislativo<sup>6</sup>.

Esse registro introdutório é feito para sublinhar que, além da importância de um conceito amplo de terceirização que abarque a complexidade do fenômeno, e de uma metodologia que mais bem possa medi-lo, este texto discute o sentido de alguns julgamentos do STF brasileiro envolvendo a terceirização, e como seus fundamentos dialogam com o contexto em que foram sancionadas tanto a lei da terceirização quanto a da reforma trabalhista que se seguiu. Aliás, a ampliação dessa forma de contratar para quaisquer atividades, uma

---

4 O Fórum em Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização, criado em 2011 diante do avanço do PL 4330/04 (PLC30/15 no Senado) que, contrário à Súmula 331/93 do TST, estendia a terceirização para todas as atividades da tomadora, buscou articular setores da sociedade nas lutas contra essa forma de contratar, sendo integrado por todas as Centrais Sindicais, Confederações, Federações, Sindicatos, entidades de representação do mundo do trabalho (ANAMATRA, ALJT, Associação Latino-americana de juízes do trabalho, ANPPT, SINAIT, movimentos como MHUD, Centros de Pesquisa (Unicamp, UNB e outros).

5 Trata-se de partido político com registro definitivo obtido em 22 de setembro de 2015.

6 Votaram pela constitucionalidade os Ministros Gilmar Mendes, Alexandre de Moraes, Carmen Lúcia, Luiz Fux, Roberto Barroso, Dias Toffoli e Celso de Mello. Foram votos vencidos os ministros: Marco Aurélio, Edson Fachin, Lewandowski e Rosa Weber.

das novidades da reforma trabalhista de 2017, foi legitimada pelo STF, como se verá.

Ainda, olhando para certas alterações introduzidas ao campo da atuação sindical pela reforma trabalhista, o artigo aborda algumas normas coletivas envolvendo o tema e seus significados, chegando assim às considerações finais, questionando sobre a relevância de uma regulação pública de proteção ao trabalho *que a todos possa incorporar*.

### **O CAPITALISMO, O CONTEXTO ECONÔMICO E A TERCEIRIZAÇÃO**

Como abordam textos anteriores (Biavaschi, Teixeira e Droppa, 2020; Droppa, Biavaschi e Alves, 2021), tem sido crescente a subordinação do capital produtivo à lógica das finanças. Sem fronteiras, os estados nacionais parecem arrastados para uma intrincada rede de relações de poder e dominação, fragilizando as políticas de proteção social e de direitos. Aliás, parece mesmo que o neoliberalismo pressupõe um estado forte, mas em defesa dos interesses dos verdadeiros donos do poder.

O que se percebe é a apropriação privada do sentido público, em que a força normativa da constituição é abalada e direitos são retirados, quer pela via das reformas constitucionais liberalizantes, quer pela da interpretação. Há autores que definem o atual período como aquele em que o estado aparece capturado pelos interesses das grandes corporações internacionais e aprisionado aos interesses das finanças (Belluzzo e Galipolo, 2017). Nesse cenário, reforça-se a ideia de que a *liberação* das forças que impulsionam a acumulação de capital é um movimento “natural” e “irreversível” em direção ao progresso e à autonomia das necessidades sociais da população (Belluzzo, 2013).

Em regra, opondo as transformações organizacionais e tecnológicas à redução de empregos, os debates apresentam as novas formas de uso da força de trabalho como “inevitáveis”, entre elas a terceirização. As pressões pela flexibilização das normas públicas de proteção se intensificam. Somam-se a isso as mudanças estruturais e a reestruturação nos processos organizacionais, com racionalização do uso do tempo. O capital passa a dispor do indivíduo em tempo integral, mas de forma instável e irregular, com novas formas de contratar, de definir a jornada e a remuneração ajustadas, cada vez mais, aos desejos e necessidades dos contratantes. Nesse cenário, os direitos conquistados e as instituições aptas a concretizá-los são entraves a serem eliminados.

Nas décadas de 1980 e 1990, a livre circulação mundial do capital financeiro tornou-se predominante. A riqueza financeira passou a se movimentar “livremente” para países garantidores de mais rentabilidade, invadindo a gestão do setor produtivo, sobretudo nas grandes corporações, entrelaçando-se o capital produtivo ao fictício (Braga, 1997). Essa articulação entre sistema financeiro e produtivo passou a

coordenar os investimentos e os progressos tecnológicos em estratégias de expansão das grandes empresas mundiais.

Com o conhecimento tecnológico cada vez mais restrito aos países avançados, os periféricos limitaram-se à produção de itens com baixo valor agregado. Em decorrência, em regra, seus parques produtivos industriais desestruturaram-se diante de agressiva concorrência e suas empresas submeteram-se às diretrizes mundiais de gestão, adotando processos de reorganização e de redução de custos<sup>7</sup>.

O amplo processo de reestruturação do capital forjou seus espaços, com fortes impactos no mundo do trabalho e na organização dos trabalhadores. No bojo desse processo, em que as estruturas organizacionais são enxugadas nos mercados interno e externo, a terceirização consolidou-se como estratégia de redução de custos e de busca de lucratividade e competitividade. Os temas do custo do trabalho e da insegurança jurídica passaram a ser fortemente invocados para sustentar, por exemplo, que a política de crescimento salarial é incompatível com a retomada da atividade econômica e do emprego. Daí os mecanismos que permitem mais flexibilidade às formas de contratar, remunerar e de uso da força de trabalho e que limitem a ação das instituições públicas do trabalho (Justiça do Trabalho, sistemas de fiscalização e organizações sindicais).

A ênfase aos contratos individuais como fonte prevalente da produção das normas trabalhistas e a introdução, por exemplo, do “autônomo exclusivo” (em regra, emprego disfarçado), do contrato intermitente e da terceirização irrestrita, inserem-se nessa complexidade. O argumento, em síntese, é o de que a “rigidez” da legislação impede os investimentos, a retomada da economia e a geração de empregos (Biavaschi e Teixeira, 2018; Biavaschi, 2005; Biavaschi, 2007). Assim, fundamentada em falsas ideias, a reforma trabalhista legitimou acordos individuais e coletivos redutores de direito (Biavaschi, 2007). Os resultados não têm sido bons. O desemprego aumentou, os salários e as condições de trabalho e de segurança foram rebaixados. A profunda fragilização das organizações sindicais impacta de forma negativa as negociações coletivas, realidade que a ampliação da terceirização para quaisquer atividades não tratou de melhorar.

### **A TERCEIRIZAÇÃO: CONCEITO E METODOLOGIA DE MEDIÇÃO**

Na contramão do entendimento incorporado pela Súmula nº 331/93 do TST (Biavaschi, Teixeira e Droppa, 2020), a reforma trabalhista,

---

7 Essas considerações estão presentes no Relatório Científico Parcial da pesquisa a Justiça do Trabalho e a Terceirização, encaminhado à FAPESP em 30 de outubro de 2008.

aqui considerada tanto a Lei nº 13.429/17, referida na introdução, quanto a Lei nº 13.467/17, a “Lei da reforma”, vigente desde novembro de 2017, ampliaram substancialmente as possibilidades de se terceirizar. Por outro lado, o “capitalismo de plataformas” tem criado ambiente propício ao aumento da terceirização. Torna-se, assim, cada vez mais necessário adotar conceito amplo que abarque as antigas e novas modalidades pelas quais esse fenômeno se apresenta no mundo do trabalho, muitas vezes de forma burlada (Biavaschi, Santos e Droppa, 2014; Biavaschi e Teixeira, 2015), bem como a construção de metodologia que considere essas complexidades para que melhor se possa medi-la Biavaschi e Teixeira (2018). É verdadeiro que as dificuldades de conceituar a terceirização e de medir seus impactos no mercado de trabalho são anteriores às duas leis de 2017 citadas. No entanto, a ampliação de seu uso e das formas burladas trouxeram maior complexidades e mais dificuldades, demandando redobrados esforços para a superação.

#### **O QUE É TERCEIRIZAÇÃO — CONCEITO**

A terceirização<sup>8</sup>, uma das formas de contratar que mais avançou no Brasil a partir dos anos 1990 é, hoje, prática corrente em quase todos os segmentos econômicos, nas esferas pública e privada. Há terceirização sempre que um terceiro irrompe o binômio empregado x empregador, podendo se expressar tanto em situação interna quanto externa ao contrato de trabalho (Basualdo e Morales, 2014). Em regra, é uma estratégia das empresas para reduzir custos, partilhar riscos e aumentar a flexibilidade organizacional, trata-se de uma técnica de gestão.

Segundo Krein (2007), pode ser encontrada, por exemplo, na contratação de: redes de fornecedores com produção independente; empresas especializadas de prestação de serviços de apoio; trabalho temporário via agências de emprego; pessoas jurídicas ou trabalhadores autônomos contratados para atividades essenciais; trabalho realizado no domicílio; cooperativas fraudulentas; deslocamento de parte da produção ou setores para ex-empregados. Nessa dinâmica, chega-se a presenciar o fenômeno da terceirização da terceirização, quando uma empresa terceirizada subcontrata outras ou outro, ou da *quarteirização*, com contratação de empresa com função específica de gerir contratos com as terceiras, formas essas, aliás, muito discutidas judicialmente.

---

8 As considerações sobre terceirização estão, em Parte, fundamentadas na pesquisa “A Terceirização e a Justiça do Trabalho”, desenvolvida no CESIT/IE, incluídas no Relatório Científico apresentado à FAPESP em 30 de outubro de 2008. Consultar: Baltar, 2008,

Também pode estar encoberta por contratos de aparente natureza civil ou comercial, como arrendamento, fomento, facção, correspondentes bancários e, mais recentemente, também no setor bancário, com as *Franqs*, supostamente via de oportunidades para ex-bancários “empreendedores” e que, ao lado dos correspondentes<sup>9</sup>, têm contribuído para fragmentar a categoria e aprofundar a concentração bancária. Ainda, pode-se encontrar formas burladas de terceirização no disseminado *loca-loca* das plataformas digitais. Assim, as expressões da terceirização, já presentes nas relações de trabalho, ganharam nova dimensão tanto com a “reforma” trabalhista, que a ampliou para qualquer etapa do processo de trabalho, quanto com o chamado “capitalismo de plataformas, sobretudo em tempos de pandemia, em que a contratação do trabalho via plataformas digitais ganhou grande dimensão.

Uma das dificuldades para conceituar a terceirização pode estar na multiplicidade pelas quais ela aparece no mundo do trabalho, bem como na liberação irrestrita de seu uso por uma reforma que buscou retirar os freios colocados pela Súmula nº 331/93 do TST<sup>10</sup>, cabendo aos empregadores definir o que será terceirizado. E é para se dar conta dessa complexidade que se precisa abordá-la de forma ampla, nas concepções internas e externas ao próprio contrato de trabalho, em diferentes atividades econômicas e ocupações, podendo, também, estar presente nas figuras dos “empreendedores”, dos trabalhadores “por conta própria”, nos informais, nos trabalhadores em plataformas digitais.

Trabalho elaborado<sup>11</sup> no bojo de pesquisa em andamento no Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, CESIT/IE,

---

9 Vázquez, na dissertação de mestrado, *Correspondentes bancários e terceirização: o subterrâneo das relações de trabalho no setor financeiro no Brasil*, demonstra como o uso de correspondentes bancários se alastrou no “subterrâneo das relações de trabalho do setor financeiro”, identificando-os como sendo uma forma burlada de terceirização, formalmente contratos de “parceria” entre as instituições financeiras, contratantes, e empresas do comércio varejista, Correios, lotéricas, imobiliárias, etc. para a prestação de serviços essenciais aos bancos, ou seja, na atividade fim. Ver: Vázquez, 2018.

10 Quando há decisões reiteradas sobre um mesmo assunto, o Tribunal pode consolidar essa interpretação em uma Súmula, uniformizando o entendimento jurisprudencial sobre aquele tema. As Súmulas do TST não têm efeito vinculante, mas podem ser impeditivas de recurso de revista, por exemplo, quando o acórdão do regional está de acordo com o entendimento que ela consagra.

11 Márcio Pochmann, professor do IE/UNICAMP e pesquisador do CESIT, ex-Presidente do IPEA e da Fundação Perseu Abramo, coordenou pesquisa sobre os trabalhadores terceirizados. No texto *Terceirização e diversificação nos regimes de contratação de mão-de-obra no Brasil* (2006), ele discute os principais aspectos do movimento de terceirização do emprego formal no Brasil.

objetiva quantificar o trabalho terceirizado no país. Esse estudo faz referência à Pesquisa da Atividade Econômica Paulista, PAEP/1996, que demonstra que 96% das empresas industriais que desenvolviam serviços especializados de assessoria jurídica contratavam o serviço de terceiros, quer de forma parcial ou integral. E, ainda, que 75% das empresas industriais que prestavam serviços de processamento de dados e desenvolvimento de *software* na região metropolitana de São Paulo terceirizavam o serviço. O estudo refere, também, à Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, PNAD, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística — IBGE entre os anos de 1995 e 2004, cujos dados demonstram que, considerado o total da ocupação no período, os postos de trabalho terceirizados formais foram os que mais cresceram.

Com o conceito amplo de terceirização melhor se poderá incorporar as novas formas de uso da força de trabalho nestes tempos de capitalismo de plataformas. No entanto, é necessário também construir uma metodologia que permita medir, com mais precisão, essa forma de contratar, sendo este um desafio que se apresenta para o aprofundamento desses estudos.

#### **COMO MEDIR A TERCEIRIZAÇÃO — METODOLOGIA E ESTADO DA ARTE**

As estatísticas têm sido bastante limitadas para captar o fenômeno objeto deste capítulo em sua amplitude e abrangência. Daí ser necessário recorrer a diferentes metodologias para que se possa ter um balanço mais aproximado sobre sua extensão, especialmente a partir de sua ampliação legal para quaisquer atividades em 2021. Busca-se aqui identificar suas distintas manifestações e discutir as possibilidades metodológicas que mais nos aproximem desse fenômeno.

As pesquisas sobre terceirização se intensificaram no Brasil a partir dos anos 1990, em contexto de forte expansão dessa modalidade, como antes assinalado, sobretudo a partir da Súmula nº 331/93 do TST, já referida. Contudo, esses estudos se mantinham circunscritos às análises setoriais dada à ausência de dados estatísticos e ao fato de que, mesmo para os setores em que a terceirização era permitida, nem todas as atividades eram terceirizadas. Enquanto isso, a terceirização avançava, sendo, de forma pouco crítica, tratada como parte do fenômeno de desverticalização das plantas industriais e descentralização dos processos produtivos. Os próprios ganhos de produtividade eram atribuídos, por alguns autores, à externalização de parte da produção, elevando artificialmente a relação produto/número de horas trabalhadas (Considera, 1995).

O tema ganhou visibilidade nos anos 2000, sobretudo em face de projetos de lei em andamento que tratavam de ampliá-la irrestrita-

mente. Na prática, a terceirização já avançara para os setores industriais e, em parte, nos processos produtivos desde a década anterior; seja por meio da contratação de prestadoras de serviços ou por Pessoa Jurídica — PJ, em geral empregados despedidos e contratados nessa modalidade. Mas as limitações estatísticas não permitiam medir com segurança sua amplitude. As estatísticas oficiais, principais instrumentos disponíveis, não captam essas novas expressões. Nesse sentido, as dificuldades para conceituar a terceirização antes focadas também se expressam em se adotar metodologia que permita melhor medir seu avanço.

As estatísticas oficiais brasileiras que medem o comportamento do mercado de trabalho têm origem: nos registros administrativos do Ministério da Economia — ME; na Relação Anual de Informações Sociais — RAIS; no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados — CAGED; nas pesquisas domiciliares do IBGE; no Censo demográfico; e, na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios — PNAD que, desde 2012, substituiu a PNAD anual.

A RAIS mede o estoque de emprego formal ao final de cada ano e o CAGED a movimentação mensal (admitidos e desligados). Para ambos, está disponível um conjunto de variáveis que permitem identificar o número de trabalhadores por atividade econômica (Classificação Nacional de Atividades Econômicas, CNAE) e grupamento ocupacional (Classificação Brasileira de Ocupações CBO) todos desagregados, bem como os tipos de vínculos. Entretanto, essas duas fontes não dispõem de variáveis que permitam identificar se o trabalho é realizado na condição de prestação de serviços para uma tomadora. Mesmo assim, aproximações são possíveis desde que se saiba quais são as atividades tipicamente terceirizáveis.

Até a aprovação da Lei nº 13.429/17, a contratação de serviços na via triangular era circunscrita ao: trabalho temporário (Lei nº 6.019/74); serviços de vigilância (Lei nº 7.102/83) e de conservação e limpeza; serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta, vedada nas atividades-fim. Esse entendimento foi incorporado pela Súmula nº 331 que, em dezembro de 1993, se sobrepôs ao do Enunciado nº 256/1986 que, na prática, coibia as terceirizações. Para esse conjunto de atividades há na RAIS/CAGED com as seguintes descrições:

1. Temporários (tipo de vínculo);
2. serviços de vigilância (CNAE 801 e 802) ;
3. conservação e limpeza (CNAE 811 e 812);

4. outras atividades de serviços prestados às empresas (CNAE 829);
5. locação de mão de obra temporária (CNAE 782);
6. seleção e agenciamento de mão de obra (CNAE 781);
7. fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros (CNAE 783).

Ainda assim, as medições já se mostravam complexas, dado que não era possível atribuir trabalho terceirizado para todas as atividades *a priori* permitidas. Ainda, as pressões empresariais para liberar a terceirização para todas as etapas da estrutura produtiva já sinalizavam que essa forma de contratar avançava nas empresas. Nesse processo, seu crescimento e ampliação para todos os setores deixou evidentes as limitações das análises que privilegiavam as atividades reconhecidas pela aplicação da Súmula nº 331 ou por legislação específica.

Levantamento da produção científica sobre terceirização realizado por Marcolino (2019) apurou 235 teses e dissertações em que predominavam as pesquisas empíricas e setoriais. Essas mesmas pesquisas já indicavam a presença da terceirização em atividades finalísticas das empresas. Os resultados evidenciam realidade retratada em vários estudos e pesquisas, a saber: a terceirização é utilizada para reduzir custos e transferir as responsabilidades do tomador para o prestador de serviços ou, em última instância, para o próprio trabalhador, isso nos casos em que a contratação é realizada por Microempreendedor Individual — MEI ou PJ, como se tratará mais adiante.

Pesquisas mais abrangentes esbarraram na ausência de consistentes dados para medir o fenômeno. Em 2011, o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio/econômicos, DIEESE, desenvolveu metodologia com base na RAIS, a partir da identificação das atividades tipicamente terceirizáveis. Segundo essa metodologia, 25,5% dos assalariados registrados pela RAIS em 2010 eram terceirizados (10,87 milhões de pessoas). Os resultados para os anos seguintes apresentaram pouca alteração: 25,5% (2013) e 23,4%(2018) (DIEESE, 2011).

Outra maneira de captar, via registros administrativos, é pela RAIS identificada. Conhecendo-se a prestadora de serviços e a tomadora, tornam-se possíveis estudos comparativos sobre remuneração, jornada de trabalho, ocupação, entre outros. Trata-se de metodologia recomendável para estudos setoriais, com resultados que podem ser complementados com análises qualitativas sob condições de trabalho, saúde e segurança no trabalho, instrumentos coletivos, como foi a pesquisa sobre o setor aeroviário coordenada pelo CESIT no ano de 2016.

O trabalho temporário, ainda que com previsão legal, tem sido, em regra, utilizado para encobrir contratos ilícitos, que extrapolam o permissivo legal. Relatos dão conta da presença de trabalhadores em linha de produção por vários anos, porém contratados por agências de locação de mão-de-obra.

O estudo da evolução dos contratos temporários entre os anos 2014 e 2018 indica que os segmentos que mais os utilizam são serviços e os serviços industriais de utilidade. Quando se considera o período entre os anos de 2017 e 2018 vê-se que a expansão também se deu no setor de serviços (13,9%). Já para o conjunto dos setores o crescimento foi de 12,4%. Além disso, em três ocupações estão concentrados 81% dos contratos temporários: trabalhadores em serviços administrativos; trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio de loja e trabalhadores da produção de bens e serviços industriais. Quanto aos serviços de escritório, apoio administrativo e outros prestados às empresas, na comparação com 2017, cresceu 5,3%, passando de 1,340.385 para 1,412.136 milhão. Enquanto seleção, agenciamento e locação de mão de obra cresceram 8,4% passando de 490.834 para 532.145 mil pessoas.

Em 2018 o trabalho formal cresceu 0,7%. Embora não se possa associar o crescimento do trabalho temporário no último período (2017-2018) a aprovação da Lei nº 13.429/17, mas certamente a lei facilitou para os empregadores as novas contratações por meio dessa modalidade.

Dentre os esforços para estimar o comportamento da terceirização, cita-se a metodologia proposta por Filgueiras e Cavalcante (2015) baseada no cruzamento de setores econômicos em que as empresas se enquadram, CNAE, com as ocupações, CBO, contratadas em cada setor (Krein e Oliveira, 2019). Seguindo essa metodologia, adaptada para os anos de 2017 e 2019, selecionou-se o estoque para os dois anos e o saldo para a CNAE 95 Seção. A CNAE “atividades imobiliárias, aluguéis e serviços prestados às empresas” foi a que mais cresceu, gerando 285.474 novos empregos, ou seja, 44,6% do total de empregos entre 2017 e 2019. A partir desse resultado, foram identificadas ocupações com maior incidência em 2019 e que, ao mesmo tempo, apresentam maior evolução entre 2017 e 2019.

Os dados assim obtidos estão na Tabela 01, que mostra as ocupações mais destacadas: trabalhadores em serviços de manutenção de edificações; vendedores e demonstradores em lojas ou mercados; vigilantes e guardas de segurança; escriturários em geral; gerentes de marketing; comercialização e vendas; analistas de sistemas computacionais; almoxarifes e armazenistas; porteiros, guardas e vigias, ajudantes de obras civis, recepcionistas, como se pode ver:

**Tabela 1**

Saldos registrados no CAGED, na Seção da CNAE “Atividades Imobiliárias, Aluguéis e Serviços Prestados às Empresas”, distribuídas por Famílias da CBO — nov./2017 a dez./2019 — Brasil

	Total	(%)
Trabalhadores nos serviços de manutenção de edificações	54.872	19,2%
Escriturários em geral, Agentes, Assist. e Aux. Administrativo	52.616	18,4%
Vendedores e demonstradores em lojas ou mercados	33.851	11,9%
Analistas de sistemas computacionais	17.939	6,3%
Porteiros, Guardas e Vigias	13.942	4,9%
Ajudantes de obras civis	13.895	4,9%
Recepcionistas	11.899	4,2%
Subtotal	199.014	69,7%
Total	285.474	100,0%

Carlos Belchior (2018) no artigo: *A terceirização precariza as relações de trabalho? O impacto sobre acidentes e doenças*, desenvolveu metodologia com base nos dados da RAIS referentes ao ano de 2013, buscando identificar terceirizados a partir de outras informações. O primeiro passo foi separar os que normalmente atuam em atividades terceirizadas e, após consulta realizada junto ao Sindicato dos Trabalhadores Terceirizados, algumas profissões/ocupações foram descartadas e outras acrescidas, compatibilizadas com a CBO e comparadas de acordo com a CNAE. A classificação com trabalhadores terceirizados foi realizada mediante atuação em setores de fornecimento de serviços para outras empresas ou locação de mão-de-obra.

O autor considerou não terceirizados os que atuam diretamente para a empresa contratante ou são donos de seu negócio. Resultado: 58 ocupações distribuídas em 31 atividades econômicas. A partir da base de dados por segmento de serviços, o autor chegou ao percentual de 21,3% de terceirizados sobre o total de ocupações selecionadas. Ou seja, para cada 10 trabalhadores naquela ocupação dois estavam em atividades tipicamente terceirizáveis. Em três CNAES concentrava-se 56,5% das ocupações: vigilância e segurança privada; serviços combinados para apoio a edifícios, exceto condomínios prediais e limpeza em prédios e em domicílios, comparação com o período anterior a reforma (2016-2018), os serviços combinados para apoio a edifícios cresceu 27% e serviços combinados de escritório e apoio administrativo, 35%.

A metodologia construída com base em informações coletadas junto aos sindicatos limita o espectro dos trabalhadores terceirizados

aos representados pelas entidades, restringindo sua amplitude como demonstram os resultados alcançados: em torno de 3,6 milhões de trabalhadores terceirizados em 2013. Resultados que, aliás, sofreram pouca alteração na comparação com 2018. Ademais, o autor retira da condição de terceirizados os donos de seu próprio negócios, muitas vezes empregados burlados.

Estudos envolvendo registros administrativos são promissores para pesquisas mais desagregadas, desde que se tenha acesso à RAIS identificada e se conheça a tomadora e as prestadoras de serviços. Já pesquisas mais agregadas apresentam limitações concretas, especialmente após a “reforma” que ampliou a terceirização para todas as atividades. Se a empresa contrata terceiros para a execução de parte do processo de produção ou do processo produtivo completo, a contratada, nesse caso, pode ser classificada na mesma unidade da contratante ou em uma classificação específica do serviço contratado, dificultando ainda mais os enquadramentos feitos para identificar a presença de trabalho terceirizado; ou seja, uma indústria metalúrgica poderá atuar dentro de uma montadora, uma empresa de engenharia em uma siderúrgica, uma empresa de transformados plásticos em uma farmacêutica e, assim por diante. Importante abordagem pode ser realizada por meio de pesquisas domiciliares, a seguir analisadas.

#### **AS PESQUISAS DOMICILIARES**

Em relação às pesquisas domiciliares, a PNADC permite auferir dados de mercado de trabalho mensais, trimestrais e anuais, o que não é possível por meio do Censo, realizado a cada 10 anos. A PNADC mede todas as formas de contratação, sendo bastante útil para as pesquisas, especialmente quando se é levado em consideração que o trabalho terceirizado não está restrito à contratação formal, mas presente em distintas modalidades de contratação, como é o caso, por exemplo, do trabalho por “conta própria” na forma de pessoa jurídica, MEI e autônomo, além da presença do emprego sem registro. A limitação se deve ao fato de que, também, para as pesquisas domiciliares não há uma distinção sobre as condições em que se realiza o trabalho terceirizado. A única proximidade se refere ao item 4 que trata das características de trabalho das pessoas de 14 anos de idade ou mais. Contudo, sua utilização não é recomendada porquanto não elaborada com essa finalidade, captar a prestação de serviços. Ainda assim, buscou-se captar algum aspecto dessa relação de trabalho.

(...) Na parte 4 — Características de trabalho das pessoas de 14 anos ou mais de idade, no item “4.2.1.1.3. Estabelecimento e local de exercício do trabalho principal” solicita ao informante que “identifique no trabalho

principal o tipo de local em que funcionava o negócio/empresa” e se não tinha um estabelecimento para funcionar “onde exercia normalmente esse trabalho”, as opções oferecidas são as seguintes: (i) estabelecimento de outro negócio/empresa ; em local designado pelo empregador, cliente ou freguês; em domicílio de empregador, patrão, sócio ou freguês; no domicílio de residência, em local exclusivo para o desempenho da atividade; no domicílio de residência, sem local exclusivo para o desempenho da atividade; em veículo automotor (taxi, ônibus, caminhão, automóvel, embarcações etc.; em via ou área pública e outros. (PNADC — manual de entrevista).

Exercício realizado para apurar os “por conta própria” indicou número expressivo (57,4%) sem estabelecimento para funcionar e, desse total, 14.478.419, cerca de 42,3%, funcionava em local designado pelo empregador, cliente ou freguês (6.127.584). Considerando-se sejam os “por conta própria” trabalhadores “por contra própria” quando ausente a figura do empregador é, no mínimo, curioso número tão elevado trabalhando em local designado pelo cliente. Da mesma forma, chama a atenção o alto número de pessoas trabalhando no domicílio do empregador (620.344). Dessa forma, a desagregação por ocupação pode fornecer pistas mais concretas sobre a presença ou não de relações de emprego encobertas por práticas fraudulentas já que o guarda-chuva formal do “por conta própria”, MEI, PJ, pode esconder uma relação de emprego.

**Tabela 2**

Trabalhadores por conta própria de 14 anos ou mais de idade por local de realização do trabalho (Brasil, 2012 a 2019)

	2017	2018	2019	~2017-2019
<i>Em que tipo de local funcionava esse negócio/empresa?</i>				
Em loja, escritório, galpão etc.	36,8%	32,1%	29,4%	-20,0%
Em fazenda, sítio, granja, chácara etc.	14,7%	13,6%	13,2%	-10,0%
Não tinha estabelecimento para funcionar	48,6%	54,4%	57,4%	18,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	0,0%
<i>Para quem respondeu que não tinha estabelecimento para funcionar ou que não exercia o trabalho em estabelecimento da empresa</i>				
Em estabelecimento de outro negócio/ empresa	0,9%	0,7%	0,7%	-26,7%
Em local designado pelo empregador, cliente ou freguês	44,7%	43,3%	42,3%	-5,4%
Em domicílio de empregador, patrão, sócio ou freguês	6,6%	5,8%	4,3%	-34,9%

No domicílio de residência, em local exclusivo para o desempenho da atividade	8,7%	10,2%	10,8%	24,88
No domicílio de residência, sem local exclusivo para o desempenho da atividade	14,7%	15,3%	17,2%	16,7%
Em veículo automotor (táxi, ônibus, caminhão, automóvel, embarcação etc.)	10,5%	11,6%	12,2%	16,1%
Em via ou área pública (rua, rio, manguezal, mata pública, praça, praia etc.)	12,9%	12,4%	11,7%	-9,0%
Em outro local, especifique	0,9%	0,7%	0,7%	-22,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	0,0%

Fonte: Microdados PNADC/IBGE — Elaboração própria.

Além disso, o trabalho “por conta própria” pode ser grande guarda-chuva para contratações via PJs, MEI’s e trabalho autônomo, expressando práticas de terceirização, com serviços que podem ser realizados interna ou externamente ao contrato e ao ambiente de trabalho. A desagregação por grupamento de atividades e ocupações podem ajudar a identificar a presença de trabalho terceirizado disfarçado por essas formas, na comparação com contratos formais, e avaliar possíveis movimentações entre os trabalhos com registro e os trabalhadores “por conta própria”, inclusive na presença ou não de empresa (com CNPJ) e contribuição previdenciária. Aliás, chama a atenção o crescimento de 30,1% entre 2017 e 2020 dos “por conta própria” com CNPJ. Destes, o crescimento da contribuição previdenciária foi de 30,3%. Esse quadro de maior legalidade no trabalho “por conta própria” pode sinalizar para atividades/ocupações “pejotizadas”.

O refinamento dessa análise pode estar no aprofundamento de estudos que identifiquem, no trabalho por conta própria com CNPJ, as ocupações que mais cresceram no período, comparando-as com ocupações similares no trabalho formal. Essas linhas de pesquisa podem ser desenvolvidas com base nas informações disponíveis, enfatizando que se trata de aproximações, já que não se dispõe de estatísticas específicas; e as metodologias que se tem, embora importantes, são insuficientes por não incorporarem o fenômeno em toda sua extensão. Nesse sentido, os diálogos com os institutos de pesquisa têm avançado lentamente. Talvez fosse importante se pensar em perguntas para a PNAD que possam identificar os locais da contratação e da realização do trabalho, os diferentes comandos e de quem provém.

Mas há dificuldades nessa elaboração. A própria Organização Internacional do Trabalho — OIT, na 19ª Conferência sobre estatísticas do trabalho, emprego e trabalho subutilizado (ICLS), realizada no ano de 2013, quando atualizou as fronteiras do que é considerado traba-

lho, não considerou a possibilidade de recomendar aos países que se incluísse a terceirização.

A aprovação irrestrita da terceirização por meio da Lei nº 13.429/17 ampliou, ainda mais, as dificuldades para sua mensuração, eis que atividades consideradas finalísticas poderão ser terceirizadas, inclusive por meio de empresas que atuam em diferentes segmentos econômicos. Da mesma forma, a inclusão do “autônomo exclusivo” pela reforma trabalhista autorizou sua ampliação, transformando contratos a prazo indeterminado em PJ’s, MEI’s e autônomos, o que as medições antes indicadas não são capazes de captar. A forma mais eficiente de medir é por meio de alterações nos questionários, ajustando-os a essa nova realidade, e por meio de pesquisas setoriais que, embora necessárias e que precisam ser estimuladas, só captam uma parte do fenômeno. Importante também é se buscar analisar nos acordos coletivos disposições normativas envolvendo o fenômeno da terceirização.

#### **TERCEIRIZAÇÃO E ORGANIZAÇÕES SINDICAIS: RESISTÊNCIAS E CONQUISTAS COLETIVAS**

A análise de um conjunto de instrumentos coletivos dos anos de 2016 e 2019 (Teixeira, 2021), sugere que a autorização da terceirização irrestrita e a ampliação do contrato temporário foi absorvida por esses instrumentos de forma moderada, já que a ampliação entre 2016 e 2019 foi de 2%. Essa expansão moderada sugere, de um lado, que a prática já vinha sendo adotada largamente, mesmo com as restrições da lei. Por outro lado, sua efetivação parece estar ocorrendo sem a participação sindical e, daí, deduzem-se dois movimentos distintos: 1) a terceirização como forma de contratação e estratégia empresarial foi incorporada pelo sindicalismo e, portanto, não há como resistir; e, 2) a incapacidade de o movimento sindical impor pauta mais reativa à terceirização. Ou os dois processos de forma simultânea, na linha das considerações de Belluzzo (2013) quanto à inevitabilidade (a-histórica, portanto) do fenômeno.

Os resultados da pesquisa também apontam que não houve adesão de novos segmentos econômicos após a aprovação da Lei nº 13.429/17, e que a prática continua circunscrita aos setores e segmentos anteriores à legislação de 2017.

Os resultados também podem indicar que a contratação de serviços por meio de PJ’s, MEI’s ou trabalho “autônomo” ganha força entre as novas modalidades de contratação propiciadas pela Lei nº 13.429/17, o que dificulta a ação dos sindicatos, na medida em que a prestação de serviços poderá estar sendo realizada fora do âmbito das empresas e, portanto, de mais difícil fiscalização e de busca de regulamentação por parte das entidades sindicais.

## TERCEIRIZAÇÃO E O STF EM DIÁLOGO COM O TST

Em outros textos<sup>12</sup> abordou-se o papel da Justiça do Trabalho diante da terceirização, com fundamento em pesquisas sobre o tema<sup>13</sup>. Essas investigações evidenciam que o tema dos direitos dos terceirizados aparecia com relevância nas ações trabalhistas, tanto que no ano de 1986 o TST, no Enunciado nº 256, incorporou entendimento prevalente na jurisprudência para, na prática, coibir essa forma de contratar, ressaltando as exceções já legisladas. No entanto, diante das pressões externas para flexibilização desse entendimento, sobretudo do setor patronal, em dezembro de 1993 o TST cancelou o Enunciado nº 256, substituindo-o, em dezembro de 1993, pela Súmula nº 331, que permitiu a terceirização nas atividades meio, não essenciais à tomadora, definindo, nesses casos, sua responsabilidade subsidiária frente aos direitos trabalhistas. Responsabilidade essa que, em 2000, foi estendida aos entes públicos que terceirizam. Por outro lado, são estudos que mostram como tais demandas e os direitos nelas pleiteados foram tratados pela Justiça do Trabalho, espaço de resistência a essa forma de contratar, situação constatada mesmo depois da reforma trabalhista vigente em novembro de 2017. Nessa situação, há acórdãos do TST (última instância no âmbito da Justiça do Trabalho) concluindo pela condição de empregadora da tomadora. Esses acórdãos, mesmo em número menor quando comparados aos que reconhecem sua responsabilidade pelo pagamento das parcelas trabalhistas forte na Súmula nº 331/93, expressam postura de resistência, quer pelo reconhecimento da fraude ou burla, concluindo pela subordinação direta do trabalhador à contratante principal, quer pela responsabilização da tomadora de forma solidária ou, mesmo, subsidiária. E é importante

---

12 Muitas dessas considerações estão no artigo tendo como autores Alisson Droppa, Ana Cristina Alves e Magda Biavaschi, titulado *A terceirização no contexto da reforma trabalhista e as decisões judiciais: Limites, contradições e possibilidades* (2021).

13 É o que demonstram as pesquisas: “A Terceirização e a Justiça do Trabalho” e “A Terceirização e a Justiça do Trabalho: diversidades regionais”, desenvolvidas no âmbito do CESIT/IE/Unicamp, bem como o Projeto Temático *Contradições do trabalho no Brasil atual: formalização, precariedade, terceirização e regulação*, todos os relatórios aprovados FAPESP. Muitas dessas demandas envolvem pedido de reconhecimento do vínculo com a tomadora ou sua responsabilidade solidária e, mesmo, subsidiária, diante do não cumprimento das obrigações que emergem da relação de emprego. Nas duas primeiras pesquisas, cuja fonte prevalente são os processos judiciais de trabalhadores do setor papel e celulose envolvendo terceirização, o marco temporal foi de 1985 a 2000. No Projeto Temático, cuja fonte prevalente são acórdãos do TST, além das ações dos trabalhadores do setor papel e celulose, incluíram-se as de eletricitários, portuários, operadores de *TI* e *Call Center* em bancos públicos e, mais tarde, correspondentes bancários, ampliando-se o marco final para 2015.

sublinhar que se trata de tendência que se observa tanto nos dois anos anteriores como nos dois anos posteriores à “reforma”.

Para se proceder ao diálogo entre algumas decisões do TST com as do STF em processos que discutem a terceirização e a responsabilidade da tomadora, serão focados os julgamentos pelo STF em recursos extraordinários, RE's, opostos de decisões do TST, olhando-se para os fundamentos dos acórdãos e seus significados. Importante assinalar que muitos dos recursos de revista, RE'S, ou agravos em recursos da revista não recebidos, ARE's<sup>14</sup>, estão sendo julgados em sede de *Repercussão Geral* pelo STF, cujas decisões proferidas pelo STF obrigam os juízes de todos os graus de jurisdição. O que desde logo se constata é que, apesar de constitucionalmente competir à Justiça do Trabalho dirimir conflitos trabalhistas individuais e coletivos, podendo editar Súmulas para consolidar entendimentos reiterados em determinados temas, os dados demonstram progressiva ampliação desses recursos no STF envolvendo terceirização.

Para se estabelecer esse diálogo, a busca no STF observou o mesmo período temporal adotado em pesquisa que estudou as decisões do TST em ações propostas por trabalhadores do setor eletrônico envolvendo terceirização, sem, no entanto, a limitação a um setor específico. Daí a periodização: novembro/2015 a novembro/2017; novembro/2017 a novembro/2019; e, novembro/2019 a novembro/2020. Os resultados obtidos são ainda iniciais, mas podem ser utilizados neste capítulo. Fazendo-se uso da palavra-chave terceirização, obteve-se 2.382 recursos sobre o tema no STF. Desse universo, selecionaram-se apenas os recursos do tipo ARE e RE, obtendo-se os acórdãos que, estudados, permitem que se persiga a trajetória desses processos em suas instâncias judiciais, incluída a tramitação na Justiça do Trabalho, sendo, para tanto, necessário proceder à investigação em distintos sistemas<sup>15</sup>. A partir desse recorte, chegou-se a 291 recursos do tipo selecionado, tramitando no STF entre novembro/2015 e outubro/2020.

Ao serem agrupados os recursos segundo os subperíodos, chegou-se aos seguintes percentuais: 1º subperíodo: novembro/2015 — novembro/2017 = 48%; 2º subperíodo: novembro/2017 — novembro/2019 = 51%; e, 3º subperíodo: novembro/2019 — outubro/2020 =

---

14 O RE (recurso extraordinário) é cabível quando discutida a interpretação ou aplicação de dispositivos da Constituição Federal; não recebido no TST, o Agravo de Instrumento o desmancha, indo o recurso para o STF. Pode no STF ser entendido que o tema é da alçada da Justiça do Trabalho. Daí não ser conhecido o ARE, sendo devolvido ao TST, cuja decisão prevalece.

15 Isso porque os bancos de dados dos processos da Justiça do Trabalho (que têm o mesmo número desde que ajuizados até chegar ao TST) e aqueles que tramitam no STF são separados e, inclusive, com números diferentes.

1%. Com o intuito de viabilizar a análise dos recursos do STF, procedeu-se a constituição de amostra estratificada, separando-se, aleatoriamente, amostragem indicativa da postura do STF quanto à terceirização. Dessa forma, a amostra passou a ser constituída por 51 recursos (ARE e RE) de decisões do TST encaminhados ao STF. Porém, quando estudados detalhadamente, verificou-se que três dos 51 recursos não referiam especificamente à terceirização, consolidando-se uma amostragem composta por 48 recursos. Como referido, trata-se de pesquisa que precisa ser refinada, para que se possa compreender como essas instituições se posicionam diante do fenômeno.

Uma das primeiras constatações é a de que muitos dos processos da amostra foram devolvidos pelo STF ao TST por distintos motivos, conforme a Tabela 1, 79,17% no primeiro subperíodo e 69,6% no segundo período. Em alguns casos, as devoluções se deram por questões processuais, sem exame do mérito quanto à terceirização. Na maioria, as devoluções decorrem da identidade entre o objeto do recurso com a matéria objeto dos processos pendentes de julgamento em sede de Repercussão Geral. Nesses casos, em que o STF determina a remessa ou devolução ao TST dos extraordinários, RE's, ou dos agravos em recursos extraordinários, ARE (interposto quando não admitido o RE), o TST determinará o sobrestamento até que haja o julgamento definitivo na *Repercussão Geral*.

Por outro lado, no julgamento pelo STF é fixada a Tese sobre o tema objeto do recurso. Nesse caso, todos os processos sobrestados no TST, em razão da *Repercussão Geral*, serão novamente analisados no próprio TST para a adequação da decisão por ele anteriormente proferida à Tese da *Repercussão Geral* fixada pelo STF.

Estando a decisão proferida pelo TST em conformidade com a tese fixada pelo STF, ela será mantida. Mas se essa decisão não coincidir com a tese fixada, o TST irá reexaminar o recurso exercendo o juízo de retratação para adequação de sua decisão, em conformidade com a *Repercussão Geral* estabelecida pelo STF. Quando a *Repercussão Geral* ainda não foi apreciada em definitivo pelo STF, o TST pode sobrestar o feito para retomar o julgamento depois da decisão definitiva no STF, para, então, aplicar a Tese firmada em *Repercussão Geral*, se for o caso. A tabela a seguir resume como o STF se posicionou quanto aos ARE e RE no período da amostra.

**Tabela 3**  
 Decisões do STF em ARE e RE considerada a data da distribuição  
 do recurso no STF — período da amostra<sup>16</sup>

Solução das ações no STF	Nov. 2015 a nov. 2017	Nov. 2017 a nov. 2019	Nov. 2019 a nov. 2020
Deu provimento ao RE (Repercussão Geraltema 725*)	1	0	0
Deu parcial provimento ao RE (Repercussão Geraltema 246**)	1	0	0
O STF negou seguimento ao ARE, em razão de ausência de pressuposto recursal	4	6	1
STF reconheceu a Repercussão Geral e determinou a remessa ao TST	18	17	0

Notas:

\* Tema 725 — É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

\*\* Tema 246 — O inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93.

Esses registros mostram como as decisões do STF podem criar amarras ao TST que, competente para, no âmbito da Justiça Trabalhista, dirimir em última instância os conflitos do trabalho, fica submetido ao entendimento do STF expresso em sede de *Repercussão Geral*. Importante ainda assinalar que o STF quando não conhece (nega seguimento) a agravo de instrumento, AI, ou a recurso extraordinário, RE, por concluir não preenchidos certos pressupostos processuais, não examina o mérito da questão, devolvendo o processo ao TST, cuja decisão vai prevalecer.

Já nos recursos em que o STF reconhece que há Tese em *Repercussão Geral*, o RE não é examinado, determinado retorno ao TST para adequar o julgamento ao conteúdo da Tese fixada. Quando isso acontece, no TST poderá haver juízo de retratação, quando a decisão antes proferida pelo TST estiver contrária à Tese definida em *Repercussão Geral*. Nesses casos, o TST pode ou não se retratar se constatar, por exemplo, que a decisão anterior já está de acordo com a tese da *Repercussão Geral*. Daí ela é mantida e o andamento do processo é finalizado.

<sup>16</sup> Fonte: [www.stf.jus.br](http://www.stf.jus.br). Elaboração própria. Acesso: 11/04/2021.

Na amostra, como referem outros artigos<sup>17</sup>, buscou-se exemplos dessas situações a partir das quais se pode verificar tanto esse grau de submissão, quanto os argumentos utilizados para fundamentar as decisões, bem como os distintos entendimentos de terceirização, tendo-se como referência, no caso do STF, as decisões preferidas em sede de *Repercussão Geral* sobre a terceirização em que foram definidas teses: de análise:

1. Tema 246 (RE 760931), trata da responsabilidade subsidiária da administração pública quanto aos encargos trabalhistas não alcançados pela prestadora de serviços, a terceirizada. Em síntese, a tese é a de que o não pagamento desses encargos aos empregados pelas terceiras não transfere, automaticamente, ao ente da administração que a contratou essa responsabilidade, seja em caráter solidário, seja subsidiário, julgado em 30/03/2017.
2. Tema 1118 (RE 1298647), trata de quem cabe (trabalhador ou ente público) produzir prova de eventual conduta culposa da tomadora (administração pública) na fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas pela terceirizada, tema que aguarda julgamento no STF.
3. Tema 725 (RE 958252), sobre a terceirização de serviços na atividade-fim da empresa (RE 958252), julgado em 30 de agosto de 2018.
4. Tema 739 (ARE 791932) afasta o entendimento da Súmula 331 do TST, que permite reconhecer vínculo de emprego entre trabalhador terceirizado e empresa concessionária de serviços públicos, Tema foi julgado em 11 de outubro de 2018.
5. Tema 383 (RE 635546), nega a possibilidade de equiparação salarial entre terceirizados e empregados diretos de empresa pública tomadora, ainda que exerçam iguais atividades, julgado em 27 de março de 2021, ainda sem publicação do acórdão<sup>18</sup>.

Seguem alguns exemplos dos efeitos das decisões proferidas pelo STF em sede de *Repercussão Geral* nas decisões do TST. No processo nº 0074400-03.2013.5.21.0007, o TST negara provimento ao agravo de

---

17 Ver: Biavaschi, Droppa e Alves, 2021.

18 Fonte: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4032750&numeroProcesso=635546&classeProcesso=RE&numeroTema=383#>. Acesso: 06/04/2021.

instrumento e, em decorrência, não conheceu do recurso de revista interposto do acórdão do Regional. Em decorrência, foi mantida a decisão que concluía pela responsabilidade subsidiária do ente público que terceirizou, condenado ao pagamento de verbas trabalhistas. O processo foi para o STF na via do recurso extraordinário. No caso, o STF não o julgou, determinando retorno ao TST para adequar sua decisão ao Tema 246, fixado em *Repercussão Geral*. O TST, porém, não exerceu o juízo de retratação por concluir que sua decisão anterior, objeto do recurso extraordinário, não contrariava a Tese no Tema 246, mantendo a responsabilidade subsidiária do ente público que terceiriza.

No processo nº 0000348-08.2012.5.06.0001, o TST não conheceu do agravo de instrumento e, portanto, do recurso de revista da empresa, prevalecendo o acórdão Regional que concluiu pelo vínculo de emprego direto entre trabalhador terceirizado e tomadora, dada à pessoalidade e à subordinação direta. A empresa, porém, recorreu dessa decisão via recurso extraordinário, recebido e encaminhado ao STF que o devolveu ao TST dada à *Repercussão Geral*, Tema 725. Está sobrestado no TST desde 05 de dezembro de 2018, aguardando decisão final do STF.

Já no processo nº 0127500-96.2003.5.01.0032, o TST negou provimento ao agravo de instrumento e, não conhecendo do recurso de revista, manteve a decisão do Regional reconhecendo o vínculo de emprego com a tomadora. O recurso extraordinário da empresa levou ao STF que, em face da *Repercussão Geral*, Tema 739<sup>19</sup>, determinou retorno ao TST para adequação ou não (juízo de retratação). Em 05 de março de 2021 foi publicado o acórdão do TST com adequação à *Repercussão Geral*, Tema 739, para, agora, afastar o vínculo de emprego com a tomadora. O acórdão do TST antes do julgamento da *Repercussão Geral* pelo STF negara provimento ao agravo instrumento, mantendo o acórdão do Regional que reconheceu vínculo de emprego com a tomadora:

(...) A instalação e a manutenção de linhas telefônicas, atividades desempenhadas pelo reclamante, estão intrinsecamente ligadas aos fins sociais da recorrente — que explora os serviços de telecomunicações, configurando, portanto, a ilicitude da terceirização e o reconhecimento

---

19 Tema 739 — É nula a decisão de órgão fracionário que se recusa a aplicar o art. 94, II, da Lei 9.472/1997, sem observar a cláusula de reserva de Plenário (CF, art. 97), observado o art. 949 do Código de Processo Civil — SUMULA 331 DO TST. Transitou em julgado em 02 de outubro/2019. Pela reserva de plenário, o julgamento da inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do Poder Público por tribunal se dá pela maioria absoluta de seus membros ou do órgão especial.

to do vínculo de emprego diretamente com a tomadora dos serviços. Além do mais, na hipótese dos autos, restou evidenciada a pessoalidade e a subordinação direta do reclamante com a tomadora dos serviços. Decisão recorrida em consonância com o entendimento previsto na Súmula 331, I e III, do TST.

Nos processos do TST, chama a atenção o acórdão no juízo de re-  
tratação, em 05 de junho de 2019, processo 10440-86.2009.5.03.0016.  
Alterando o antes decidido, a 8ª Turma do TST processou recurso de  
revista do acórdão do Regional, dando-lhe provimento para declarar a  
licitude da terceirização e, assim, afastar o vínculo de emprego com a  
tomadora. Mas ao alterar o decidido, fez registro quanto à licitude da  
terceirização definida pelo STF na Ementa que segue em parte:

(...)

5. Entretanto, não obstante a licitude da terceirização em todas as eta-  
pas do processo produtivo, seja meio ou fim, por certo que, na hipótese  
de descumprimento das obrigações trabalhistas por parte da empresa  
contratada, a empresa tomadora dos serviços será responsabilizada  
de forma subsidiária pelo pagamento da remuneração e das demais  
verbas trabalhistas devidas, sendo certo, ainda, que a conclusão do  
Supremo Tribunal Federal de licitude da terceirização não impede que  
eventuais abusos decorrentes da referida terceirização sejam aprecia-  
dos e decididos pelo Poder Judiciário, de modo a garantir os direitos  
trabalhistas dos trabalhadores terceirizados, pois o remate no sentido  
da licitude da terceirização não pode resultar na precarização das rela-  
ções de trabalho, tampouco na desproteção do trabalhador.

Portanto, embora tenha adequado a decisão à Tese da *Repercussão  
Geral*, o TST manifestou expressamente que o decidido pelo STF não  
pode impedir a apreciação pelo Judiciário Trabalhista de eventuais  
abusos decorrentes da terceirização, ressaltando que *o remate no sen-  
tido da licitude da terceirização não pode resultar na precarização das  
relações de trabalho, tampouco na desproteção do trabalhador.*

Ainda quanto aos fundamentos, em diálogo com o STF, impor-  
tante recortar de alguns dos argumentos de seus acórdãos usados na  
defesa das teses ultraliberais, em regra, contrários aos invocados pelo  
TST. Muitos acórdãos do STF encontram fundamento no princípio  
da “livre iniciativa” como prevalente e absoluto, inclusive em relação  
ao princípio da dignidade da pessoa humana. Para exemplificar essas  
ideias, traz-se o decidido no RE 958252<sup>20</sup>, em que Relator o Ministro

---

20 Consultar: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341103626&ext=.pdf>. Acesso: 11/04/2021.

Luiz Fux que considerou lícita a terceirização independente do objeto social das empresas, validando-a na atividade fim ao argumento de que objetiva maior eficiência:

13. A Teoria da Administração qualifica a terceirização (*outsourcing*) como modelo organizacional de desintegração vertical, destinado ao alcance de ganhos de performance por meio da transferência para outros do fornecimento de bens e serviços anteriormente providos pela própria firma, a fim de que está se concentre somente naquelas atividades em que pode gerar o maior valor, adotando a função de “arquiteto vertical” ou “organizador da cadeia de valor”.

14. A terceirização apresenta os seguintes benefícios: (i) aprimoramento de tarefas pelo aprendizado especializado; (ii) economias de escala e de escopo; (iii) redução da complexidade organizacional; (iv) redução de problemas de cálculo e atribuição, facilitando a provisão de incentivos mais fortes a empregados; (v) precificação mais precisa de custos e maior transparência; (vi) estímulo à competição de fornecedores externos; (vii) maior facilidade de adaptação a necessidades de modificações estruturais; (viii) eliminação de problemas de possíveis excessos de produção; (ix) maior eficiência pelo fim de subsídios cruzados entre departamentos com desempenhos diferentes; (x) redução dos custos iniciais de entrada no mercado, facilitando o surgimento de novos concorrentes; (xi) superação de eventuais limitações de acesso a tecnologias ou matérias-primas; (xii) menor alavancagem operacional, diminuindo a exposição da companhia a riscos e oscilações de balanço, pela redução de seus custos fixos; (xiii) maior flexibilidade para adaptação ao mercado; (xiv) não comprometimento de recursos que poderiam ser utilizados em setores estratégicos; (xv) diminuição da possibilidade de falhas de um setor se comunicarem a outros; e (xvi) melhor adaptação a diferentes requerimentos de administração, *know-how* e estrutura, para setores e atividades distintas.  
(...)

Conforme se vê, os benefícios desconsideram a proteção ao trabalhador e o respeito ao valor social do trabalho, princípio fundante das ordens social e econômica brasileira. Ainda quanto ao ideário que estruturam tais fundamentos, no RE 760.931<sup>21</sup>, tendo por redator o Ministro Luiz Fux, vencidos Ministra Rosa Weber (relatora) e Ministros Edson Fachin, Roberto Barroso, Ricardo Lewandowski e Celso de Melo, foi definido que o não pagamento pelas empresas terceiras dos encargos trabalhistas de seus empregados não transfere automaticamente ao ente público essa responsabilidade, sendo invocada que certa teoria que se sobrepõe ao valor social do trabalho:

---

21 Fonte: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=312704677&ext=.pdf>. Acesso: 11/04/2021.

Historic scientific: Ronald H. Coase, “*The Nature of The Firm*”, *Economica* (new series), Vol. 4, Issue 16, p. 386-405, 1937. O objetivo de uma organização empresarial é o de reproduzir a distribuição de fatores sob competição atomística dentro da firma, apenas fazendo sentido a produção de um bem ou serviço internamente em sua estrutura quando os custos disso não ultrapassarem os custos de obtenção perante terceiros no mercado, estes denominados “custos de transação”, método segundo o qual firma e sociedade desfrutam de maior produção e menor desperdício.

Analisando-se esses fundamentos, o viés ultraliberal transparece. Exemplo mais recente é o julgamento em 26 de março de 2021 do RE 635.546, em sede de Repercussão Geral, Tema 383<sup>22</sup>. Nesse julgamento, por maioria de votos, vencidos os Ministros Marco Aurélio, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Luiz Edson Fachin, o STF decidiu que não podem ser equiparados salários de trabalhadores terceirizados com os dos trabalhadores diretos, mesmo que exerçam as mesmas atividades.

Para além de qualquer situação específica, foi fixada a Tese de que mesmo em entidades privadas essa isonomia não prevalece sob o fundamento, segundo voto do Ministro Barroso, de que:

(...) O princípio da livre iniciativa e da livre concorrência asseguram ao agente econômico a decisão sobre terceirizar ou não parte das suas atividades e, ao fazê-lo, baixar custos”. E reiterou: “Exigir que os valores de remuneração sejam os mesmos entre empregados da tomadora de serviço e empregados da contratada significa, por via transversa, retirar do agente econômico a opção pela terceirização para fins de redução de custos”.

Essas decisões, mesmo com os estudos iniciais e que demandam continuidade, evidenciam como o STF tem decidido por maioria de votos em temas envolvendo a terceirização, reformando acórdãos do TST fundamentados, inclusive, em Súmulas reconhecidas como inconstitucionais em sede de *Repercussão geral*. E, ainda, como ao julgar em sede de *Repercussão Geral*, coloca obstáculos ou, mesmo, dificuldades por vezes intransponíveis ao TST na sua forma de compreender o fenômeno e de julgar a controvérsia que constitucionalmente lhe é atribuída. O estudo, ainda, desnuda a evidente dissintonia entre as duas Cortes.

---

22 Tema 383 — Equiparação de direitos trabalhistas entre terceirizados e empregados de empresa pública tomadora de serviços. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4032750>. Acesso: 11/04/2021.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A avalanche neoliberal que chegou à América Latina na década de 1990, resistida em muitos de seus aspectos, voltou a produzir seus efeitos. Compreende-se a reforma trabalhista de forma sistêmica, contextualizada quando aprovada e, quanto à terceirização, englobando tanto a Lei nº 13.467/2017, quanto as incorporadas pela Lei nº 13.429/ 2017, a “Lei da Terceirização”. Sobretudo após o ano de 2016, reformas de corte ultraliberal, fundamentadas em propostas dos setores econômico-financeiros e em rígido programa de ajuste fiscal, foram encaminhadas e, muitas, aprovadas pelo Parlamento a partir de promessas, como: melhorar a competitividade, gerar empregos, promover a retomada da atividade econômica e recuperar investimentos produtivos.

No caso da trabalhista, além de transtocar a fonte dos direitos do trabalhista, atribuindo prevalência aos contratos individuais, legitimou formas de alocação da força de trabalho até então consideradas fraudulentas e ampliou a terceirização para quaisquer atividades. Essa ampliação, que aprofunda a cisão da classe trabalhadora, impacta negativamente suas organizações e, por decorrência, as negociações coletivas. Trata-se de uma reforma que, sob o argumento de assegurar segurança jurídica, atingiu as instituições públicas e, no caso da terceirização, colocou-se na contramão da Súmula nº 331/93 do TST que estabelece limites a essa forma de contratar, Súmula essa que fundamenta decisões reconhecendo a condição de empregadora da tomadora ou sua responsabilidade pelo pagamento do que foi sonegado aos trabalhadores pelas terceiras. São decisões que acabaram, muitas delas, reformadas ou contraditadas por um STF que se constitui *locus* da desconstrução do sistema público de proteção social ao trabalho.

O texto mostra, com ênfase, que, para melhor se compreender da terceirização, é importante abarcá-la nas complexidades pelas quais aparece no mundo do trabalho, aliando-se esse esforço ao desafio de se construir uma metodologia que possa medi-la em suas múltiplas dimensões, indicando caminhos e possibilidades. E, a partir de exemplos e resultados de pesquisas em andamento, enfatiza a importância de se adotar um conceito amplo de terceirização, em suas expressões internas e externas ao contrato de trabalho, inclusive em suas formas burladas, e de uma metodologia que mais bem permita sua medição visando a que se possa mapeá-la e analisá-la para que medidas e sistema de regulação possam ser propostas visando a que todos possam ser incorporados, com instituições públicas que coloquem limites à ação disruptiva do capitalismo.

Quanto às decisões do STF, em diálogo com as do TST, o texto traz análises iniciais que, conquanto demandem continuidade nos estudos, mostram como o STF tem abordado a terceirização, reformando decisões do TST fundamentadas em Súmula (no caso, a Súmula nº 331/93). São decisões, muitas delas, que, reconhecendo a licitude da terceirização sem limites, contribuem tanto para “retirar a voz” do TST, como para desconstruir a tela pública de proteção social que a própria Constituição de 1988 garante.

O texto traz elementos, entre outros, que permitem compreender o caminho percorrido pelas decisões do TST e do STF quanto ao tema, estas colocando entraves a responsabilização do ente público que terceiriza, a concretização do direito à igualdade salarial entre terceirizados e contratados diretos pela tomadora (administração pública) que exercem as mesmas funções. Assim, busca evidenciar que as decisões do STF, antessala da reforma trabalhista em vários aspectos, participem de um processo de desconstrução da regulação pública de proteção ao trabalho, retirando a força normativa da Constituição pela via da interpretação. E ao fazê-lo, desconsidera os princípios do valor social do trabalho, da função social da atividade empresarial, do direito à igualdade substantiva e à dignidade humana, sob o argumento de que a livre iniciativa e a livre concorrência são valores prevalentes.

Discutir tais temas é importante para que, tanto se desnudem as falácias dos argumentos dos que afirmam ser necessário aprofundar nas reformas liberalizantes, quanto para trazer ao debate elementos que permitam refletir sobre a importância de um sistema de proteção ao trabalho alicerçado em um estatuto universal que a todos incorpore e em instituições públicas aptas a dar-lhe eficácia, colocando, assim, freios à ação predatória do capitalismo. Afinal, vivem-se tempos em que o tempo do trabalho é despersonalizado e o tempo despersonalizado não tem direitos, nem demandas.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Basualdo, V. e Morales, D. (Orgs.) (2014). *La tercerización laboral: Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno.
- Belchior, C. (2018, janeiro-março). A terceirização precariza as relações de trabalho? O impacto sobre acidentes e doenças. *Revista Brasileira de Economia*, 62(1), 41-60.
- Belluzzo, L. (2013). *O capital e suas metamorfoses*. São Paulo: UNESP.
- Belluzzo, L. e Galipolo, G. (2017). *Manda quem pode, obedece quem tem prejuízo*. São Paulo: Contracorrente.

- Biavaschi, M. (2005). *O direito do trabalho no Brasil, 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas*. Tese apresentada ao Instituto de Economia/Unicamp para obtenção do título de doutora em economia aplicada. Campinas.
- Biavaschi, M. (2007). *O direito do trabalho no Brasil — 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas*. São Paulo: LTr.
- Biavaschi, M. B. e Teixeira, M. (2015, jan./jun.). A terceirização e seu dinâmico processo de regulamentação no Brasil: limites e possibilidades. *Revista da ABET*, 14(1).
- Biavaschi, M. B. e Teixeira, M. (2015, jan./jun.). A terceirização e seu dinâmico processo de regulamentação no Brasil: limites e possibilidades. *Revista da ABET*, 14(1).
- Biavaschi, M. B. e Teixeira, M. (2018, jul./dez.). A Reforma Trabalhista Brasileira na Dinâmica da Economia. Século XXI. *Revista de Ciências Sociais*, 8(2), 477-518.
- Biavaschi, M. B.; Santos, A. L. dos e Droppa, A. (2014). A dinâmica da experiência regulamentação da terceirização no Brasil: as súmulas do Tribunal Superior do Trabalho, os projetos de lei e as decisões do Supremo Tribunal Federal. *Revista Política e Trabalho*, 41, 121-145.
- Biavaschi, M. B.; Teixeira, M. e Droppa, A. (2020). A importância do sistema público de regulação do trabalho: impactos da reforma trabalhista em diálogo com a economia e o direito. In: Neves Delgado, G. (Org.), *Direito Fundamental ao Trabalho Digno no Século XXI*. São Paulo: LTr.
- Biavaschi, M. e Teixeira, M. (2018, jul./dez.). A Reforma Trabalhista Brasileira na Dinâmica da Economia. Século XXI, *Revista de Ciências Sociais*, 8(2), 477-518.
- Biavaschi, M.; Santos, A. L. dos e Droppa, A. (2014). A dinâmica da experiência regulamentação da terceirização no Brasil: as súmulas do Tribunal Superior do Trabalho, os projetos de lei e as decisões do Supremo Tribunal Federal. *Revista Política e Trabalho*, 41, 121-145.
- Biavaschi, M.; Teixeira, M. e Droppa, A. (2020). A importância do sistema público de regulação do trabalho: impactos da reforma trabalhista em diálogo com a economia e o direito. In: Neves Delgado, G. (Org.), *Direito Fundamental ao Trabalho Digno no Século XXI*. São Paulo: LTr.
- Braga, J. C. (1997). Financeirização global. In: Fiori, J. L. (Org.), *Poder e Dinheiro: uma economia política da globalização*. Petrópolis: Vozes.

- Considera, C. e Valadão, L. (1995, out.). Produtividade e emprego: questões econômicas e estatísticas — nota técnica. *Boletim Conjuntural IPEA*, 31.
- DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio econômicos) e CUT (Central Única dos Trabalhadores) (2021). *Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha*. São Paulo: Dieese / CUT. Disponível em: <https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>. Acesso: 11/04/2021.
- Droppa, Alisson; Biavaschi, M. e Alves, A. C. (2021). A terceirização no contexto da reforma trabalhista e as decisões judiciais: Limites, contradições e possibilidades. In: Queiros, R. e Machado, S. (Orgs.), *A construção jurisprudencial da reforma trabalhista pelo STF*. São Paulo: FI.
- Filgueiras, V. A. e Cavalcante, S. M. (2015). Terceirização: debate conceitual e conjuntura política. *Revista da ABET*, 14(1), 15-36. Disponível em: <http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/25699/13875>. Acesso: 11/04/2021.
- Krein, J. D. (2007). *As tendências recentes na relação de emprego no Brasil: 1990-2005*. Tese de doutoramento, IE/UNICAMP, Campinas.
- Krein, J. e Oliveira, R. (2019). Para além dos discursos: impactos efetivos da Reforma nas formas de contratação. In: Krein, J. D.; Oliveira, R. V.; e Filgueiras, V. A. (Orgs.), *Reforma Trabalhista no Brasil: Promessas e realidade*. Campinas, SP: Curt Nimuendajú.
- Marcolino, A. M. (2019). *Balanço da produção acadêmica brasileira sobre condições e relações de trabalho dos terceirizados*. Dissertação de Mestrado em Sociologia, USP, São Paulo.
- Teixeira, M. (2021 [2017]). Terceirização e trabalho temporário. Negociações coletivas pós-reforma trabalhista. In: Krein J. D.; Manzano, M.; Teixeira, M. O.; Lemos, P. R. (Orgs.), *O trabalho pós-reforma trabalhista, Vol. 2*. São Paulo: CESIT.



## **SOBRE AS AUTORAS E OS AUTORES**

### **ALISSON DROPPA**

Historiador, doutor em história pelo IFCH/UNICAMP (Cecult) e pós doutor em Educação/Unicamp.

### **ANA CRISTINA ALVES**

Advogada e consultora jurídica, com atuação no âmbito Sindical, Especialista em Direito e Processo do Trabalho e cursando especialização em Economia do Trabalho e Sindicalismo — CESIT-Unicamp.

### **ANA LAURA LÓPEZ**

Aspirante a Profesor Adscripto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República, Uruguay. Miembro del Instituto de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República.

### **ANDREA DEL BONO**

Profesora e investigadora de CONICET y de CITRA, Argentina.

### **ELINA PESSANHA**

Professora Titular da Universidade Federal do Rio de Janeiro, onde atua desde 1978 na graduação em Ciências Sociais e junto ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia.

**FERNANDA CALISTO**

Aspirante a Profesor Adscripto de Técnica Laboral II, en la carrera de Relaciones Laborales y de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la carrera de Abogacía Facultad de Derecho de la de la Universidad de la República, Uruguay. Miembro del Instituto de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República.

**GRAÇA DRUCK**

Professora titular de Sociologia na UFBA, pesquisadora do CRH/UFBA e do CNPq /Brasil.

**HUGO BARRETO GHIONE**

Doctor en Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la República, Uruguay. Profesor Emérito y Director del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de Derecho de la Universidad de la República.

**KAREN ARTUR**

Docente em Direito do Trabalho na Universidade Federal de Juiz de Fora. Doutora em Ciência Política pela UFSCAR (2009) com doutorado sanduíche na Northwestern University, mestre em Ciências Sociais pela UFSCar (2004).

**MAGDA BARROS BIAVASCHI**

Desembargadora aposentada do TRT4. Doutora e pós-doutora em economia do trabalho pelo IIE/Unicamp, pesquisadora no CESIT/Unicamp, professora convidada no programa de pós-graduação em desenvolvimento econômico do IE/Unicamp e permanente no Programa de doutorado em Ciências Sociais do IFCH/Unicamp.

**MARCIA DE PAULA LEITE**

Professora plena dos Programas de pós-Graduação em Educação e em Ciências Sociais da Universidade Estadual de Campinas.

**MARÍA ALEJANDRA ESPONDA**

Investigadora del Área de Economía y Tecnología de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Profesora Regular Adjunta, investigadora y co-directora del Programa de Derechos Humanos de la UNAJ.

**MARÍA NOEL BULLONI**

Investigadora del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) con sede en el Centro de Innovación de los Tra-

bajadores (CITRA-UMET). Profesora de la Carrera en Relaciones del Trabajo de la UNAJ y de la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo de la UBA.

**MARILANE OLIVEIRA TEIXEIRA**

Economista, doutora e pós-doutoranda em desenvolvimento econômico pelo IE/Unicamp, pesquisadora no CESIT/Unicamp e professora da Fundação Perseu Abramo/FLACSO.

**MATÍAS CREMONTE**

Presidente de la Asociación de Abogados Laboralistas (AAL). Director del Departamento Jurídico de la Asociación Trabajadores del Estado (ATE-CTA).

**VICTORIA BASUALDO**

Profesora e investigadora del CONICET y del Área de Economía y Tecnología de FLACSO-Argentina, respectivamente.

Esse livro é fruto do trabalho coletivo desenvolvido no âmbito do Grupo de Trabalho Reformas Trabalhistas na América Latina: aproximações e diálogo<sup>1</sup> e em especial do evento: “A Terceirização no marco das reformas trabalhistas na América Latina: conceitos, metodologias de medição, regulamentação e instituições públicas do mundo do trabalho”, organizado nos dias 3 e 17 de julho de 2020 de forma virtual, devido a pandemia de Covid-19. O encontro teve como objetivo discutir amplamente o fenômeno da terceirização, forma de contratação da força de trabalho de potencial altamente precarizador, buscando-se a adoção de um conceito amplo que permitisse abarcar a complexidade desse fenômeno e da construção de metodologias aptas a medirem sua extensão, visando contribuir com os estudos dessa forma de contratar na América Latina, com o intuito de comparar as distintas realidades desses países.

Da apresentação

Patrocinado por



Agencia Sueca  
de Desarrollo Internacional



**CLACSO**

Consejo Latinoamericano  
de Ciencias Sociales  
Conselho Latino-americano  
de Ciências Sociais