

Publicado en:

Del Bono, A. (2017), “A regulação da subcontratação do trabalho na Argentina: Seus alcances e os debates vigentes”, en Carlos Salas, José Dari Krein, Magda Barros Biavasch, Marcia de Paula Leite (orgs). *Trabalho e regulação em preceptiva comparada*, São Carlos, Edufscar/ Fapesp, pp. 197-218. ISBN: 978-85-7600-482-0.

A regulação da subcontratação do trabalho na Argentina: seus alcances e os debates vigentes

Andrea Del Bono¹

Introdução

Historicamente, a organização da produção e do trabalho abarcou a intervenção de terceiros, contratantes de mão de obra e intermediários (Bronstein, 2007; Echeverría Tortello, 2010). De fato, enquanto forma de produção de bens e serviços, a subcontratação de trabalho é uma modalidade antiga e muito empregada. Sem embargo, apesar de não se tratar de fenômeno novo, atualmente mantém-se o questionamento acerca de seus alcances e consequências. Em parte, pela forma com a qual os processos de terceirização têm se resignificado a partir de uma inusitada expansão para setores estratégicos e com grande quantidade de trabalhadores – o setor de serviços, por exemplo – como também por sua generalização em todos os elos da produção industrial. Assim mesmo, este interesse não se deve apenas à necessidade de questionar a natureza do fenômeno, mas também a uma preocupação pelos seus alcances e consequências.

Desde os anos oitenta e, especialmente, a partir dos anos noventa do século passado, a terceirização de atividades e a subcontratação de trabalho são as estratégias por excelência para veicular a descentralização da estrutura das empresas e para assegurar a flexibilidade em suas distintas formas (numérica, salarial e funcional). Na Argentina, estas estratégias adquiriram grande impulso com o aprofundamento das políticas

¹ Pesquisadora Adjunta do *Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas* (CONICET_sede ICSyA-Universidad Nacional Arturo Jauretche). E_mail: delbonoandrea@gmail.com.

neoliberais que marcaram este período. No mercado de trabalho, as privatizações foram o pontapé inicial para a aplicação de um amplo leque de políticas flexibilizadoras que acarretaram duras consequências para os trabalhadores, fundamentalmente desemprego, precariedade e perda de direitos trabalhistas e sindicais.

No contexto da Argentina atual, a mudança de orientação das políticas trabalhistas deu lugar ao início de um período de recuperação de direitos e vigência renovada dos estatutos tradicionais da negociação coletiva, com a sólida intervenção do Ministério do Trabalho, e do próprio Estado, no desenho de políticas ativas de criação de emprego e reativação econômica. A última década deixou como saldo uma marcada recuperação do mercado de trabalho, a diminuição das taxas de desemprego e o aumento do emprego registrado e dos salários (Palomino e Traitemberg, 2006).

Entretanto, ainda que em um cenário de recuperação, as tendências presentes no mercado de trabalho revelam que a precariedade do trabalho está longe de ser superada. Na Argentina, segundo os dados da Pesquisa Permanente de Domicílios (*Encuesta Permanente de Hogares*) do INDEC, cerca de 33,1% dos trabalhadores no segundo trimestre de 2014 tinham um emprego sem regulamentação (“*en negro*”), o que equivale a 4 milhões de trabalhadores (sobre um total de 12 milhões). Desta forma, um em cada três empregados em relação de dependência não tem direito a aposentadoria, não está coberto por uma entidade que presta assistência médica aos trabalhadores (“*obra social*”) ou por uma seguradora de riscos de trabalho (*aseguradora de riesgos de trabajo*, ART), recebe salários mais baixos e tem menos benefícios trabalhistas que o restante dos empregados registrados.

Certamente, são múltiplos os fatores que determinam este comportamento do mercado de trabalho e seria errôneo pensar em uma única causa para explicar o fenômeno. Sem embargo, existe suficiente consenso de que a amplificação e o aprofundamento das dinâmicas de terceirização em seu espectro mais amplo, que hoje representam uma tendência central das estratégias de organização empresarial, contribuem para este tipo de circunstâncias.

Daí que, ainda no cenário atual de recuperação de direitos trabalhistas, econômicos e sociais, continua sendo importante refletir articuladamente sobre os processos de subcontratação e as tendências gerais de flexibilização já que existem evidências de que estes processos continuam a se atualizar e aprofundar, afetando direitos trabalhistas e coletivos dos trabalhadores e alentando tendências renovadas de precarização do trabalho.

Neste ponto, é preciso deixar claro que preferimos evitar estabelecer uma relação causal (direta) entre o fenômeno da terceirização e o da precarização do trabalho, ainda que esta associação nasça geralmente de evidências concretas, da força dos fatos. Com tudo e com isto, compartilhamos a apreciação de Bensusán (2005), quando enfatiza que, ainda que a subcontratação do trabalho não leve necessariamente à precariedade, essa aumenta de maneira substancial o risco de precarização dado que as formas atípicas que se associam à subcontratação estão escassamente reguladas. Portanto, deveria merecer não apenas uma regulação legal *ad hoc* como também uma atenção especial dentro da política trabalhista, devendo os trabalhadores inscritos nestas práticas ser considerado como um grupo particularmente vulnerável (Bensusán, 2005: 137).

Justamente neste ponto, preocupados com as formas que adota a regulação institucional do fenômeno da terceirização, neste texto nos aprofundamos nesta dimensão. Não se trata, contudo, de que estejamos interessados no marco regulatório dos processos de terceirização e subcontratação *per se*; nossa preocupação é mais de caráter sociológico. Nos interessa o arcabouço legal que respalda e modela tais processos enquanto campos de relações de poder e, especificamente, como reflexo dos avanços e retrocessos que se registram nas tendências de precarização e de desproteção do trabalho frente aos ditames do capital.

Para avançar nesta direção, vamos prestar especial atenção ao marco analítico formulado por Gianibelli (2014), que estudou recentemente as relações de trabalho no marco do fenômeno da terceirização e suas fontes de regulação no direito do trabalho argentino. Em termos analíticos, o autor diferencia duas fontes de regulação do mercado de trabalho (Gianibelli, 2014:240-241). Por um lado, aquela que denomina *contratualista* – ou da unilateralidade – que encontra no mercado seu principal dispositivo de legitimação e opera através da figura jurídica do “contrato”, fundado sobre o direito de propriedade. A segunda fonte, referida como *institucional* – ou imperativa – se funda no Estado como agente regulador e pode ser direta – através de normas jurídicas estatais – ou indireta, através da validação da regulação coletiva (normas impostas pela ação sindical). A partir da tensão existente entre as forças do livre mercado e da regulação estatal, e segundo qual seja a fonte de regulação preponderante, se estabelecerá um marco favorável à unilateralidade empresarial ou à proteção dos trabalhadores.

Neste texto analisaremos as duas vias de intervenção do Estado – direta e indireta – que fazem a própria constituição do “marco institucional” da regulação do fenômeno

da terceirização em sentido amplo e da subcontratação do trabalho, em termos específicos.

Contudo, segundo acabamos de sugerir, nossa proposta se inscreve na linha interpretativa que afirma que as estratégias de terceirização e de subcontratação de trabalho impactam sobre as condições de trabalho e de emprego, contribuindo para gerar situações de precariedade e de desproteção dos trabalhadores frente à atuação empresarial (Castillo, 2005; Iranzo e Leite, 2006; De la Garza, 2005; Del Bono e Quaranta, 2010). Nossa ideia central, em concordância com esta chave interpretativa, é que ainda num contexto de recuperação do emprego e progressiva formalização do trabalho como o que se registra na Argentina, com forte intervenção do Estado em matéria de regulação trabalhista, a dinâmica atual dos processos de terceirização continua provocando formas desprotegidas, precárias e instáveis de trabalho.

O texto se organiza da seguinte maneira: na próxima seção será revista a noção de “terceirização”, a dinâmica empresarial que a acompanha e as formas que adota no terreno da regulação do trabalho (quatro formas jurídicas da terceirização); nesta revisão, se enfatiza o papel da chave da subcontratação do trabalho e sua relevância, na Argentina, como principal estratégia de flexibilização nos anos noventa. Na seguinte seção serão revisitados os vaivéns do Artigo 30 da Lei de Contrato de Trabalho N° 20.744, relativo à subcontratação do trabalho, desde a originária Lei de Contrato de Trabalho sancionada na década de setenta até suas formas vigentes. A seguir, questionamos a proposta de regulação do fenômeno no terreno da negociação coletiva, nos interrogando sobre os alcances da ação sindical e da regulação estatal, nesta etapa atual de forte intervenção regulatória na validação da norma coletiva. Especificamente, será apresentada uma série de casos nos quais a ação sindical conseguiu visibilizar a condição de vulnerabilidade dos trabalhadores subcontratados e ampliar suas margens de negociação. Por último, são apresentados os comentários finais.

Terceirização (em sentido amplo) e subcontratação do trabalho (em sentido estrito)

Antes de continuar, e apesar de que neste texto não iremos nos aprofundar nos diversos matizes que apresenta a conceitualização sobre terceirização/subcontratação, são necessárias algumas considerações prévias que se orientam a delimitar a noção de subcontratação do trabalho – em sentido estrito – que subscrevemos.

Conforme temos desenvolvido recentemente (Del Bono, 2013), existem diversas maneiras de utilizar a terminologia em relação à terceirização, o mais frequente é que as noções de terceirização/subcontratação sejam utilizadas em sentido amplo, permutando os conceitos e recorrendo a uma variedade de sinônimos para o mesmo fenômeno (Ermida, Uriarte e Colotuzzo, 2009^a). Neste terreno predomina o uso de terminologias heterogêneas e definições assistemáticas que, para piorar, não ficaram de fora das mudanças impostas pela desregulação flexibilizadora aplicada sobre a normativa trabalhista durante os anos noventa. Sobre isso, existem inclusive dificuldades no campo da regulação protetora pela falta de acordo em torno da única definição de subcontratação do trabalho no nível dos organismos internacionais e, precisamente, da própria OIT (Bronstein, 2007)².

Para superar esta instância, Ermida Uriarte e Colotuzzo (2009a) formularam uma tipologia composta por quatro “formas jurídicas básicas da terceirização” (depois retomada em Ermida Uriarte e Orsatti, 2009b). Nesses documentos, a terceirização é entendida como uma estratégia de externalização e/ou deslocalização, segundo seu alcance, e conceitualizada como um passo posterior à descentralização produtiva, instância em que a empresa dá autonomia às suas distintas áreas/seções, porém mantendo a unidade. A terceirização, por sua parte, implica o deslocamento de funções ou atividades de um processo produtivo integrado a outras unidades econômicas alheias à empresa. Ao que se faz referência é à aparição de um terceiro, uma nova empresa (provedora/prestadora) que entra em relação com a empresa que externaliza (principal/usuária) e aos trabalhadores de ambas (Ermida Uriarte e Orsatti, 2009b: 48).

Esta conceitualização do fenômeno busca captar em termos amplos o conjunto de transformações produtivas que estimulam as empresas a se circunscreverem somente a uma parte de suas atividades (as específicas) e a externalizar outra parte, recorrendo a terceiras firmas. No entanto, indubitavelmente, a compreensão do fenômeno se complexifica quando se trata de especificar com precisão o tipo de relação de trabalho e jurídica que resulta das distintas estratégias de terceirização que são efetivamente possíveis.

² Segundo detalha Magdalena Echeverría (2010: 56-57), a Organização Internacional do Trabalho destinou múltiplos esforços para estudar, conceptualizar e tentar chegar à regulação do “trabalho em regime de subcontratação” durante a segunda parte da década de 90 e, mais recentemente, na Conferência Internacional do Trabalho de 2006. Apesar das amplas avaliações realizadas nos países membros e das diversas discussões que ocorreram, não foram alcançados acordos, nem teóricos, nem operativos, em relação ao que é o fenômeno de subcontratação nem, portanto, em maneiras de enfrentar o problema.

De acordo com Ermida Uriarte e Orsatti (2009b: 50-52), é possível distinguir quatro formas jurídicas básicas que assume a terceirização: 1) a subcontratação em sentido estrito (ou “subcontrato”); 2) a intermediação laboral; 3) o fornecimento de mão de obra temporária; e, 4) a utilização de trabalhadores autônomos/independentes. A seguir, resumimos a definição de cada uma, dando ênfase à primeira.

A *subcontratação em sentido estrito* faz referências às situações em que uma empresa “principal” contrata junto a outra (“contratada”) a realização de tarefas, serviços ou obras que se vinculam com o processo produtivo ou de serviço que a empresa principal desenvolve e nas que a “contratada” realiza o objetivo da contratação valendo-se de seus próprios meios materiais, imateriais e pessoais³. O que se estabelece é uma contratação direta entre ambas as empresas, em virtude da qual a empresa auxiliar com seus próprios trabalhadores presta serviços para a principal, que pode recorrer às figuras do arrendamento de serviços ou de obra, do contrato de compra e venda (fornecimento de determinados produtos), ou de contratos atípicos no marco do direito civil ou comercial. Na subcontratação coexistem dois contratos, ainda que participem três sujeitos e não quatro porque um destes – a empresa contratada – forma parte dos dois negócios. Desta forma, a subcontratada é o empregador real e formal e os trabalhadores envolvidos estão vinculados laboralmente com ela, por mais que realizem a prestação de trabalho em benefício da principal. O que cabe regular em tais casos é de que forma são protegidas as garantias dos trabalhadores que dependem da contratada e que são objeto de contratação interempresarial (Bronstein, 2007).

A terceirização assume a forma de *intermediação laboral* quando a gestão da contratação é realizada por um intermediário que não é uma empresa com estrutura própria e especialização real e que se limita a fornecer trabalhadores à empresa principal. Esta forma consiste na interposição de um empregador aparente entre o empregador e o verdadeiro beneficiário do trabalho, de maneira transitória, como no caso das agências de emprego, ou de maneira mais permanente, quando o intermediário permanece dentro da relação como suposto empregador.⁴

³ Na Argentina, as figuras da contratista e subcontratista estão previstas no artigo 30 da Lei de Contrato de Trabalho (N° 20.744), recentemente reformada pelo artigo 17 da Lei N° 25.013 (1998).

⁴ Nestas situações, onde a figura que se interpõe age como “espantalho”, o empregador real deve ser responsabilizado pelos trabalhadores, para o qual pode se recorrer às figuras jurídicas da responsabilidade solidária e ao princípio de primazia da realidade para identificar o verdadeiro empregador (Ermida Uriarte e Orsatti 2009 e Bronstein, 2007).

Outra das formas em que aparece a terceirização é através do *fornecimento de mão de obra* a cargo de empresas de trabalho temporário (ETT)⁵ (OIT, Convênio 181). Os serviços que uma ETT presta são de empregar trabalhadores no seu nome e colocá-los à disposição de outra, que será aquela que determinará as tarefas, supervisionará sua execução e determinará se o trabalho será executado em suas próprias instalações (junto aos trabalhadores estáveis) ou em outra parte. O que precisa ser destacado, neste caso, é que o fornecimento de mão de obra temporária é frequentemente considerado como mais uma modalidade de subcontratação, na qual não se contratam bens nem serviços, mas mão de obra. A existência de empresas de serviços eventuais responde a uma estratégia de flexibilidade organizativa que permite à empresa principal destinar para uma terceira empresa suas obrigações, diluindo sua responsabilidade como empregador e real beneficiário da prestação de trabalho.

Finalmente, a *contratação de trabalhadores independentes* é também uma forma de terceirização possível. Neste caso existe uma diferença substancial com as anteriores, já que os trabalhadores não ficam compreendidos em um regime de trabalho. Seja como trabalhadores independentes, ou como simples prestadores de serviços, o pagamento se realiza através de uma fatura própria. Aqui, o aspecto chave é que, apesar de que a relação entre trabalhador e empresa toma forma de um vínculo mercantil, existe uma subordinação de fato, em cujo marco não desaparece a dependência; ela apenas esmorece, gerando uma situação atípica de “semidependência” (Supiot, 1999). Quando isto ocorre, os trabalhadores perdem seu enquadramento efetivo no regime de trabalho e seus direitos enquanto tais, ficando expostos à precarização de sua situação de trabalho com um alto grau de vulnerabilidade.

Como é fácil imaginar, cada uma destas formas de terceirização do trabalho coloca situações diversas e bastante complexas que requerem uma análise específica. Daí a necessidade de limitar as próprias preocupações.

Especificamente, nosso interesse se dirige para as grandes possibilidades que existem hoje para externalizar trabalho e para as múltiplas modalidades organizativas derivadas disto. Neste contexto, chamamos atenção sobre a dificuldade que resulta hoje

⁵ Na Argentina, o N° 1694/2006 regula a questão relativa às empresas dedicadas à prestação de serviços eventuais.

em dia de identificar a natureza da relação de trabalho que se estabelece efetivamente e sobre a complexidade que implica a identificação de situações de subcontratação autêntica e sua diferenciação das simplesmente fraudulentas, que eludem responsabilidades trabalhistas (Iranzo e Ritcher, 2007). O que se pode perguntar em tais casos é como estender as margens de representação e de proteção dos trabalhadores quando a complexidade do fenômeno da subcontratação vai além das definições jurídicas e quando não é fácil definir o alcance da responsabilidade das empresas frente ao descumprimento dos direitos dos trabalhadores subcontratados.

A seguir, analisamos algumas arestas do tema através da apresentação das vertentes jurídicas da regulação da subcontratação na legislação trabalhista argentina.

O marco institucional e a regulação através da norma jurídica

A seguir, focalizaremos especificamente em algumas das arestas interpretativas que apresenta o Artigo 30 da Lei de Contrato de Trabalho N° 20.744 (daqui em diante, LCT), o pilar da regulação da subcontratação do trabalho na Argentina, e em alguns de seus aspectos controversos.

Segundo já mencionado, nossa proposta toma como ponto de referência as elaborações de Gianibelli (2014), que analisou recentemente a regulação das relações de trabalho inseridas no regime de subcontratação do trabalho a partir da distinção de duas fontes de regulação: uma que se legitima no mercado e se expressa através do contrato (vertente “contratualista”), e outra, que coloca o Estado como o agente regulador (vertente “institucional”). Na vertente institucional, a intervenção estatal pode se desdobrar de duas formas: diretamente, através de normas jurídicas estatais; ou indiretamente, convalidando a regulação de norma coletiva que foi resultado da ação sindical. Na regulação dos processos de terceirização, a regulação institucional do Estado reveste a dupla natureza recém mencionada, contratualista (mercantilizada) e protetora; do equilíbrio entre ambas as forças depende a maneira em que os direitos dos trabalhadores terceirizados são resguardados (Gianibelli, 2014).

Em termos contratualistas, a regulação estatal, ao ater-se ao contrato, implica que a intervenção se efetua quando o contrato de trabalho foi concluído e apenas se existir

algum tipo de incumprimento, procurando determinar o sujeito responsável⁶. A lei aqui opera *ex post facto*, garantindo uma reparação do tipo econômica a um trabalhador que já tem laços com o coletivo laboral. Por sua parte, em relação à regulação estatal pela via institucional, como já havíamos comentado, a lei assume funções protetoras para os trabalhadores, seja estabelecendo condições dignas de trabalho, regulando a concorrência ou convalidando o ator sindical. Em termos operativos, aqui funciona *ex ante*, isto é, durante a existência da relação de trabalho. Neste sentido, a seguir repassamos alguns aspectos problemáticos que surgem da interpretação do Art. 30 da Lei de Contrato de Trabalho.

Subcontratação do trabalho: os alcances da responsabilidade solidária

O dispositivo legal que rege as relações de trabalho na Argentina é a Lei de Contrato de Trabalho N° 20.744 (daqui em diante, LCT) aprovada em 1974 em um contexto de forte ação sindical e debate coletivo entre trabalhadores e advogados trabalhistas. Este cenário contribuiu para que naquela primeira versão já se tentasse conter os processos de terceirização e contemplar as responsabilidades ligadas à subcontratação.

Assim, a lei de 1974 indicava em seu artigo 32 que a empresa principal era solidariamente responsável pelas obrigações com os trabalhadores contratados ou subcontratados para “*realizar obras ou prestar serviços que façam à sua atividade principal ou acessória*”. Com isto, um grande número de atividades estava coberto pelo princípio de responsabilidade solidária. Assim mesmo, no que se refere aos casos de subcontratar “*trabalhos ou serviços correspondentes à atividade normal e específica própria do estabelecimento*”, a normativa assinalava que a relação entre trabalhadores subcontratados e empresa principal era direta, de modo tal que as convenções coletivas de trabalho e a representação sindical da atividade respectiva deviam alcançar os trabalhadores terceirizados.

Contudo, segundo analisamos detidamente em Del Bono (2013) as posteriores modificações levarão ao obscurecimento da responsabilidade empresária frente ao

⁶ No caso argentino, a transgressão de um direito em prejuízo do trabalhador da contratista implicaria a responsabilidade solidária do empresário principal.

trabalho. O grande avanço nesse sentido se deu com a modificação que introduziu a ditadura militar em 1976. Como explicitou Gustavo Ciampa (2012: p. 23): “esta modificação suprimiu a atribuição do caráter de empregador à empresa principal quando a contratação ou subcontratação de trabalhos, obras ou serviços que façam parte de sua atividade normal e específica própria e dentro do estabelecimento, eliminou toda regra atinente ao enquadramento convencional e sindical dos trabalhadores e limitou a responsabilidade solidária da empresa principal – antes prevista para os supostos em que a contratação ou subcontratação recaísse sobre sua atividade principal ou acessória – somente aos supostos em que aquela correspondesse a sua atividade normal e específica própria”. Ainda na atualidade, o conceito sobre o qual se baseia a responsabilidade solidária da empresa principal na Argentina segue sendo o de “*atividade normal e específica própria do estabelecimento*”, segundo o estabelecido em 1976.

Aqui é pertinente nos determos um momento para dedicar algumas reflexões sobre o tema da responsabilidade solidária⁷, como um dos aspectos mais intrincados do tratamento jurídico da terceirização e uma das problemáticas mais políticas do direito do trabalho (Álvarez, 2012).

Cabe mencionar em primeiro lugar o grande alcance das mudanças produtivas e econômicas das últimas décadas e como estas transformaram os atores laborais em sujeitos menos reconhecíveis que desenvolvem suas atividades em cenários empresariais múltiplos e descentralizados. Este feito contribuiu para complexificar a identificação precisa do empregador e, com isto, se tornou sumamente difícil conceitualizar a responsabilidade dos que contratam ou subcontratam em termos de proteger o trabalhador e regular os efeitos trabalhistas derivados destes processos.

Por outro lado, para além da complexidade da definição do empregador, outro tema de controvérsia e debate é o dos alcances que tem hoje em dia o aludido suposto. Pontualmente, os textos jurídicos apontam para uma incongruência da interpretação jurisprudencial que prejudica os trabalhadores terceirizados no caso do artigo 30 da Lei de Contrato de Trabalho (N° 20.744) (Sánchez de Bustamante, 2011). Segundo acabamos de mencionar, em sua formulação atual, o art. 30 da LCT indica que, em caso de dúvidas trabalhistas ou previdenciárias, a empresa principal é solidariamente responsável somente quando a terceirização se realiza sobre a atividade “*normal e específica*” própria do

⁷ A responsabilidade solidária é aquela em que a empresa principal responde conjuntamente com a contratada ou subcontratada, segundo o caso, no que diz respeito às dívidas trabalhistas e previdenciárias que as mesmas tenham com os trabalhadores.

estabelecimento. Tais qualificativos excludentes deixam desprotegidos os trabalhadores das atividades onde as estratégias de subcontratação são realizadas mais amplamente, ou seja, as acessórias (como, por exemplo: limpeza; segurança; alimentação; serviços administrativos; serviços de informática, ou às contratadas e/ou subcontratadas de obras, de instalações diversas, de manutenção) e, simultaneamente, liberam as empresas de toda responsabilidade.

No nosso entender, ambos aspectos controversos se originam de uma noção limitada que ignora as múltiplas situações que se originam na externalização de atividades e que não responde ao paradigma produtivo contemporâneo, onde predomina a descentralização e a subcontratação em cascata, se tornando bastante complexo determinar quem é verdadeiramente o empregador e o que é essencial ou inerente em um determinado processo produtivo.

Finalmente, é importante sublinhar um último aspecto importante no nosso marco interpretativo. Segundo se depreende do exposto até aqui, e tal como destacou Gianibelli (2014), a solidariedade na responsabilidade é uma resposta de caráter retroativo que se caracteriza por operar apenas quando o contrato de trabalho não for cumprido, portanto, não contempla nem controverte a natureza da contratação nem da relação de trabalho (por mais débil e/ou precária que esta seja). Aí radica, então, sua principal falência.

Por tudo isto, e em sintonia com estas colocações, a literatura consultada⁸ coincide em destacar a desatualização do art. 30 da LCT e sua insuficiência para proteger devidamente os trabalhadores no marco dos processos de externalização produtiva. Este consenso se estende também sobre a necessidade de reformar o ordenamento vigente com o objetivo de redefinir o eixo de responsabilidade e os deveres de quem subcontrata.

Em relação a este ponto, cabe dizer que na Argentina existem vários Projetos de Lei que alcançaram estado parlamentar ao longo dos últimos anos e que constituem propostas de modificação do artigo 30 da LCT. No marco da nossa proposta, com estes projetos, majoritariamente de origem sindical, a via institucional de caráter coletivo irrompe, procurando reduzir os espaços em que operam as forças do mercado e a mercantilização do vínculo trabalhista.

Os Projetos de Lei que obtiveram ditame da Comissão de Legislação do Trabalho da Câmara dos Deputados argentina correspondem com os apresentados pela deputada

⁸ Ver: o primeiro número da *Revista Derecho del Trabajo*, dirigida por Fera e Recalde (2012), um número temático dedicado à terceirização e a uma análise de doutrina para a reforma do art. 30 da L.C.T.

Veaute⁹ em 2009, outro do deputado Piumato¹⁰ no mesmo ano, um projeto apresentado pelo deputado Facundo Moyano¹¹ em 2012 e, por último, um do deputado Recalde¹² em 2013.

O Projeto de Lei apresentado pelos deputados de origem sindical Facundo Moyano, Héctor Recal e Omar Planí propõe substituir o artigo 30 da Lei 20.744 e tomou estado parlamentar em março de 2012. Com a modificação proposta, as empresas que terceirizarem atividades “*principais ou acessórias*” responderiam solidariamente em caso de demandas, deixando de lado a expressão “*atividade normal e específica própria do estabelecimento*”, ampliando o alcance da responsabilidade entre empresa principal e contratadas¹³.

Entre os fundamentos do Projeto de Lei, se menciona que “*existem razões de suma importância para receber a reforma legislativa proposta, a qual tem por finalidade brindar uma resposta adequada à necessidade de proteção do trabalhador, que, na sequência da evolução e da utilização abusiva da figura da terceirização por parte das empresas, se encontra cada vez mais exposto à precarização de suas condições de trabalho*” enquanto se indica que tal situação afeta um grande universo de trabalhadores (em sua maioria, jovens em seu primeiro emprego)¹⁴. Explicitamente, como já analisamos em Del Bono (2014), o Projeto toma como ponto de referência a situação que se colocou até os fins de 2010 da terceirização na atividade ferroviária, onde cerca de vinte empresas terceirizavam algo em torno de 1500 trabalhadores da Linha Roca. Nessa rede de terceirizadoras estavam registradas um leque de modalidades atípicas de contratação, desde o contrato de prazo fixo até a contratação quase fraudulenta de trabalhadores

⁹ Proyecto de lei: Contrato de Trabajo, Ley 20744. Modificación al artículo 30 sobre subcontratación y delegación. Solidaridad. Honorable Cámara de Diputados, N° de expediente: 5417-D-2009. Trámite Parlamentario n° 152 (04/11/2009)

¹⁰ Proyecto de lei: Contrato de Trabajo, Ley 20744. Modificaciones sobre el alcance de la responsabilidad solidaria y los contratistas e intermediarios. Honorable Cámara de Diputados, N° de expediente [5660-D-2009](#). Trámite Parlamentario: 162 (18/11/2009)

¹¹ Proyecto de Lei: Modificación de la Ley 20744 (Contrato de Trabajo, TO 1976), y modificatorias sobre subcontratación y delegación. Honorable Cámara de Diputados, N° de expediente [0887-D-2012](#). Trámite Parlamentario: 10 (15/03/2012)

¹² Proyecto de lei: Ley 20744, De contrato de trabajo, Modificación del artículo 30, sobre protección del trabajador frente a situaciones de tercerización. Honorable Cámara de Diputados, N° de expediente [1755-D-2013](#). Trámite Parlamentario: 25 (10/04/2013)

¹³ No caso do Projeto Moyano se propõe voltar ao conceito de “atividade principal ou acessória, enquanto que o Projeto Piumato agrega “atividade normal e específica própria ou acessórias, mas necessária, complementar ou coadjuvante do estabelecimento”.

¹⁴ *Ibidem*.

ferroviários através de cooperativas, que atuavam como empresas de serviços eventuais.¹⁵

Da mesma forma, os Projetos Piumato e Recalde coincidem em propor que em casos de subcontratação de trabalho, o marco normativo da empresa principal deveria alcançar os trabalhadores dependentes da contratada ou subcontratada quando resultar mais favorável para estes. Por último, o Projeto Veaute, de caráter contratualista, propõe que quando a empresa principal não cumprir suas obrigações de controle deverá pagar uma indenização especial, em forma solidária com a contratada e a favor do trabalhador.

Da nossa perspectiva, o espírito que anima os Projetos de origem sindical que acabamos de referir está em sintonia com as normas trabalhistas sancionadas no período 2003/2011 que, paulatinamente, foram reestabelecendo direitos trabalhistas que caducaram com a política laboral iniciada pela ditadura militar e aprofundada na década de 90. Entretanto, nenhuma das propostas mencionadas chega a propor a paridade de condições de trabalho entre os trabalhadores das empresas principais e os trabalhadores subcontratados (como fazia o art. 32 da Lei de 1974). Portanto, deve-se questionar os reais alcances destas propostas, principalmente as orientadas a ampliar os supostos de responsabilidade solidária, mas sem o afã de romper com a lógica contratualista da regulação atual. Neste sentido, o que é mais evidente é que nem a regulação vigente nem suas possíveis reformas sugerem a revogação da terceirização/subcontratação, mas, ao contrário, visam outorgar-lhe uma ampla margem de legalidade.

Esta legalidade assenta as bases para convalidar a terceirização e a externalização das atividades, o que acarreta, geralmente, a flexibilidade precarizante do trabalho e sua consequente dependência de uma lógica de redução de custos e de desconhecimento das responsabilidades empresariais (Del Bono, 2010; Castillo, 2005; De la Garza, 2010; Iranzo e Leite, 2006). Portanto, no caso argentino, torna-se imperativo estabelecer princípios protetivos no ordenamento jurídico trabalhista que amparem o trabalhador frente ao aprofundamento das estratégias de flexibilização. O foco deveria ser na adoção de um modelo atualizado que, sem perder a essência dos princípios protetivos do direito

¹⁵ Estas cooperativas, como por exemplo a Cooperativa Unión del Mercosur, eram administradas por dirigentes sindicais da Unión Ferroviaria, ou por seus familiares e parentes, neste caso que mencionamos, de José Pedraza. Após o assassinato de Mariano Ferreyra, fato a que se alude diretamente os fundamentos do Projeto de Lei, a administração estatal privada das estradas de ferro se viu obrigada a integrar como funcionários permanentes mais de 1000 trabalhadores que estavam na condição de terceirizados.

do trabalho, regule os novos contextos trabalhistas, liderados pela flexibilidade produtiva, garantindo a seguridade social dos trabalhadores.

Em função do exposto, o princípio de responsabilidade solidária deveria recuperar o espírito de sua formulação inicial (1974), obrigando a responder ante qualquer descumprimento a empresa usuária das atividades subcontratadas, sejam estas específicas, próprias ou complementares. Assim, um grande número de trabalhadores das atividades que mais terceirizam ficaria protegido dos descumprimentos das contratadas. Sem embargo, vale dizer, esta ampliação tampouco é suficiente se o que se pretende é desmercantilizar o vínculo trabalhista.

Neste ponto, não existe dúvida de que a melhor maneira de assegurar os direitos dos trabalhadores subcontratados é conseguindo reconhecimento da relação permanente e direta que existe entre as atividades subcontratadas com o processo produtivo da empresa principal. Se isto fosse possível, se estenderiam “automaticamente” os âmbitos de aplicação das convenções coletivas de trabalho e da representação sindical da atividade principal que regem as relações de trabalho dentro de uma empresa “principal” para as demais firmas. Com isto, ficariam cobertos sob os mesmos termos trabalhistas e convencionais todos os trabalhadores que desempenham uma mesma atividade, instituindo, simultaneamente, como único empregador aquele que, finalmente, é o real beneficiário.

Não obstante, como foi comentado, ainda na conjuntura atual argentina, nos encontramos longe de alcançar um reconhecimento desta natureza no plano propriamente legal. É justamente por isso que, como veremos a seguir, a presença sindical é definitiva, não somente para acompanhar e velar pelo cumprimento legal do sistema nos lugares de trabalho, mas também, e fundamentalmente, para superar as barreiras do institucionalmente possível, colocando em jogo sua própria força de ação e de mobilização.

Marco institucional e regulação através da negociação coletiva

Como apontamos previamente, nosso foco de análise se localiza no “marco institucional” que regula o fenômeno da terceirização. Na prática, nos perguntamos de que maneira o Estado como agente regulador protege os direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados. Até aqui, foi analisada a intervenção direta que se estrutura sobre as normas jurídicas estatais. Segundo acabamos de mencionar também, o âmbito

da regulação normativa não está completamente alheio da ação sindical. Pelo contrário, a ação sindical é a ferramenta para reverter as situações injustas ou de legalidade incerta que afetam os trabalhadores das empresas subcontratadas.

A partir desta interpretação, nesta seção vamos apresentar algumas ações sindicais que, ao enfrentar as estratégias empresariais de flexibilização do emprego e de divisão dos trabalhadores, conseguiram reverter a dispersão do coletivo laboral e limitar os alcances da subcontratação de trabalho no plano da negociação coletiva. Com esta ideia em mente, orientamos nosso foco para as cláusulas não salariais das convenções que refletem conteúdos em matéria negociada, viáveis para conter a subcontratação. Na prática, focamos sobre aquelas que se referem às demandas de incorporação de pessoal subcontratado como trabalhadores fixos de empresas principais, e às reivindicações por reenquadramento sindical e convencional.

Ação sindical e avanços na norma coletiva: o Estado como garantidor

Como mencionado na introdução, a partir do ano 2003, a Argentina começou a transitar um caminho de recuperação do mercado de trabalho, o qual se refletiu na diminuição das taxas de desemprego, no aumento do emprego registrado e no incremento dos salários. Este contexto socioeconômico esteve acompanhado de uma política estatal que reanimou as negociações coletivas, seriamente afetadas durante a década neoliberal da conversibilidade.

Por um lado, a revitalização da negociação coletiva implica o fortalecimento da capacidade de coordenação estatal em matéria laboral. Por outro, e simultaneamente, favorece o desenvolvimento da luta entre capital e trabalho no terreno institucional, reconhecendo o ator coletivo como um negociador válido, capaz de contrarrestar o poder unilateral do capital. Neste sentido, a celebração de convenções coletivas é um passo na definição das condições e termos de trabalho *ex ante*, que protegem o trabalhador durante o vínculo de trabalho. Torna-se, assim, uma ferramenta vital na regulação dos fenômenos econômicos e das relações de trabalho que se gestam neste marco¹⁶.

¹⁶ Sobre isto, cabe destacar que a Argentina conta com um sólido marco institucional da negociação coletiva, tendo ratificado uma série de convenções fundamentais como a Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização (núm. 87), a Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva (núm. 9) e a Convenção sobre a Negociação Coletiva (núm. 154), sendo que todos avançam nesta direção.

Neste contexto, durante a última década ressurgiu a conflitividade sindical e as reivindicações dos trabalhadores terceirizados. Na Argentina, os efeitos adversos da terceirização e da subcontratação de trabalho tomaram visibilidade há vários anos devido à sucessão de reivindicações¹⁷ protagonizadas por empregados de empresas contratadas e subcontratadas que revelaram a existência de uma subclasse de trabalhadores inseridos em relações de contratação atípicas e por convenções coletivas que, contrariamente aos princípios do direito do trabalho, resultam ser menos convenientes para o trabalhador subcontratado. Distintas ações diretas – greve, interrupção do serviço, piquetes, ocupação dos locais de trabalho, bloqueio de acesso a plantas – conseguiram clarificar a situação de deterioração dos direitos coletivos dos trabalhadores e a cisão da ação sindical entre distintas empresas de um mesmo emaranhado de terceirização.

Neste cenário, de forte regulação do trabalho e de incremento das denúncias por situações fraudulentas de terceirização, é propício indagar sobre os alcances da ação sindical depois da melhora da norma coletiva. Desta perspectiva, analisaremos as estratégias traçadas pelas organizações sindicais para restituir direitos coletivos dos trabalhadores terceirizados na arena da negociação coletiva.

Em relação a este ponto, é possível identificar pelo menos duas formas de colocar a problemática. Em primeiro plano, identifica-se a persistência da reivindicação dos empregados das empresas contratadas e subcontratadas para o quadro permanente da empresa principal, enquanto que, em segundo plano, o eixo está colocado em eliminar da negociação coletiva a diferenciação que se estabeleceu, para as normas convencionais e de representação sindical, entre os trabalhadores das empresas subcontratadas e das empresas contratantes, durante o período flexibilizador de 1991-2000 (Battistini, 2010). Neste ponto, as ações diretas buscaram forçar a instância da negociação coletiva para poder chegar a propor a inclusão dos trabalhadores subcontratados nas novas convenções da empresa principal, sendo este um pessoal explicitamente designado como pessoal “excluído” nas convenções dos anos noventa, nos casos em que a atividade da firma provedora não se circunscrevesse às atividades “normais e específicas” da principal.

¹⁷ Por exemplo, as greves dos trabalhadores das empresas contratadas de Metrovías (metrô de Buenos Aires); os piquetes dos empregados das empresas contratadas da empresa do Grupo Techint, Siderar (que na Argentina monopoliza a fabricação de chapa laminada), que autoabastece suas necessidades de mão de obra flexibilizada graças a uma constelação de agências de emprego e contratadas, em muitos casos, de propriedade do mesmo Grupo; as reivindicações pioneiras dos empregados das distintas subcontratadas da Telefónica da Argentina e dos trabalhadores dos *call centers* terceirizados e, mais recentemente, os protestos com paralisação de vias dos militantes de base da estrada de ferro Linha Roca, durante os quais Mariano Ferreyra, um jovem militante do *Partido Obrero*, foi assassinado por uma gangue sindical.

Com este enfoque, por exemplo, tiveram lugar duas reivindicações de reenquadramento sindical desenvolvidas desde 2004 por trabalhadores de empresas subcontratadas do Metrô de Buenos Aires de distintas áreas, tais como as de limpeza e de serviços de controle e segurança; autogestionados primeiro e, depois, com respaldo do denominado Corpo de Delegados dos Metrôs de Buenos Aires, esses trabalhadores conseguiram, em sucessivas etapas, ser incluídos na convenção coletiva firmada pela *Unión Tranviarios Automotor* (UTA) com a empresa Metrovías e, a partir de 2007, ser reabsorvidos pela empresa (Ventricci, 2009)¹⁸.

Outro caso de exemplo é o do *Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros de Rosario* (SOEAR) que desde 2003 denunciou o elevado número de trabalhadores subcontratados existentes no setor com distintas convenções de trabalho e em condições de grande flexibilidade (Senén González e Medwid, 2007). Dois anos mais tarde, os trabalhadores do setor de azeite conseguiram que se firmasse a CCT 420/05¹⁹. Aqui é importante destacar que ela representa um grande avanço em termos convencionais já que elimina a diferenciação no âmbito de aplicação entre os trabalhadores das empresas intervenientes, sejam estas subsidiárias ou principais. Desta forma, a CCT limita a

¹⁸ O primeiro conflito desta natureza foi originado pelos trabalhadores de uma empresa prestadora de serviços de limpeza, TAYM, os quais foram incorporados à convenção da UTA nos primeiros meses de 2005. Posteriormente, trabalhadores de outras empresas de serviços reclamaram reenquadramento exitosamente (Ventricci, 2009:104). A seguir, são detalhados estes Acordos consultados através do Buscador de Convenções Coletivas de Trabalho, disponível em <www.convenios.trabajo.gob.ar>:

Em 2005, pelo Acordo 168/2005, os trabalhadores da firma Pertenecer SRL, também de serviços de limpeza, foram incluídos na CCT da UTA. Em 2006, firma-se o Acordo 639/2006 entre a Metrovías S/A e a Neoservice S/A, pelo qual o pessoal da segunda firma (auxiliares de estação, cobradores e o corpo de intervenção rápida) é incorporado à empresa Metrovías e reenquadrado na CCT 384/99 E em dezembro desse ano se firma o Acordo 896/2006, mediante o qual os trabalhadores dependentes das empresas TAYM S/A, Pertenecer SRL e Servisub SRL, que trabalham como auxiliares de serviços gerais em tarefas de limpeza no âmbito de Subterrâneos e Premetro, são incorporados à empresa Metrovías para cumprir as funções de auxiliares de serviços gerais na CCT 384/99 E. Neste mesmo mês, continua a incorporação de trabalhadores da Neoservice S/A, iniciada um ano atrás, esta vez a partir do Acordo 296/2007.

Em 2007, firma-se o Acordo 148/2007 entre a UTA e a Metrovías com a Neoservice S/A, no qual se fixa a incorporação à Metrovías dos trabalhadores da Neoservice S/A, os quais se encontravam enquadrados como auxiliar de estações, brigadista e assistente de tesouraria de linha da CCT.

Em 2008 os acordos alcançam o pessoal da segurança e, através do Acordo 895/2008, a Metrovías S/A incorpora o pessoal da Compañía Metropolitana de Seguridad S/A.

Em 2010, dois novos acordos voltam a colocar no centro da cena os trabalhadores dependentes desta companhia. Assim, através do Acordo 261/2011, os trabalhadores são incorporados à Metrovía S/A sob as condições da CCT 384/99 E, e lhes é reconhecida a antiguidade adquirida por seu desempenho na empresa Compañía Metropolitana de Seguridad S/A. Por último, no fim do ano, firma-se um segundo Acordo, o 262/2011, pelo qual a empresa Metrovías S/A incorpora aos trabalhadores cedidos e lhes reconhece sua antiguidade.

¹⁹ A mencionada CCT foi firmada pela *Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del país* e a *Cámara de la Industria Aceitera de la República Argentina* e a *Cámara Industrial de Aceites Vegetales de Córdoba*. Está disponível em <http://www.sindicato-aceitero.com.ar/institucional/convenio-colectivo.php>

terceirização desmesurada explicitando que não poderão ser utilizadas contratadas para a realização de tarefas habituais dos estabelecimentos²⁰ (Battistini, 2010).

Também são um ponto de referência as ações do *Sindicato Telefónico de Buenos Aires* (FOETRA)²¹ para representar os interesses dos trabalhadores terceirizados da atividade, ou sob formas atípicas de contratação, que ficaram de fora de sua representação após a privatização das telecomunicações. Logo de início, em 2001, os próprios teleoperadores encararam uma luta contra os estágios conseguindo, em sucessivas etapas que se estendessem até 2004, o ingresso dos estagiários como trabalhadores contratados, depois sua efetivação no quadro permanente e, finalmente, a incorporação à convenção coletiva da FOETRA²² (Dávolos, 2011). A partir de 2005, o sindicato levou a cabo a estratégia de estender sua representação às empresas terceirizadas – “ir para o terceirismo” (Del Bono e Henry, 2008) – com ações de greve, mobilização e ocupação dos espaços de trabalho, conseguindo, no final de 2006, o ingresso de trabalhadores subcontratados da obra ao quadro permanente da Telefónica e Telecom. Desde então, a FOETRA tem avançado no ingresso dos trabalhadores terceirizados às CCT vigentes e conseguiu reintegrar trabalhadores de distintas empresas²³.

Por último, cabe mencionar que na última década foram registradas também Convenções Coletivas de Empresa em que se negociou a inclusão de trabalhadores de empresas contratistas ou terceirizadas. Assim, para mencionar algumas das negociações mais recentes, retomamos, a seguir, quatro convenções retiradas de dois informes do Observatório do Direito Social da Central de Trabalhadores Argentina²⁴.

²⁰ Esta regulação da estratégia de terceirização foi capturada pelo artigo 44, sobre o sistema de contratadas, no qual se explicita que “*no poderão ser utilizadas contratadas para a realização de tarefas comuns, regulares e habituais dos estabelecimentos, salvo para os trabalhos extraordinários*”.

²¹ *Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina*.

²² Estas incorporações se realizaram, segundo nosso próprio levantamento, no marco de acordos celebrados em dezembro de 2002 e maio de 2004, através dos quais ficou formalizada a incorporação de estagiários à Telefónica de Argentina. Estes acordos se encontram disponíveis na página web de FOETRA. Ver <www.foetra.org.ar>, seção *Actas y Resoluciones*

²³ Para ter uma dimensão, mencionamos, a seguir, algumas incorporações de trabalhadores à convenção, retiradas da página web do sindicato: em março de 2010 foram incorporados trabalhadores da Telefónica à CCT 547/03 “E” e em junho se somam à convenção 36 trabalhadores pertencentes à Gestão Imobiliária e Serviços Gerais. Também este mês se incorporam os trabalhadores fora da convenção correspondentes à área de Executivo de Contas. Em 2001, a Telecom incorpora 203 ingressantes ao seu quadro permanente e ficam compreendidos sob a convenção. A Telefónica, por sua parte, se compromete a incorporar 250 ingressantes para a área de manutenção, enquadrados na CCT 547/03 “E”.

²⁴ As primeiras três convenções foram tomadas do *informe Negociación Colectiva, Primer semestre 2012*, enquanto a última foi registrada no *Informe Conflicto, negociación colectiva y mercado de trabajo, Tercer trimestre 2014*. Observatorio del Derecho Social, CTA.

O primeiro foi celebrado entre a *Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarbúricos* (SUPeH) com OPESSA e YPF²⁵. Ali se reconhece a representatividade do sindicato de todos os trabalhadores que desempenham tarefas dentro de toda outra empresa na qual a YPF seja operadora, sejam trabalhadores terceirizados, originados de novas tecnologias ou por ampliação das Plantas Orgânicas (o reconhecimento da empresa está no Art. 2, “*Aplicación de la Convención*”). Uma segunda convenção de empresa institui como sujeitos da convenção o *Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina* (SMAT) e a Honda Motor de Argentina S.A.²⁶ e estabelece que a empresa poderá contratar pessoal sob as distintas modalidades de contratação, mas que deverá, em todos os casos, aplicar em sua totalidade o convênio, mais além da modalidade de contratação escolhida (Art. 9, “*Modalidades de Contratación*”). Neste mesmo ano foi firmada uma terceira convenção de empresa entre a *Asociación Obrera Minera Argentina* (AOMA) e a Patagonia Gold S.A.²⁷ Esta norma indica que as condições de trabalho dispostas na convenção devem ser aplicadas à relação de trabalho entre as contratadas que tenham subscrito contratos com a empresa e os trabalhadores que exercem funções nos Projetos desta, realizando atividades principais (Art. 6, “*Ámbito personal*”). Por último, encontramos na referida fonte, uma nova convenção firmada em 2014 entre a *Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias* (FENTOS), o *Sindicato del Personal de Obras Sanitarias de Misiones* (SPOSOM) e a *Cooperativa de Electricidad de Eldorado Limitada*²⁸. Ali inclui-se uma cláusula que amplia a representação sindical aos trabalhadores terceirizados e/ou subcontratados. A cláusula indica que o trabalhador contratado por empresas terceiras estará regido pela respectiva convenção e será representado pelo SPOSOM (Art. 31, “*Benefícios personal contratado*”).

Como se pode perceber, a Argentina conta atualmente com uma trajetória variada de experiências sindicais destinadas a conter as estratégias de terceirização em distintos setores da atividade econômica. Estas lutas para redefinir espaços de atuação e regular os usos e abusos da terceirização têm sido levadas a cabo pelos trabalhadores e seus organismos sindicais e têm encontrado eco em um Estado que, como principal responsável da validação da negociação coletiva, legitima o ator sindical em seu papel de

²⁵CCT de empresa 1261/2012

²⁶CCT de empresa 1265/2012

²⁷CCT de empresa 1273/2012

²⁸ CCT de empresa 1356/2014

enfrentar o poder patronal a favor dos trabalhadores, o qual resulta em um incentivo para seguir avançando nesta direção.

Neste sentido, a celebração de convenções coletivas converte-se em um importante espaço para fixar condições trabalhistas *ex ante*, que protegem o trabalhador durante a relação de trabalho, ao mesmo tempo que contribui para jogar luz sobre as responsabilidades empresariais. Trata-se de um passo no longo caminho de desmontar um quarto de século de políticas flexibilizadoras e precarizantes para o trabalho.

Comentários finais

O que foi exposto até aqui reflete a complexidade que apresenta a subcontratação do trabalho no que se refere à consolidação de um marco institucional que regule e proteja de fato os trabalhadores das empresas subcontratadas.

No nosso país, as políticas de privatização, de externalização e de flexibilização, que imperaram na década de noventa do século passado, levaram à generalização da subcontratação do trabalho. Neste contexto, multiplicaram-se as inserções de trabalho incertas e as modalidades de contratação atípicas entre distintas empresas subcontratadas. A multiplicidade de situações que se apresenta neste cenário carrega ostensivas diferenças entre os trabalhadores, que interpelam os princípios mais elementares de igualdade de caráter legal e constitucional (Álvarez, 2012: 13).

Considerando este contexto, e prestando especial atenção à dinâmica recente da regulação da subcontratação do trabalho a partir da revisão da normativa que a contempla, exploramos algumas das limitações que o fenômeno impõe no plano institucional. Assim, em relação às normas jurídicas trabalhistas em matéria de subcontratação, destacamos seu caráter contratualista e retroativo, como uma limitação grave ao amparo dos trabalhadores compreendidos sob estes regimes de trabalho. Por outro lado, também sintetizamos algumas das modificações propostas para a reforma da norma aludida (art. 30 da LCT). Como visto, trata-se de propostas de diversa índole que, ainda que em sua colocação não controvertem a terceirização (em termos jurídicos amplos), tentam estender a proteção dos trabalhadores abarcados pelo regime de subcontratação do trabalho.

No plano da ação sindical, apresentamos alguns casos que consideramos representativos de uma tendência orientada a reverter os efeitos prejudiciais da subcontratação do trabalho e da terceirização em geral. Em relação a estes pontos, resenhamos um conjunto de reivindicações de reenquadramento sindical dos

trabalhadores das empresas subcontratadas que foram exitosos, da mesma maneira que as ações que conseguiram a passagem para o quadro permanente destes mesmos trabalhadores. Aqui, referimo-nos às ações orientadas a regular os efeitos adversos da terceirização por meio da ampliação dos âmbitos de aplicação das convenções coletivas de trabalho como uma estratégia especialmente frutífera para combater a deterioração das condições salariais, contratuais e trabalhistas que se originam da subcontratação do trabalho.

Bibliografía

ÁLVAREZ, E. (2012) “*Tercerización, descentralización productiva y Derecho del Trabajo*” en Fera, M. y Recalde, H. (directores) (2012), *Revista Derecho del Trabajo*, Año 1, Nº1, Mayo de 2012, Editorial Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación (número temático sobre: Terceirización).

BATTISTINI, O. (2010): “*La subcontratación en Argentina*” en CEFS – Centro de Estudios de Formación Sindical, documentos de debate. BENSUSÁN, G. (2005) “*La subcontratación laboral y sus consecuencias: problemas de diseño institucional o de implementación*”, UNAM, Biblioteca jurídica virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México.

BRONSTEIN, A. (2007) “*La subcontratación laboral*”, en *Cuadernos de Integración Andina*, nº 20.

CASTILLO, JUAN JOSÉ (2005), “*Contra los estragos de la subcontratación: trabajo decente*”, *Revista Sociología del Trabajo*, Nº 54, Madrid, España.

CIAMPA, G. (2012) “*Apuntes para la reforma del art. 30 L.C.T*” en Fera, M. y Recalde, H. (directores) (2012), *Revista Derecho del Trabajo*, Año 1, Nº1, Mayo de 2012, Editorial Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación (número temático sobre: Terceirización).

DÁVOLOS, P. (2011), “*Segmentación, subcontratación y estrategia sindical. Las telecomunicaciones en Argentina*”, *Estudios Sociológicos*, XXIX: 86, pp. 603-627. México.

DEL BONO, A. (2014), “*La subcontratación laboral: Contraofensiva sindical y negociación colectiva. Reflexiones en base a la experiencia reciente*”, en Victoria Basualdo y Diego Morales (comp.) *La Terceirización Laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Editorial Siglo XXI, Buenos Aires, pp. 217-237.

DEL BONO, A. (2013), “*Negociación colectiva, terceirización y modalidades de contratación atípicas*”, en Seminario de Negociación Colectiva y Acción Sindical, Fundación Friedrich Ebert y Asociación Argentina de Estudios del Trabajo.

DEL BONO, A. Y HENRY, L. (2008), “La acción sindical en el marco de las formas globalizadas de producción. Reflexiones a partir de la expansión de los call centers de servicios para exportación en Argentina”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, II Época, Año 13, Número 20, Venezuela, pp. 7-32.

DEL BONO, A. y QUARANTA, G. (2010) (comp.), *Convivir con la incertidumbre: aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en Argentina*. Ediciones CICCUS. Buenos Aires, pp. 256.

DE LA GARZA, E. (2005) “Antiguas y nuevas formas de subcontratación”, en AAVV, *Relaciones triangulares de trabajo*, Fundación Ebert Friedich, México.

ERMIDA URIARTE, O. Y COLOTUZZO, N. (2009a) “*Descentralización, tercerización, subcontratación*”, Oficina Internacional del Trabajo, Uruguay.

ERMIDA URIARTE, O Y ORSATTI, A. (2009b) “*Estrategia sindical hacia los trabajadores tercerizados*”, presentado en la reunión GTAS II.

ECHEVERRÍA TORTELLO, M. (2010) “*La historia inconclusa de la subcontratación. Y el relato de los trabajadores*”, Dirección del Trabajo, División de Estudios, Chile.

GIANIBELLI, G. (2014), “Debates sobre la tercerización desde el campo del derecho”, en Victoria Basualdo y Diego Morales (comp.) *La Tercerización Laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Editorial Siglo XXI, Buenos Aires, pp 239-261.

IRANZO, C Y LEITE M. (2006) “La subcontratación laboral en América Latina”, en Enrique de la Garza Toledo (coord.) *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. Anthropos, Barcelona.

IRANZO, C. Y RITCHER, J. (2007) “La subcontratación laboral. Bomba de tiempo contra la paz social”, *CENDES*, Venezuela.

LEITE, M. (2009) “El trabajo y sus reconfiguraciones: las nuevas condiciones de trabajo discutidas a partir de conceptos y realidades”. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Año 14, N° 21, pp. 7-33.

PALOMINO, H. y TRAJTEMBERG, D. (2006), “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina”, en *Revista de trabajo*. Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Año 2, N°3, pp. 47-68

PUIG FARRÁS, J. (et. al.) (coords.) (2011), *Situación de la subcontratación en América Latina y perspectivas para su regulación*, Informe final Proyecto RedLat, Ensayos Laborales N°. 20, Ediciones Escuela Nacional Sindical, Medellín, Colombia.

SÁNCHEZ DE BUSTAMANTE, T. (2011), “Tercerizaciones y Desprotección: Interpretaciones jurisprudenciales contrarias al Derecho aplicable”, *Derechos Sindicales Internacionales*, vol. 1, n° 6, pp. 4-7.

SUPIOT, A. (1999) *Trabajo y Empleo: Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo Europeo*, Ed. D. Teoría.

SENÉN GONZÁLEZ, C. Y MEDWID, B. (2009), “Trade Unions revitalization in Argentina pos crisis: labor conflict in the oil industry”, *Journal of Industrial Relations*, noviembre, (Vol. 51. n°. 5), pp. 709-702.

VENTRICI, P. (2009), “*Organización sindical, práctica gremial y activismo de base en el subterráneo de Buenos Aires*”, Tesis de Maestría, Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo, Universidad de Buenos Aires.