

Publicado en www.relats.org

HISTORIA Y SITUACIÓN ACTUAL NORMATIVA SOBRE LA TERCERIZACIÓN EN BRASIL

Felipe Gomes da Silva Vasconcelos

2020

Histórico.

- Decreto-Ley 5.452/1943 (CLT). Art. 455. posibilidad de tercerizar actividades relativas al ramo de la construcción con responsabilidad solidaria.
- Decreto 200/1967. Posibilidad de tercerizar en la administración pública servicios considerados accesorios.
- Ley 6019/1974. Permite en la iniciativa privada la contratación de empleados temporales por empresa contratista, caso haya necesidades temporales de sustitución de empleados regulares y permanentes o acréscimo demasiado el los servicios. Tiempo máximo de 90 días.
- Ley 7102/1983. Permite la tercerización en servicios de seguridad privada, vigilancia y transporte de valores con el fundamento de que son actividades que exigen un entrenamiento específico.
- Súmula 256/1986, TST (parámetro jurisprudencial de la Suprema Corte Laboral). La tercerización es considerada lícita exclusivamente para los contratos temporales (Ley 6019/1974) y de vigilancia (Ley 7102/1986). Los demás casos

son considerados ilícitos con la consecuencia de que el vínculo laboral se formaría directamente con el contratante.

- Súmula 331/1993, TST (nuevo parámetro jurisprudencial de la Suprema Corte Laboral). Expansión de las posibilidades de tercerización para todas las actividades de aseo y conservación, así como todas las actividades-medio, siempre que inexistente la vinculación personal a los servicios y la subordinación directa. Además, prevé la responsabilidad subsidiaria del contratante y la no existencia de vínculo laboral entre el trabajador tercerizado y la administración pública contratante, aunque se trate de contrato irregular.
- Súmula 331/2000, TST (cambio). Incluye la responsabilidad de la administración pública por incumplimientos de las contratistas.
- STF, 2010. ADC 16. La Suprema Corte Constitucional decide que la administración pública no es automáticamente responsable subsidiariamente por incumplimientos de la contratista.
- Ley 13.429/2017. Cambia la Ley de trabajo temporal (que es una forma de tercerización). La concepción es ampliada y pasa a ser utilizada para necesidades de sustitución temporal de empleados permanentes o para demandas de servicios complementares (imprevisibles o previsibles con naturaleza intermitente o periódica). Amplia el plazo de ese contrato de 90 días para 180 días, que podrán ser continuos o no y también que se podrá prorrogarlo por más 90 días. Además, dispone sobre la tercerización permanente de servicios determinados y específicos por una empresa contratante. Impone algunos requisitos para constitución de empresas contratistas, i.e. capital social variable por número de empleados (10 mil hasta diez empleados) y registro en los órganos competentes. Permite la cuarterización. Establece la responsabilidad subsidiaria.

- Ley 13.467/2017. Frente a las discusiones sobre la posible restricción de la tercerización para actividades determinadas y específicas, esta ley cambia la anterior para decir que la tercerización puede ocurrir en cualquier de las actividades de la contratante, aunque sean principales. La ley asegura a los empleados de las contratistas en el tiempo en que prestan servicios en la contratante las mismas condiciones de alimentación, cuando en refectorios, transporte, atendimento médico, si existente en las dependencias de la contratante, entrenamiento adecuado, y medidas de protección a la salud y seguridad en el trabajo. La ley faculta a la contratante y la contratista decidir si los empleados de la contratista recibirán el mismo salario que reciben los empleados de la contratante. Mantiene la cuarterización y la responsabilidad subsidiaria.
- STF, 2018. ADPF 324 y RE 958252. Suprema Corte Constitucional decide por la legalidad de la tercerización irrestricta incluso de la actividad principal de las empresas contratantes.

Actual escenario

- Ley 6019/1974 (con los cambios de la Ley 13429/2017 y Ley 13467/2017)
- Decreto 10060/2019 (reglamentación de la Ley 6019/1974)

Trabajo temporal

- **Concepto:** sustitución de empleados permanentes o demandas complementares de servicios.
- **Plazo:** 180 días prorrogables por más 90 días. El trabajo puede ser continuo o intermitente, pero no puede ultrapasar el plazo designado.
- **Actividades:** principales o secundarias.

- **Relación:** triangular. El trabajador temporal es empleado de una empresa de trabajo temporal, pero quien dirigirá los servicios es el cliente o contratante.
- **Empresa de trabajo temporal:** debe ser registrada en el Ministerio de la Economía, con los siguientes documentos: (i) personería jurídica y registro en la Junta Comercial, (ii) registro en el Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) y (iii) capital social compatible, es decir, hasta diez empleados, mínimo de 10 mil reales, más de diez hasta veinte, 25 mil reales, más de veinte hasta cincuenta, 45 mil reales, más de cincuenta hasta cien, 100 mil reales, más de cien, mínimo de 250 mil reales.
- **Empresa tomadora, cliente o contratante:** es responsable por garantizar las condiciones de seguridad, higiene y salubridad de los trabajadores cuando el trabajo es realizado en sus dependencias o en localidad por ella determinada. Es responsable por poner a disposición el mismo atendimento médico y de alimentación destinado a sus empleados existente en sus dependencias o en local por ella determinado. Ejercerá el poder técnico, disciplinario y directivo sobre los trabajadores temporales.
- **Trabajador temporal:** derechos: misma remuneración que los empleados de la empresa contratante y en cualquier hipótesis el mínimo; el pago de vacaciones proporcionales en el caso de despidos sin motivación, renuncia o término normal del contrato; Fundo de Garantia por Tempo do Serviço; beneficios de la seguridad social; seguro de accidente de trabajo; anotación en la Cartera de Trabalho; limitación de la jornada laboral.
- **Responsabilidad:** subsidiaria y restricta al período en que el trabajo fue realizado. Solidaria en el caso de quiebra de la empresa de trabajo temporal.

Trabajo a terceros

- **Concepto:** transferencia por una empresa contratante de la ejecución de cualquier de sus actividades a otra empresa contratista, con capacidad económica para ejecutar el trabajo.
- **Plazo:** indeterminado.
- **Actividades:** principales o secundarias.
- **Relación:** triangular. El trabajador a terceros es empleado de una empresa contratista, que dirigirá los servicios de ese trabajador.
- **Empresa contratista:** Puede subcontratar o quarteirizar servicios. Remunera y dirige la prestación de los servicios. Requisitos: (i) personería jurídica y registro en la Junta Comercial, (ii) registro en el Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) y (iii) capital social compatible, es decir, hasta diez empleados, mínimo de 10 mil reales, más de diez hasta veinte, 25 mil reales, más de veinte hasta cincuenta, 45 mil reales, más de cincuenta hasta cien, 100 mil reales, más de cien, mínimo de 250 mil reales.
- **Empresa contratante:** es responsable por garantizar las condiciones de seguridad, higiene y salubridad de los trabajadores cuando el trabajo es realizado en sus dependencias o en localidad por ella determinada. Tiene la facultad de por poner a disposición el mismo atendimento médico y de alimentación destinado a sus empleados existente en sus dependencias o en local por ella determinado.
- **Trabajador a terceros:** derechos: misma condición de alimentación que los empleados de la contratante si hay refectorios en el local, transporte en igualdad de condiciones, mismas condiciones de atendimento médico,

si existente en las dependencias de la contratante o en la localidad por ella determinada, mismas condiciones sanitarias, protección a la salud y seguridad en el trabajo. No tiene garantía de recibir el mismo salario que el empleado de la contratante.

- **Responsabilidad:** subsidiaria y restricta al período en que el trabajo fue realizado.

Intentos legislativos de regular la tercerización

PL 4302/1998

PL 4330/2004

PL 1621/2007

PLS 447/2011

PLS 300/2015

PLS 554/2015

Regulación por negociación colectiva

ACT abril 1994 – Mercedes-Benz, Comisión de fábrica y Sindicato. Negociación parte de los 18 acuerdos colectivos de trabajo sobre restructuración productiva – uno de ellos trató específicamente sobre la tercerización. Sobre la tercerización el acuerdo colectivo apuntaba para las siguientes alternativas para los puestos de trabajo afectados, por orden de prioridad: el trabajador es transferido para otro puesto de trabajo, es admitido en la contratista, o es registrado en entidades de recolocación en el mercado de trabajo.