



INSTITUTO DE ESTUDOS LATINO-AMERICANOS

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

A satellite-style map of Latin America, showing the continent in shades of green and brown, surrounded by the deep blue of the Atlantic and Pacific Oceans. The map is oriented vertically, with the top of the continent at the top of the page.

TEXTO PARA DISCUSSÃO

**BALANÇO DA REGULAMENTAÇÃO DA
TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO NA
AMÉRICA LATINA**

**Por Josiane Fachini Falvo – Doutoranda na
UNICAMP**

Nº 3/2009

INSTITUTO DE ESTUDOS LATINO-AMERICANOS
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

Centro Sócio-Econômico | Bloco C | Sala 205 | Campus Trindade | CEP 88010-970
Florianópolis | SC | Brasil | Fone: + 55 (48) 3721-9297 | Ramal 37 | iela@iela.ufsc.br

www.iela.ufsc.br

BALANÇO DA REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO NA AMÉRICA LATINA

Josiane Fachini Falvo¹

Resumo

Este artigo apresenta um balanço da regulamentação da terceirização do trabalho em países selecionados da América latina, com destaque para as legislações do Uruguai, Argentina, Chile, Paraguai e Peru. A partir deste panorama, sugerem-se quesitos que nortearão um Projeto de Lei que preencha a anomia do ordenamento jurídico brasileiro acerca da triangularização das relações do trabalho, como a adoção da responsabilidade solidária.

Palavras-chave: Terceirização; Regulamentação; América Latina

Introdução

O modelo de estabilização monetária pós-70, imposto principalmente aos países periféricos, resultou na desindustrialização e na desnacionalização dos parques produtivos e simultaneamente, na expansão dos investimentos puramente patrimoniais e financeiros. Este movimento foi prejudicial ao crescimento do produto e nefasto aos trabalhadores, pois a elevação das taxas mundiais de desemprego criou um ambiente hostil às barganhas e às condições de trabalho.

Diante do crescimento do montante de desempregados, ganhou espaço o discurso liberal de flexibilização das legislações trabalhistas e de redução de benefícios sociais, o que deu margem ao surgimento de uma série de vínculos precários ou atípicos de trabalho. No bojo destas mudanças, a terceirização foi adotada largamente e tornou-se uma das formas mais significativas de precarização e subcontratação do trabalho. Atualmente, esta prática vem adquirindo novas expressões, apresentando-se no mundo do trabalho por meio de formas distintas e disfarçadas.

Juridicamente, a terceirização caracteriza-se pelo processo em que o tomador dos serviços contrata de forma indireta e descentralizada a força de trabalho de que necessita, provocando uma ruptura no binômio empregado-empregador, a partir da presença de um intermediário. Diante do avanço da terceirização nos países da América Latina, a maioria dos países regulamentou esta prática, inserindo limites à triangularização das relações de trabalho e estabelecendo principalmente a responsabilidade solidária do tomador. No Brasil, entretanto, esta questão é lacunosa, constando apenas a Súmula 331 do TST na orientação dos julgados, cuja interpretação não é uníssona e mostra-se pouco impeditiva da prática.

¹ - Doutoranda em Desenvolvimento Econômico no Instituto de Economia da UNICAMP. Email: josifalvo@yahoo.com.br

No ambiente jurídico-ideológico, os defensores da terceirização criticam um direito trabalhista classificado como excessivamente protecionista e limitador da autonomia, considerado-o empecilho à geração de postos de trabalho. Sustentam que é mais eficiente recorrer a uma relação contratual civil, na qual a pessoa contratada assume os riscos de sua atividade como se fosse uma empresa independente, à margem da proteção laboral. Desta forma, o trabalhador terceirizado sai da órbita do direito trabalhista protetor e se submete ao direito civil ou comercial, o que pode ser traduzido na transferência dos riscos da produção ao trabalhador, quebrando-se a estrutura do contrato de trabalho.

Este estudo, contudo, adota uma posição crítica ao aumento da impunidade do Direito do Trabalho frente aos casos de flexibilização e de precarização laboral, negando a responsabilidade deste na geração de emprego.

O texto visa elaborar um balanço da regulamentação da terceirização em voga na América Latina, países que compartilham do mesmo histórico de precarização das relações de trabalho. A partir deste exercício, pretende-se sugerir quesitos que nortearão um projeto de regulamentação da terceirização do trabalho no Brasil. Resta destacar que este trabalho foi desenvolvido no âmbito da pesquisa “A Terceirização e a Justiça do Trabalho”, em andamento no Instituto de Economia da UNICAMP desde 2007.

O texto está dividido em três partes, a primeira discorre acerca do avanço da terceirização na América Latina, enfatizando os aspectos econômicos. Em seguida, discute-se a lacuna da legislação brasileira sobre esta prática. Por fim, descrevem-se os pontos principais da regulamentação vigente em países selecionados da América Latina, destacando-se os principais conceitos que possam contribuir na elaboração de um projeto de lei nacional.

1 - A terceirização do trabalho na América latina

Na década de 90, em um cenário de baixo dinamismo, expansão da economia informal e aumento da insegurança, a terceirização foi o mecanismo de precarização do mercado de trabalho que mais avançou na América Latina. Neste processo, a empresa tomadora recorre a trabalhadores ficticiamente externos, exerce o controle sobre a prestação do serviço e se mantém oculta. Ou seja, a empresa principal contrata de forma indireta a força de trabalho, transferindo as atividades do setor secundário para o terciário, o que permite menores custos trabalhistas e a partilha dos riscos da atividade econômica.

A descentralização produtiva consiste na transferência de parte da produção para empresas aparentemente autônomas ou independentes, que assumem a obra / serviço e o encargo trabalhista. O terceiro é definido como uma empresa que não possui estrutura própria, limitando-se a figurar como empregador dos trabalhadores que servem a empresa principal. O problema é que o terceiro é confundido como o verdadeiro empregador, pois contrata o trabalhador em seu próprio nome, mas em benefício de outro que efetivamente exerce o poder de direção sobre o trabalhador e aproveita os frutos de seu trabalho.

Nos países da América Latina, o aumento da terceirização manifestou-se em setores de atividade econômica distintos, o que pode ser constatado no Quadro 1, impedindo-nos traçar um único perfil.

Quadro 1 – Atividades com maior incidência da terceirização

País	Setor de atividade
Costa Rica	Plantação de bananeira, palma africana, empresas maquiladoras e manutenção e operação de redes elétricas e de telecomunicações
México	Administração de pessoal
Uruguai	Florestal
Brasil	Limpeza e conservação, vigilância, atividades jurídicas e contábeis, informática, serviços de arquitetura e engenharia, publicidade e aluguel de transportes
Argentina	Serviço de limpeza e vigilância de estabelecimento bancário

Elaboração própria a partir de Uriarte; Colotuzzo (2008).

No cenário latino-americano, a ampliação da fragmentação e da diversificação das relações de trabalho está relacionada à geração de redes societárias fraudulentas, quais sejam: sociedades de simples fachada, interposição societária de fácil volatilidade e empresa descapitalizada. É comum a presença de prestadores de serviços disfarçados, como as cooperativas de trabalho e as sociedades de trabalhadores, assim como a ficção de empresas “unipessoais” (Uruguai) e pessoas jurídicas (Brasil), que mantêm um vínculo comercial, não empregatício, com a empresa principal ou verdadeira. Como afirma Goldín e Feldman (*apud* Uriarte e Colotuzzo, 2008, p. 48),

(...) es claro que en estos casos, si no se hace primar la realidad sobre las formas jurídicas, el trabajador será considerado como empresa o trabajador independiente, por lo que carecerá de la protección derivada de las normas laborales.

Entretanto, devemos ver o problema da terceirização pela ótica dos trabalhadores efetivos e pelos terceirizados. Por um lado, devido à externalização e a descentralização produtiva, a empresa tomadora transforma os postos de trabalho permanentes em temporários, sem continuidade, dispostos a modificações constantes nas prestações econômicas. Os trabalhadores efetivos, diante

da constante ameaça de serem trocados ou eliminados, aceitam o aumento do ritmo de trabalho e da flexibilização da jornada, como o aumento das horas-extras e do banco de horas.

Por outro lado, embora os terceirizados não sejam informais, estão desprotegidos principalmente quanto ao acesso aos planos de saúde, à higiene e à segurança do trabalho. No caso da expansão das PJs (Pessoas Jurídicas) no Brasil, os próprios trabalhadores arcam com os gastos da seguridade social e em geral não possuem remuneração fixa. Os trabalhadores envolvidos em uma relação trilateral, além de estarem desprotegidos, em geral são submetidos a situações precárias e instáveis, como apontam as informações do Quadro 2.

Quadro 2 – América Latina: condições de trabalho dos terceirizados

Quesito	Condições de trabalho
Estabilidade	Sujeitas às decisões da empresa subcontratada, que podem realizar contratos por tempo determinado e às oscilações do desenvolvimento da atividade produtiva da empresa principal
Saúde, higiene e segurança do trabalho	Totalmente desprotegidos
Remuneração	Variável, não se aplica aos parâmetros do pessoal interno
Seguridade social	Devem assumir as despesas voluntariamente como trabalhadores independentes
Jornada de trabalho	Variável, em sua maioria mais extensas
Sindicalização	Dificuldade ou impossibilidade de constituírem os sindicatos dos trabalhadores diretos da empresa tomadora. Por vezes constituem sindicatos próprios

Elaboração própria a partir de Uriarte; Colotuzzo (2008).

Percebe-se que via terceirização, as empresas conseguem continuamente fragilizar a ação sindical. Os sindicatos, à medida que perdem a base e se enfraquecem, focam os esforços na luta pela garantia do emprego e perdem o fôlego para a demanda por melhores salários ou pela incorporação de direitos.²

A ação sindical exerce proteção limitada diante do trabalhador terceirizado porque a maioria dos sindicatos da América Latina não tem representação jurídica sobre os trabalhadores “externos”, em função da legislação nacional ou de sua própria dimensão. De fato, ocorre um movimento de pulverização dos sindicatos, com fissura na representatividade e dificuldade para unir as demandas. Viana (2008) recomenda a integração do trabalhador terceirizado ao sindicato da empresa principal,

² Ver Sanches (2009).

na categoria profissional ao qual exerce a atividade, mesmo que temporária. O autor fundamenta a argumentação na correlação estabelecida pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) entre a categoria profissional e a econômica, segundo a qual as pessoas que trabalham no mesmo ramo empresarial unem-se por laços de solidariedade.

Uriarte e Colotuzzo (2008) apontam que sempre há solidariedade entre os trabalhadores “centrais” e os terceirizados, pois visualizam na proteção dos direitos desses, a garantia de seus direitos e das condições de trabalho. Entretanto, os próprios trabalhadores externalizados também podem considerar que estão em melhores condições como microempresários ou trabalhadores independentes, pois não se sentem parte do coletivo ou acreditam em seu próprio negócio.

Entretanto, Sanches (2009, p. 11) questiona a solidariedade entre os trabalhadores efetivos e os terceirizados, indicando ambigüidade na convivência:

Em algumas situações, nota-se que os próprios trabalhadores efetivos nutrem pelos terceirizados sentimentos discriminatórios, inferiorizando-os ou chegando, em alguns casos, a rivalizarem-se, pois o terceiro ameaça seu próprio posto de trabalho. Já em outros momentos, assumem postura de defesa, caracterizada por forte laço afetivo e solidário.

No geral, a triangularização das relações de trabalho enfraquece o poder sindical porque interfere na unidade da estrutura organizacional.

2 - A anomia da legislação brasileira acerca da terceirização

No ordenamento jurídico brasileiro não há uma regulamentação específica da terceirização do trabalho, somente constam algumas leis que introduziram a figura da relação trilateral legítima, projetos de lei em andamento e os entendimentos jurisprudenciais incorporados por Súmulas do TST.

Os julgamentos brasileiros e a atividade de fiscalização da triangularização das relações do trabalho são orientados pela Lei 6.019 de 1974, que regula o trabalho não efetivo (temporário) e pela Súmula 331 de 1993 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Esta substituiu o enunciado 256 de 1986, que impedia em parte a terceirização, por reconhecer a condição real do empregador que utiliza a força de trabalho. Em oposição, a súmula legitimou a prática da terceirização em serviços relacionados à atividade-meio do tomador, estabelecendo a responsabilidade subsidiária entre contratante e contratada.

Contudo, não é clara a distinção entre atividade-meio e atividade-fim, que por falta de definição detalhada do conceito, encobre-se o verdadeiro beneficiário da força de trabalho e estimula a terceirização ilícita. A atividade-meio geralmente tem caráter secundário, como serviços de limpeza,

manutenção, transporte, vigilância, portaria ou alimentação, mas o tema é muito controverso na jurisprudência do TST, principalmente ao considerar a complexidade das estruturas empresariais que dificulta detectar a dependência de uma empresa em relação à atividade da outra.

E ainda, ao reconhecer a responsabilidade subsidiária do tomador pelo não cumprimento das obrigações trabalhistas pela terceira, prevalece o entendimento de que somente em último caso o verdadeiro explorador do trabalho arcará com as irregularidades cometidas. Entretanto, embora a legislação seja lacunosa, não se justifica a mera aplicação da subsidiariedade, pois o princípio universal da proteção exige a aplicação da legislação mais benéfica ao trabalhador, no caso a responsabilidade solidária.

Uma série de projetos de lei tramita no Congresso Nacional visando a regulamentação da terceirização, que definem desde “a liberalização da sua utilização com respaldo legal, minimizando os riscos para o empregador, até a restrição ou impedimento dessa prática” (Krein; Biavaschi, 2007, p. 10). No entanto, diversos especialistas discutem a necessidade da regulamentação, com receio que uma nova legislação possa legitimar a prática e fragilizar o combate à exploração.

Este estudo defende a necessidade de elaboração de uma legislação específica que regule a prática de terceirização no Brasil, visando evitar práticas fraudulentas, contratação interposta, viabilizar a representação sindical de terceiros e evitar práticas predatórias de trabalho.

O próximo tópico descreve os pontos principais acerca da regulamentação da terceirização do trabalho na América Latina, proporcionando-nos informações importantes para a elaboração de uma legislação brasileira.

3 - A regulamentação jurídica da terceirização na América latina

Nos países da América Latina, a maioria dos instrumentos normativos que regulam as relações triangulares estabelece que a empresa tomadora tenha responsabilidade solidária sobre o trabalhador e deva responder pelos direitos trabalhistas. Vigora-se, portanto, o Princípio da Igualdade de Tratamento entre os trabalhadores da planta e os terceirizados, estendendo-se os dispositivos básicos do direito do trabalho a toda prestação.

Entretanto, as legislações em vigor não impedem a prática da terceirização nos países, na medida em que definem amplamente as atividades que podem ser objeto de terceirização, tornando praticamente inexistente a ilicitude da triangularização das relações de trabalho.

Neste contexto, a responsabilidade solidária constitui uma ferramenta que a legislação dispõe ao trabalhador para assegurar seus créditos, mas mostra-se insuficiente na medida em que o mesmo precisa percorrer um longo percurso jurídico para encontrar, por vezes tardiamente, a resposta aos seus direitos.

A relação entre o processo de terceirização e o movimento sindical é conflituosa, pois os terceirizados têm dificuldades de serem incorporados às discussões e aos acordos coletivos dos trabalhadores diretos, além de serem os primeiros a serem privados de proteção, em geral são submetidos às piores condições de trabalho e remuneração. As informações adquiridas acerca da estrutura sindical de alguns países latinos, apresentados no Quadro 3, são insuficientes para afirmar se incorporam os trabalhadores terceirizados. O modelo argentino, por exemplo, determinou a formação de sindicatos que agregam trabalhadores de uma mesma empresa, mas não há como afirmar se os terceirizados são considerados. De fato, o ordenamento jurídico de cada país deveria definir a representatividade dos trabalhadores terceirizados com vistas a incorporá-los às demandas coletivas na tomadora.

Quadro 3 - Regulamentação da terceirização em países selecionados da América Latina

País	Norma	Objeto da terceirização	Responsabilidade	Exceção responsabilidade solidária	Proteção	Representação sindical
Uruguai	18.098 / 2007 18.099 / 2007 18.251 / 2008	Subcontratação, intermediação e fornecedores de mão-de-obra (art. 1 da Lei 18.251 - descrição)	Solidária	Responsabilidade subsidiária se a empresa principal exigir da terceira a realização de certos controles (art. 4 da Lei 18.251 - lista de documentos).	Seguridade social, Trabalhista (acidente de trabalho), saúde profissional e recuperação do Banco de Seguros do Estado.	Conselho de salários – formação de novos sindicatos em áreas que não existiam e estímulo ao aumento do número de membros
Argentina	30 / 2003 25.013 / 1998 LCT (Lei de Contrato del Trabajo)	Empresas de trabalho temporário ou serviços eventuais, agências lucrativas de colocação de trabalhadores permanentes ou que estabeleçam, por meio de contratos comerciais, como de convenção ou fabricação de produtos, partes ou acessórios, distribuição, franquia ou “franchising”.	Solidária	Responsabilidade subsidiária se a empresa principal controlar a terceira quanto ao cumprimento dos direitos dos terceirizados e nos seguintes casos: substituição de trabalhador ausente, suspensão por licença, aumento ocasional ou extraordinário da atividade da empresa, organização de congressos, conferências, férias, exposições, trabalhos urgentes para prevenir acidentes ou perigos que não	Trabalhista e seguridade social	Lei n. 23.551 de 1988 (LAS - Ley de Asociaciones Sindicales) Tipos de associações sindicais previstas na lei: trabalhadores de uma mesma atividade ou atividades afins, trabalhadores de um mesmo ofício, profissão ou categoria,

País	Norma	Objeto da terceirização	Responsabilidade	Exceção responsabilidade solidária	Proteção	Representação sindical
				podem ser atendidos por pessoal permanente, e em geral, para a atenção de necessidades extraordinárias ou transitórias que demandem a execução de tarefas alheias ao habitual da empresa usuária.		ainda que em distintas funções; trabalhadores que prestam serviços dentro da mesma empresa
Chile	Código del Trabajo 20.123 / 2006	Empresas subcontratadas, que em razão de um acordo contratual, encarregam-se de executar obras e serviços com trabalhadores sob sua dependência, para uma empresa tomadora	Solidária	Responsabilidade subsidiária se a tomadora se informar sobre o cumprimento das obrigações trabalhistas (certificados emitidos pela Inspeção do Trabalho).	Trabalhista e seguridade social	<i>Sindicato de empresa:</i> agrupa os trabalhadores de uma mesma empresa. <i>Sindicato inter-empresa:</i> trabalhadores dos mais variados empregadores. <i>Sindicato de trabalhadores independentes:</i> trabalhadores da mesma entidade patronal <i>Sindicato de trabalhadores da temporais:</i> trabalhadores que realizam exercem atividades em períodos, ciclos e tempos
Peru	27.626 / 2002	Empresas de serviços temporários, complementares,	Solidária	As cooperativas somente podem prestar serviços temporários ou especializados, proibido	Trabalhista e seguridade social	As terceiras tem a obrigação de informar, por escrito, às organizações sindicais, a

País	Norma	Objeto da terceirização	Responsabilidade	Exceção responsabilidade solidária	Proteção	Representação sindical
	(cooperativas) 29.245 / 2008 (empresas) Decreto Legislativo 1.038 / 2008 (acordo Peru-EUA)	especializados, cooperativas de trabalho temporário e cooperativas fomento ao emprego (contratos de gerência e de obras, processos de terceirização externa, contratos em que os terceiros assumem parte integral do processo produtivo)		desenvolver simultaneamente ambas as atividades.	Carta de fiança bancária - garantia do cumprimento das obrigações, que se estende por um ano, a partir da finalização do contrato	identidade da empresa principal, as atividades que são objeto do contrato e o local de execução das atividades (Art. 6, Lei 29.245/08).
Paraguai	Código del Trabajo 213 / 1993	Intermediário	Solidária	Transfere para o intermediário a obrigação de declarar a sua qualidade e identificar o tomador, sob pena de responder solidariamente	Trabalhista	
Equador	Lei de Reforma do Contrato de Trabalho	<i>Intermediação laboral</i> (atividade que consiste em contratar trabalhadores com o objetivo de disponibilizá-los à empresa tomadora que determina suas tarefas). <i>Intermediação</i>	Solidária		Trabalhista	

País	Norma	Objeto da terceirização	Responsabilidade	Exceção responsabilidade solidária	Proteção	Representação sindical
		<i>de serviços complementares</i> (pessoa jurídica constituída em conformidade com a Lei das Companhias, para executar serviços complementares ao processo produtivo de outra empresa)				
Venezuela	Lei Orgânica do Trabalho / 1999	Empresas intermediárias registradas no Ministério do Trabalho	Solidária		Trabalhista	
México	Lei Federal do Trabalho	Empresa que executa obras ou serviços, em forma exclusiva ou principal para outra e não dispõe de elementos próprios ou suficientes para cumprir com as obrigações trabalhistas	Solidária		Trabalhista	
Colômbia	Código Substantivo do Trabalho	Intermediários (pessoas que contratam serviços de outras empresas para executar trabalhos em benefício ou por conta exclusiva de um empregador) devem	Solidária		Trabalhista	

País	Norma	Objeto da terceirização	Responsabilidade	Exceção responsabilidade solidária	Proteção	Representação sindical
		declararem a qualidade e manifestar a razão social do empregador que responderá solidariamente				
Guatemala	Código del Trabajo	Intermediário (pessoa jurídica que contrata em nome próprio os serviços de trabalhadores em benefício de outro patrão)	Solidária		Trabalhista	

Fonte: Uriarte; Colotuzzo (2008); Instituto Observatório Social (2009).

Os próximos tópicos detalham os regulamentos jurídicos do processo de terceirização vigentes no Uruguai, na Argentina, no Chile, no Peru e no Paraguai.

3.1 Uruguai

O Uruguai possui três legislações que regulamentam o trabalho terceirizado:

- Lei n. 18.098 de 2007, que dita normas de contratação de serviços terceirizados por organismos estatais;

- Leis n. 18.099 de 2007 e n. 18.251 de 2008, que estabelecem normas de proteção aos processos de descentralização empresarial.

A legislação referente aos organismos estatais (Lei n. 18.098 de 2007) define o nível de exigência que a autoridade pública deve estabelecer em relação à empresa contratada. O artigo 3º estabelece que a autoridade pública contratante tem o direito de exigir da contratada a documentação comprobatória do pagamento dos salários e dos demais encargos referentes aos trabalhadores terceirizados. Assim como, as empresas privadas têm o dever de comunicar o organismo contratante no caso que este requeira os dados pessoais dos trabalhadores.

Art. 3º. En los pliegos se incluirá una cláusula por la cual la autoridad pública contratante se reserva el derecho de exigir a la empresa contratada la documentación que acredite el pago de salarios y demás rubros emergentes de la relación laboral así como los recaudos que justifiquen que está al día en el pago de la póliza contra accidentes de trabajo así como las contribuciones de seguridad social, como condición previa al pago de los servicios prestados. Las empresas deberán comprometerse a comunicar al Organismo contratante en caso que éste se lo requiera los datos personales de los trabajadores afectados a la prestación del servicio a efectos de que se puedan realizar los controles correspondientes.

A Legislação n. 18.099 de 2007 é fundamental para a regulamentação da terceirização das relações de trabalho no setor privado uruguaio porque estabelece, em seu artigo 1º, a responsabilidade solidária da empresa tomadora no que se refere ao pagamento das obrigações trabalhistas, da seguridade social, do acidente de trabalho e da doença ocupacional.

Art. 1º. Todo patrono o empresario que utilice subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra, será responsable solidario de las obligaciones laborales de éstos hacia los trabajadores contratados, así como del pago de las contribuciones a la seguridad social a la entidad provisional que corresponda, de la prima de accidente de trabajo y enfermedad profesional y de las sanciones y

recuperos que se adeuden al Banco de Seguros del Estado en relación a esos trabajadores.

El Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, los organismos comprendidos en los artículos 220 y 221 de la Constitución de la República, las Intendencias Municipales, las Juntas Departamentales y las personas públicas no estatales, cuando utilicen personal mediante algunas de las modalidades previstas en el inciso anterior, quedan incluidos en el régimen de responsabilidad solidaria regulado por esta ley.

La responsabilidad solidaria queda limitada a las obligaciones devengadas durante el período de subcontratación, intermediación o suministro de mano de obra.

A Lei n. 18.251 de 2008, que também dispõe sobre a responsabilidade laboral nos processos de descentralização empresarial, define as atividades que podem ser realizadas pelas terceiras, classificando-as como subcontratação, intermediação e fornecedor de mão de obra. O detalhamento das atividades realizadas por estas empresas deveria ter como objetivo impedir o aumento da prática da terceirização e das relações de trabalho fraudulentas, entretanto a definição proposta pela legislação é tão ampla que inclui todo tipo de atividade econômica e não obstaculiza, de fato, a ocorrência da terceirização. Segue a íntegra do artigo 1º da Lei 18.251, que descreve as atividades das terceiras.

Art. 1º. A los efectos de la Ley N° 18.099, de 24 de enero de 2007:

A) (Subcontratista). 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 éstos 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.

B) (Intermediario). 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.

C) (Empresa suministradora de mano de obra). Agencia de empleo privada o empresa suministradora de mano de obra es la 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.

A legislação de 2008, em seu artigo 4º, também determina que todo empresário que utiliza os serviços terceirizados tem direito de ser informado sobre o modo e o estado do cumprimento das obrigações trabalhistas, assim como a proteção ao acidente de trabalho e a enfermidades profissionais correspondentes aos trabalhadores. Por conseguinte, o tomador pode exigir da empresa contratada a apresentação dos documentos listados no mesmo artigo 4º, que segue:

Art. 4º. (Información sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social).- Todo patrono o empresario que utilice subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra tiene derecho a ser informado por éstos sobre el monto y el estado de cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales, así como las correspondientes a la protección de la contingencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que a éstos correspondan respecto de sus trabajadores.

A esos efectos, queda facultado a exigir a la empresa contratada la exhibición de los siguientes documentos:

A) Declaración nominada de historia laboral (artículo 87 de la Ley Nº 16.713, de 3 de setiembre de 1995) y recibo de pago de cotizaciones al organismo previsional.

B) Certificado que acredite situación regular de pago de las contribuciones a la seguridad social a la entidad previsional que corresponda (artículo 663 de la Ley Nº 16.170, de 28 de diciembre de 1990).

C) Constancia del Banco de Seguros del Estado que acredite la existencia del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

D) Planilla de control de trabajo, recibos de haberes salariales y, en su caso, convenio colectivo aplicable.

Asimismo, podrá requerir los datos personales de los trabajadores comprendidos en la prestación del servicio a efectos de realizar los controles que estime pertinentes.

O artigo 6º da legislação de 2008 incentiva que a empresa tomadora exija o cumprimento das obrigações trabalhistas pelas terceiras, transformando a responsabilidade solidária da tomadora, definida pelo artigo 1º da Lei n. 18.099 de 2007, em subsidiária. Embora este dispositivo reduza os casos de precarização do trabalho, traduz-se em afirmação da terceirização por reconhecer como lícita a prática, conceituada por Gauthier (2007, p. 199) como uma “descentralização responsável ou descente”, conforme passagem:

Con la nueva norma en ultima instancia, si bien se admite el recurso a la descentralización empresarial sin restricciones, se establecen una serie de condiciones y consecuencias que tienden al desarrollo de una descentralización responsable o decente, que contemple los derechos laborales de los trabajadores involucrados, observando y haciendo observar a la empresa descentralizada las normas del ordenamiento laboral y de la seguridad social.

Por fim, o artigo 5º da Lei 18.099 de 2008 estabelece que os trabalhadores subcontratados em caráter temporário não podem receber salários inferiores aos da planta principal, de acordo com o princípio de que para igual tarefa corresponde igual salário. No entanto, não se trata de equiparação absoluta porque garante ao trabalhador temporário apenas os benefícios mínimos

estabelecidos pelos convênios e não os efetivamente recebidos. E ainda, este dispositivo somente se aplica aos trabalhadores de empresas fornecedoras de trabalhadores temporários, não contemplando a terceirização por subcontratação ou as intermediárias, que devem estar dispostas nos respectivos laudos ou convênios vigentes nos grupos de atividades.

No geral, a regulamentação uruguaia estimula a triangularização das relações de trabalho, na medida em que concebe conceitos amplos de empresas intermediárias, subcontratadas e fornecedoras de mão-de-obra, ou melhor, não limita as atividades econômicas em que incidirão a terceirização e apenas impede a precarização. Em contrapartida, a legislação de 2008 estimula que os empresários principais fiscalizem o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias pelas terceiras, mediante a concessão da responsabilidade subsidiária.

3.2 Argentina

A terceirização das relações de trabalho na Argentina é regulamentada pela Lei n. 30 de 2003, cujo artigo 1º dedica-se à matéria da intermediação e da interposição privada da terceirização do trabalho, autorizada nos casos em que os intermediários (terceiros) se enquadrem no art. 1º, I, da lei.

A legislação é clara quanto ao reconhecimento da responsabilidade solidária entre a empresa tomadora e a terceira no que se referem aos direitos dos trabalhadores terceirizados, assegurando, desta maneira, tratamento semelhante aos trabalhadores diretos e indiretos da tomadora. Portanto, quanto à interposição de sujeitos empregadores, a justiça argentina atribui a responsabilidade solidária laboral entre a empresa principal e da interposta.

Os artigos 30 e 136 da LCT (Lei do Contrato de Trabajo) também estabelecem os círculos de responsabilidade solidária entre o empregador principal e o interposto quanto à contratação, subcontratação e delegação dos estabelecimentos. Estes dispositivos obrigam a empresa principal a controlar os contratistas e os subcontratistas com respeito ao cumprimento das normas relativas ao trabalho e à seguridade social, sendo que a omissão da empresa principal pode resultar, automaticamente, em responsabilidade solidária.

“Art. 30. Subcontratación y delegación. Solidaridad. 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. 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 harán 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. Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley 22.250”.

A Lei de n. 30 também determina sanções civis e penais nos casos de violação da disciplina da mediação privada nas relações de trabalho, com o objetivo de evitar fraudes e o exercício abusivo da intermediação privada, principalmente quanto ao uso do trabalho de menores, a partir da determinação de sanções penais específicas.

No sentido de evitar fraudes societárias (sociedades de fachada, interposição societária de fácil volatilidade e descapitalização empresária), a legislação estipula um mecanismo de certificação da terceira com base em códigos de comportamento elaborados em sede administrativa, como meio de evitar a interposição ilícita.

Na última década, na Argentina ampliou-se o debate acerca da intermediação insolvente ou fraudulenta e a responsabilidade solidária dos sócios, contratantes e administradores sociais, principalmente quanto às manifestações contraditórias dos tribunais das províncias. Arese (2008) aponta duas correntes de interpretação nos julgados a respeito da responsabilidade societária: restrita e ampla. A corrente restrita entende que há responsabilidade direta ou solidária do administrador por atos ilícitos societários; o administrador deve responder por sua omissão e na medida do dano a terceiros; e para haver inoponibilidade da personalidade jurídica societária é necessário demonstrar a constituição de uma sociedade como mero recurso para violar a lei. A corrente ampla, sustentada pelos tribunais do trabalho, define que a atuação ou conduta com fins extra-societários é utilizada para violar a lei; a responsabilidade dos administradores e representantes societários surge na medida em que não atuam com “lealdade e com a diligência de bons homens de negócios”; e pela irregularidade total ou parcial do trabalhador pela interposição das figuras societárias, não somente transgressões societárias segundo a norma citada, assim como fraudes laborais e provisionais, contrárias à ordem pública e à boa fé.

3.3 Chile

A Lei n. 20.123, sancionada em 2006, regulamenta o trabalho em regime de subcontratação e o contrato de trabalho das empresas de serviços transitórios. A lei também agregou os incisos 2º e 3º ao artigo 92 bis, do Código do Trabalho chileno, definindo multa a benefício fiscal às empresas que utilizam serviços intermediários agrícolas ou empresas intermediárias não inscritas.

O artigo 183-A define a terceira como uma empresa que contrata ou subcontrata trabalhadores sob sua responsabilidade para executar serviços na planta da empresa tomadora. Como nos demais países da América Latina, a legislação chilena concebe uma descrição ampla de terceiro, possibilitando que a terceirização ocorra em praticamente todas as atividades econômicas.

Art. 183-A. Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, 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 natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada La empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas.

Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica. Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en El inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478.

A legislação chilena também reconhece a responsabilidade solidária da empresa tomadora frente aos direitos trabalhistas dos terceirizados, conforme explicitado no artigo 183-B:

Art. 183-B. La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.

En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos. La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere El inciso siguiente. El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, em conformidad a las normas de este Párrafo.

En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades cuando quien encargue la obra sea una persona natural.

A empresa tomadora tem o direito de ser informada sobre o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias dos trabalhadores terceirizados, acreditado mediante certificados emitidos pela Inspeção do Trabalho ou por meios idôneos, que garantam a veracidade do modo e do estado do cumprimento das obrigações, evitando-se infrações à legislação trabalhista e previdenciária.

Semelhante à legislação uruguaia que regulamenta a terceirização de mão de obra, a chilena também define no artigo 183-D a possibilidade de conhecimento da responsabilidade subsidiária da empresa tomadora se a mesma exigir o cumprimento das obrigações previdenciárias e trabalhistas pelos interpostos.

Art. 183-D. Si la empresa principal hiciere efectivo el derecho a ser informada y

el derecho de retención a que se refieren los incisos primero y tercero del artículo anterior, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores del contratista o subcontratista prestaron servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena. Igual responsabilidad asumirá el contratista respecto de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

Se aplicará también, lo dispuesto en el inciso precedente, en el caso que, habiendo sido notificada por la Dirección del Trabajo de las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas, la empresa principal o contratista, según corresponda, hiciere efectivo El derecho de retención a que se refiere el inciso tercero del artículo precedente.

Diante da breve descrição da legislação chilena, nota-se que semelhante à uruguaia, o ordenamento jurídico do trabalho adotou uma posição contrária à precarização do trabalho, mas pouco impeditiva da terceirização no país ao permitir a prática em todas as atividades econômicas, desde que as empresas sejam idôneas.

3.4 - Peru

O ordenamento jurídico peruano dispõe três legislações que regulamentam as relações triangulares de trabalho:

- Lei n. 27.626 de 2002, que define a regulamentação da terceirização em cooperativas;
- Lei n. 29.245 de 2008, que regula os serviços de terceirização nas empresas;
- Decreto Legislativo n. 1.038 de 2008, acordo de promoção comercial Peru-Estados Unidos, que define a terceirização com meio de aumentar a competitividade e criar empregos.

Primeiramente, a Lei 27.626 de 2002 foi criada com o objetivo de regular unicamente a prestação de serviço via cooperativas. O artigo 5º define que a infração a esta legislação implicará o Princípio da Primazia da Realidade, ou seja, em caso de fraude reconhece-se o vínculo trabalhista direto com a empresa tomadora desde o início da prestação de serviço.

A legislação limita o número de trabalhadores cooperados a 25% ao total de trabalhadores que tenha vínculo direto com a tomadora. Também é proibida a contratação de cooperativa para executar permanentemente a atividade principal da empresa, somente podendo realizar contratos de natureza ocasional ou complementar (artigo 12).

A cooperativa somente pode prestar serviços temporários ou de caráter complementar ou especializado, definidos pelo artigo 11 como:

Art. 11º. De las empresas de servicios.

11.1 Las empresas de servicios temporales son aquellas personas jurídicas que contratan con terceras denominadas usuaria para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades mediante el destaque de sus trabajadores para desarrollar las labores bajo el poder de dirección de la empresa usuaria correspondientes a los contratos de naturaleza ocasional y de suplencia previstos en el Título II del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

11.2 Las empresas de servicios complementarios son aquellas personas jurídicas que destacan su personal a terceras empresas denominadas usuarias para desarrollar actividades accesorias o no vinculadas al giro del negocio de éstas.

11.3 Las empresas de servicios especializados son aquellas personas jurídicas que brindan servicios de alta especialización en relación a la empresa usuaria que las contrata. En este supuesto la empresa usuaria carece de facultad de dirección respecto de las tareas que ejecuta el personal destacado por la empresa de servicios especializados.

A Lei n. 29.245/08 regula os direitos e as obrigações pertinentes às relações triangulares que envolvam a vinculação empresarial. Em seu artigo 2º define-se a terceirização técnica, que consiste na subordinação das atividades e das obras, assim como os trabalhadores, às especificações estabelecidas pela empresa tomadora.

“Se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.”

O artigo 3º da mesma lei estabelece, embora não taxativamente, os tipos de contratos de serviços terceirizados, quais sejam: contratos de gerência ou de obra, contratos de terceirização externa ou contratos em que um terceiro assume parte integral do processo produtivo.

Art. 3º. Casos que constituyen tercerización de servicios. Constituyen tercerización de servicios, entre otros, los contratos de gerencia conforme a la Ley General de Sociedades, los contratos de obra, los procesos de tercerización externa, los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una aparte integral del proceso productivo.

Caso os artigos 2º e 3º não sejam cumpridos, o artigo 5º define que será considerado o vínculo empregatício direto e imediato com a empresa principal, ou melhor, será descaracterizada a relação de terceirização, denominado pela legislação peruana como “desnaturalização” do contrato de terceirização, de acordo com o que segue:

Art. 5º. Desnaturalización. Los contratos de tercerización que no cumplan con los requisitos señalados en los artículos segundo y tercero de la presente Ley y que impliquen una simple provisión de personal, originan que los trabajadores desplazados de la empresa tercerizadora tengan una relación de trabajo directa e inmediata con la empresa principal, así como la cancelación del registro a que se refiere el artículo octavo de la presente Ley, sin perjuicio de las demás sanciones establecidas en las normas correspondientes.

As empresas que prestam serviços de terceirização têm a obrigação, de acordo com o artigo 6º, de informar por escrito às organizações sindicais e aos trabalhadores da empresa principal, sob pena de caracterizar infração administrativa, a identidade da empresa principal, as atividades que constituem o contrato e o lugar de execução destas atividades. Segundo o disposto no artigo 8º, as terceiras também devem se inscrever no Registro Nacional de Empresas Terceirizadoras a cargo da Autoridade Administrativa do Trabalho, no prazo de 30 dias úteis de sua constituição.

O artigo 9º conhece a responsabilidade solidária da empresa principal quanto às obrigações trabalhistas e aos benefícios da seguridade social nos casos de contratação de obras ou de serviços

de empresas terceirizadas. Os efeitos deste dispositivo se estendem por um ano a partir da data do distrato com o trabalhador.

Art. 9º. Responsabilidad de la empresa principal. La empresa principal que contrate la realización de obras o servicios con desplazamiento de personal de la empresa tercerizadora es solidariamente responsable por el pago de los derechos y beneficios laborales y por las obligaciones de seguridad social devengados por el tiempo en que el trabajador estuvo desplazado. Dicha responsabilidad se extiende por un año posterior a la culminación de su desplazamiento. La empresa tercerizadora mantiene su responsabilidad por el plazo establecido para la prescripción laboral.

O Decreto Legislativo n. 1.038/08 foi elaborado no sentido de facilitar a implementação do Acordo de Promoção Comercial Peru-Estados Unidos e dispõe abertamente em defesa da terceirização como mecanismo de promover a atividade privada, conforme passagem:

La tercerización es una manera de alentar activamente la participación de agentes privados en la generación de empleo, actividad que debe ser adecuadamente regulada a fin de compatibilizar la cautela de los derechos laborales de los trabajadores con la promoción de la actividad privada

A doutrina peruana, de acordo com Uriarte e Colotuzzo (2009), define como níveis mais altos de desproteção, momentos em que a intermediação se converte em interposição trabalhista, com a simulação de empresas ou de cooperativas fictícias desprovidas de patrimônio, cujo objetivo é ocultar o verdadeiro empregador

3.5 - Paraguai

No Paraguai, os artigos 24 a 26 da Lei 213 de 1993 afirmam o processo de terceirização das relações de trabalho no país, semelhante à legislação que vigora nos demais países da América Latina. Enquanto o artigo 24 conceitua a figura do empregador, o artigo 25 define as pessoas que podem representar o empregador, quais sejam:

Art. 25. Serán considerados como representantes del empleador y, en tal concepto, obligan a éste en sus relaciones con los demás trabajadores: a) los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general, las personas que

*ejercen funciones de dirección o administración, con el asentimiento del empleador; y
b) los intermediarios.*

Este artigo ainda define o intermediário, ou melhor, o terceiro, como a empresa que contrata serviços de uma ou mais pessoas para executar trabalho em benefício de um empregador, mesmo como empresário independente, organizando os serviços de determinados trabalhadores para realizar trabalhos nos quais utilizem locais, equipes, materiais ou outros elementos de um empregador e em atividades conexas.

A parte final do artigo 25 define a responsabilidade da empresa tomadora e do intermediário em casos de adimplemento dos direitos trabalhistas. Estabelece-se que o intermediário que declarar sua qualidade e estabelecer o empregador para o qual presta serviços ao celebrar contratos de trabalho, responderá subsidiariamente pelas obrigações legais e contratuais pertinentes. Conseqüentemente, o intermediário responderá solidariamente caso não informe à autoridade competente o real tomador. Nota-se um diferencial na legislação paraguaia em relação às demais analisadas, na medida em que transfere para o terceiro a incumbência de declarar à justiça a relação trilateral, sob pena do reconhecimento da responsabilidade solidária. Nos demais países latinos analisados, ao contrário, a obrigação é da empresa tomadora, mediante o bônus da subsidiariedade. *In versus*, a parte final do artigo 25:

Art. 25....Todo intermediario debe declarar su calidad y el nombre del empleador por cuenta de quien actúa, al celebrar contratos de trabajo. En caso contrario, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones legales y contractuales pertinentes.

Por fim, o artigo 26 desconsidera a condição de intermediário nos casos em que a empresa assume todos os riscos do negócio e age com autonomia perante a atividade econômica e ao trabalhador.

Art. 26. No serán considerados como intermediarios, sino como empleadores, las personas naturales o jurídicas que mediante contrato ejecuten trabajos en beneficio ajeno, asumiendo todos los riesgos para realizarlos con sus propios elementos y autonomía directa y técnica o labores ajenas a las actividades normales de quien encarga la obra.

Em suma, os artigos da Lei 213 que regulamentam as relações triangulares de trabalho, embora reconheçam a responsabilidade solidária da empresa tomadora, definem uma série de regras para o reconhecimento da condição do intermediário pela justiça paraguaia, sob pena deste responder com o patrimônio pelo débito trabalhista.

4 - As diretrizes para a regulamentação da terceirização no Brasil

O panorama das legislações e dos dispositivos que regulamentam a terceirização nos países da América Latina norteia a definição de diretrizes gerais para a elaboração de uma legislação brasileira que garanta os direitos dos trabalhadores terceirizados, iniba a prática da terceirização e proporcione a economia processual. Podemos destacar quatro diretrizes principais:

- *Definição das atividades econômicas que podem ser terceirizadas*: detalhamento das atividades que podem ser terceirizadas, reduzindo as atuais dúvidas acerca da diferença entre atividade-meio e atividade-fim;
- *Isonomia*: igualdade de direitos e de condições de trabalho entre os trabalhadores terceirizados e os da empresa-principal. Nesse quesito, inclui-se a equiparação salarial, tanto das parcelas previstas em lei, quanto as ajustadas entre as partes, assim como cláusulas de natureza não salarial, como condições de segurança e de higiene;
- *Responsabilidade solidária da empresa tomadora*: a empresa tomadora e o interposto são responsáveis solidários pelo pagamento dos direitos inadimplentes dos trabalhadores terceirizados; e
- *Representatividade sindical*: participação dos terceirizados no sindicato dos trabalhadores da empresa principal, incorporando-os aos acordos coletivos. O sindicato representante dos trabalhadores da empresa principal deveria assumir o papel de fiscalização e coordenação dos processos de terceirização.

As regras vigentes no Brasil estão distantes das diretrizes supra, na medida em que não existe uma regulamentação específica para a terceirização. Essa lacuna tem suscitado amplo debate entre os trabalhadores, os empresários e os estudiosos do mundo do trabalho no sentido da necessidade, ou não, de se regulamentar essa forma atípica de contratação no Brasil.

Discute-se a relevância de haver no país normas que assegurem aos trabalhadores terceirizados condições de trabalho e garantias jurídicas que permitam que seja concretizado, no mundo da vida, o direito à igualdade substantiva (não meramente formal), defendido pelo *caput* do Artigo 5º da Constituição Federal. Esse direito é amalgamado pelos princípios da dignidade humana e do valor social do trabalho, fundamentos da República brasileira, que informam tanto a ordem social como a econômica, no sentido da constituição de uma sociedade integrada e justa. Por fim, uma proteção mais adequada aos trabalhadores terceirizados está expressa na Recomendação 198 da OIT, de 2006, sobre relação de trabalho, que propõe direitos equivalentes dos trabalhadores terceirizados e dos “principais” quanto às obrigações estabelecidas pela norma trabalhista e pela seguridade social.

Referências bibliográficas

ARESE, Cesar. Solidariedad laboral e intermedicación de mano de obra. **Revista Derecho del trabajo**, Argentina, 2008.

BORTONE, Roberta; DAMIANO, Cessare; GOTTARDI, Donata. **Trabalho e precariedade**: o revés do trabalho (mimeo).

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. Terceirização e precarização: o binômio anti-social em indústrias. *In*: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

_____; THÉBAUD-MONY, Annie. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. *In*: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. *In*: **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

FIORI, José Luís. **Poder e dinheiro: uma economia política da globalização**. Petrópolis: Vozes, 1997.

GAUTHIER, Gustavo. Amplificación de La responsabilidad del empresario que utiliza subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra: el caso uruguayo a partir de la sanción de la ley n. 18.099. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas-SP: n. 31, 2007.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. **Panorama econômico y sindical del sector de papel y celulose em los países del cono sur**. São Paulo: março de 2009.

KREIN, Dari; BIAVASCHI, Magda. As instituições públicas e o processo de flexibilização das relações de trabalho no Brasil. 31º **Encontro Anual da ANPOCS** – de 22 a 26 de outubro de 2007 (mimeo).

POCHMANN, Márcio. **A Superterceirização do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

SANCHES, Ana Tercia. Terceirização e a ação sindical no setor financeiro. *In*: **XI Encontro Nacional da ABET: a crise mundial e os dilemas do trabalho**. Campinas-SP, 2009 (mimeo).

URIARTE, Oscar Ermida; COLOTUZZO, Natalia. **Descentralización, tercerización, subcontratación**. Informe OIT sobre terceirização, Montevideo, 05 de julho de 2008 (mimeo).

VIANA, Márcio Túlio. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do jurídico. 2008 (mimeo).

_____ *et al.* **O novo contrato de trabalho: teoria, prática e crítica da lei n. 9.601/98**. São Paulo: LTr, 1998.

Paulo: LTr, 1998.