

FRAGMENTAÇÃO DA EMPRESA E DESLOCAMENTO DO TRABALHO: RESISTÊNCIAS E PROPOSTAS¹

Fragmentación de la Empresa y Desplazamiento del Trabajo: Resistencias y Propuestas

Antonio Baylos Grau²
Universidad de Castilla

RESUMO

O artigo "Fragmentação da Empresa e Deslocamento do Trabalho: Resistências e Propostas", aborda o impacto das práticas modernas de terceirização e outsourcing na estrutura empresarial e nas condições de trabalho. A pesquisa examina a fragmentação das empresas e o deslocamento laboral resultante, destacando a incerteza sobre quem detém responsabilidade jurídica e o efeito negativo sobre os direitos dos trabalhadores. A metodologia utilizada inclui uma análise crítica das políticas de terceirização, com destaque para as experiências espanholas que oferecem resistências a essas práticas através de negociações coletivas e reformas legais. O artigo discute a transformação estrutural das empresas, que se fragmentam devido à terceirização, criando incertezas sobre a responsabilidade legal e enfraquecendo os direitos laborais. É descrita a experiência espanhola na reação a esses fenômenos, incluindo a implementação de acordos coletivos que buscam igualdade salarial entre trabalhadores permanentes e terceirizados, além de iniciativas legislativas para assegurar responsabilidade compartilhada entre empresas e regular a subcontratação. As conclusões destacam que, embora a fragmentação empresarial tenha tornado o trabalho mais precário, há resistência através de sindicalização e reformas políticas, como indica a legislação espanhola que assegura igualdade de condições de trabalho. O artigo sugere a necessidade de políticas mais robustas para proteger os direitos dos trabalhadores, reduzir a precariedade e garantir a estabilidade laboral em meio à crescente tendência de terceirização e deslocalização da produção.

Palavras-chave Fragmentação empresarial; Responsabilidade jurídica; Terceirização; Direitos trabalhistas; Precarização do trabalho; Negociação coletiva; Subcontratação; Legislação trabalhista espanhola.

RESUMEN

El artículo "Fragmentación de la Empresa y Desplazamiento del Trabajo: Resistencias y Propuestas" aborda el impacto de las prácticas modernas de tercerización y outsourcing en la estructura empresarial y en las condiciones laborales. La investigación examina la fragmentación de las empresas y el desplazamiento laboral resultante, destacando la incertidumbre sobre quién detenta la responsabilidad jurídica y el efecto negativo sobre los derechos de los trabajadores. La metodología utilizada incluye un análisis crítico de las políticas de tercerización, con especial énfasis en las experiencias españolas que ofrecen resistencias a estas prácticas a través de negociaciones colectivas y reformas legales. El artículo analiza la transformación estructural de las empresas, que se fragmentan debido a la tercerización, generando incertidumbres sobre la responsabilidad legal y debilitando los derechos laborales. Se describe la experiencia española en la reacción a estos fenómenos, incluyendo la implementación de acuerdos colectivos que buscan la igualdad salarial entre trabajadores permanentes y tercerizados, además de iniciativas legislativas destinadas a asegurar la responsabilidad compartida entre empresas y regular la subcontratación. Las conclusiones destacan que, aunque la fragmentación empresarial ha precarizado el trabajo, existen resistencias a través de la sindicalización y reformas políticas, como lo demuestra la legislación española que garantiza la igualdad de condiciones laborales. El artículo sugiere la necesidad de políticas más robustas para proteger los derechos de los trabajadores, reducir la precariedad y garantizar la estabilidad laboral frente a la creciente tendencia de tercerización y deslocalización de la producción.

Palabras clave: Fragmentación empresarial; Responsabilidad jurídica; Tercerización; Derechos laborales; Precarización del trabajo; Negociación colectiva; Subcontratación; Legislación laboral española.

¹ Este artigo foi originalmente publicado em espanhol na Revista... e foi traduzido por Andréa Arruda Vaz, de acordo com as licenças Creative Commons CC BY NC SA e com a liberação do autor original do texto.

² Professor Catedrático Emérito de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Universidad de Castilla La Mancha (Ciudad Real) Presidente Honorario do Centro Europeo y Latinoamericano para el Diálogo Social (CELDS)



1. PALAVRAS QUE NÃO DEFINEM O QUE É IMPORTANTE

Instalamo-nos no trânsito das palavras que definem os processos económicos mais recentes e lhes dão sentido. O primeiro é o da “terceirização”. Para a Wikipedia, que é o mais poderoso veículo de informação global, a economia terceirizada é sinónimo da preponderância dos serviços na produção. Com efeito, de acordo com esta página, “terceirização’ é uma transformação económica e social que afetou às economias dos países mais desenvolvidos desde a última fase da revolução industrial.

Esta transformação consiste num aumento das atividades do setor terciário (serviços), que passa a ser a área preponderante da economia (aquela que emprega tanto uma maior percentagem da população ativa, como a que contribui com maior percentagem para a o PIB do país). Frequentemente, a terceirização implica não só que o setor terciário se torne mais numeroso e com maior contribuição do que o setor secundário (indústria), mas também que o modo de trabalhar típico deste setor terciário se espalhe a todos os outros, terceirizando-os”.

A par deste conceito existe outro que de alguma forma lhe está relacionado, o de “outsourcing”, que implica “a cessão por uma empresa a outra de serviços secundários respeitantes à sua atividade principal, de forma a aliviar a estrutura operacional, reduza custos e economize recursos”, na definição da Infopédia, e que vem traduzir a bem mais conhecida palavra inglesa *outsourcing*. A terceirização e a externalização dão origem à definição de uma cadeia de valor que percorre os elos da subcontratação de atividades e que também pode-se projetar para além do espaço estatal nacional, por meio tanto das empresas transnacionais quanto do fenómeno da realocização da produção.

Estas palavras detêm-se na descrição dos fenómenos económicos, mas não falam da sua repercussão no trabalho que os sustenta, nem das consequências que esta forma de planificar a produção tem sobre os esquemas centrais de regulação do trabalho. Ou seja, interrompem-se precisamente onde começa o importante, a repercussão nos fenómenos de regulação laboral, as consequências que este tipo de prática tem sobre os direitos da pessoa, as experiências que a ação coletiva foi acumulando sobre essas ações e a crítica ao uso sem regras dos mesmos por parte dos empregadores e dos agentes económicos em geral.

Particularmente grave é a utilização dessas noções pela norma estatal como fórmulas rituais que ocultam os efeitos perversos causados por sua introdução ilimitada no



conjunto das relações de trabalho. Às vezes, até mesmo esse tipo de palavras nomeia através da lei, comportamentos ou práticas que são protegidos ou amparados, embora esteja ciente de que sua implementação específica pode alterar substancialmente o equilíbrio de poder nas relações de trabalho e cooperar com o empobrecimento da classe trabalhadora, a precariedade do emprego e o fosso geracional segundo o qual jovens e mulheres se situam em posições sociais secundárias, enquanto os idosos são expulsos do mercado de trabalho, sem acesso a prestações sociais que possam subsidiar esta situação de necessidade.

Nessa esteira em que a formalização dos conceitos no direito do trabalho pode ser questionada a partir da validade e eficácia da norma, tanto pela falta de legitimidade material de seus dispositivos quanto pelo questionamento da correção dos seus postulados, destaca-se a recente reforma trabalhista no Brasil cujo conteúdo está mais do que suficientemente detalhado neste volume e que incorpora a terceirização irrestrita de atividades, uma vez que o STF anulou a jurisprudência limitante do TST em sua conhecida súmula 331 em agosto passado.

No entanto, não é este precipitado normativo que será objeto destas (breves) páginas, mas sim uma reflexão um pouco mais alargada sobre dois aspectos, a meu ver, centrais na questão do *outsourcing*, com o propósito não tanto de descrevendo seus efeitos mais gerais nocivos, mas também as possibilidades que se abrem para reagir a ele trazidas da experiência espanhola em que esse fenômeno vem-se configurando há muito tempo. A ideia, portanto, é a de problematizar primeiro o que se refere à metamorfose que está ocorrendo com relação à figura do empregador como eixo da responsabilidade derivada do contrato de trabalho e estabelecida por lei em torno de uma série de variáveis que permitem em certos os pressupostos compartilham, então, em que essas formas de organização do trabalho impedem a implantação de direitos coletivos e individuais dos trabalhadores terceirizados, externalizados ou subcontratados, e as experiências que têm sido geradas como reação a essas tendências. Vejamos o assunto mais de perto.

2. A COMPANHIA INCERTA

A delimitação da noção de sociedade é, na cultura jurídica, um elemento central na medida em que essa delimitação corresponde à personificação de um sujeito - a pessoa coletiva - detentor de um património sobre o qual gravita um princípio de responsabilidade



pelos atos que esta pessoa realizou. Portanto, a delimitação do que seja empresa e empresário para fins das relações comerciais ou trabalhistas que este sujeito travar é imprescindível para poder apurar a responsabilidade pelas consequências de seus atos.

Em grande medida, esta delimitação é construída a partir da posição contratual que o sujeito ocupa nas relações obrigatórias que estabelece para a realização dos seus atos de comércio ou a assunção de trabalhadores para a sua atividade empresarial.³ O estatuto da empresa é determinado pela sua posição contratual e pela sua personificação como sujeito. Essa condição, porém, começa a ser incerta a partir da dissociação que se dá entre a personalidade jurídica e sua correspondente esfera de responsabilidade patrimonial e a forma de organização da empresa e da produção que fragmenta essa determinação unitária por um lado terceirizando conteúdos básicos do que poderia ser definida como a atividade geral da empresa e, por outro, através de fenômenos de concentração empresarial em que a direção do processo produtivo não coincide com os respectivos sujeitos definidos como empresas ou sujeitos dotados de autonomia na circulação comercial.

São "instituições da anomalia"⁴, grupos e redes empresariais como fenômenos que criam um contexto de insegurança tanto no que diz respeito à subsistência pessoal como fundamentalmente na questão central de quem exerce o poder de decisão no grupo. Esse problema aparece nos estudos jurídicos, questionando a identidade da empresa construída exclusivamente sobre a certeza conferida pela personalidade jurídica⁵, questionando-se sobre o "antes" e o "depois" dela⁶, e fazendo uma série de questionamentos sobre a responsabilidade trabalhista e comercial do grupo de empresas⁷, ou sobre os "distúrbios jurídicos" causados pelas redes de empresas perante um sistema jurídico "prisoneiro" da personificação da empresa⁸. Especificamente, a reconsideração dos fenômenos da

³ Um trabalho interessante nesse sentido é o: Desdentado, *La personificación del empresario laboral. Problemas sustantivos y procesales*, Lex Nova, Valladolid, 2006.

⁴ E. Rullani, "Dai gruppi alle reti: le istituzioni dell'anomalia", em P. Zanelli (Coord), *Gruppi di imprese e nuove regole*, Franco Angeli, Milano, 1991, pp. 131 ss.

⁵ Fala-se em "desconstrução" do conceito de empreendedor ou, mais propriamente, em "cargos empresariais sem substrato pessoal". Cfr. E. Desdentado, *La personificación del empresario...cit.*

⁶ G. Vardaro, "Prima e dopo la persona giuridica. Sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali", hoy en L. Gaeta, A.R. Marchitello y P. Pascucci (Coords), *Itinerari*. Franco Angeli editore, Milano, 1989, pp. 329 ss.

⁷ O que implica uma conceptualização do grupo de empresas – a empresa do grupo – numa dupla dimensão: a noção comercial e a categoria de "grupo de empresas para fins laborais". Cfr. M. Ramos Quintana, *La responsabilidad laboral de los grupos de empresas*, Bomarzo, Albacete, 2015, pp. 27 ss.

⁸ A. Lyon Caen, "Préface" a E. Peskine, *Réseaux d'entreprises et Droit du Travail*, LGDJ, Paris, 2008, p V. O tema das redes empresariais foi recentemente estudado na doutrina jurídica laboral espanhola por W. Sanguinetti, *Redes empresariales y Derecho del trabajo*, Comares, Granada, 2017.



descentralização produtiva é especialmente interessante, não apenas em termos de responsabilidade – solidária ou subsidiária – entre a matriz e as terceirizadas. Esta é a forma clássica de abordar o problema da subcontratação do ponto de vista laboral e civil, discutindo-se o alcance e a extensão desta responsabilidade solidária ou subsidiária, conforme determina a lei ou a jurisprudência a este respeito.

O contrato e o subcontrato são modelos contratuais civis ou comerciais com base nos quais duas empresas, situadas em vínculos industriais diferentes, iniciam uma relação de trabalho por iniciativa da empresa principal no primeiro caso e pelo contratante no segundo, mas que são integrados em uma determinada unidade do processo produtivo como um todo. Esta unidade é desconhecida da lei que continua em princípio a partir da dualidade das pessoas jurídicas, embora o processo de terceirização e descentralização produtiva responda a uma lógica unitária como um todo.

As últimas tendências regulatórias na Europa e especificamente na Espanha, no entanto, estão próximas dessa consideração coordenada e unitária do processo produtivo. No setor da construção, foram expressamente regulamentadas por lei para estabelecer a responsabilidade escalonada e a limitação dos "passos" da subcontratação e neste setor pode verificar-se como é que as referidas empresas, empreiteiro e subempreiteiro, exercem as suas funções num local de trabalho, e como esse fenômeno é gerenciado.

A lei - fruto de uma iniciativa legislativa popular canalizada pelos sindicatos que reuniu mais de 500 mil assinaturas - não trata da questão da responsabilidade solidária entre empresas e das matérias sobre as quais ela pode ser aplicada, mas traça posições concorrentes e poderes do empreiteiro e da empresa subempreiteira relativamente aos trabalhadores assalariados, especialmente no caso de fenômenos de subcontratação em que a prestação de trabalho é realizada nas instalações da empresa principal.

A distribuição de funções é efetuada de forma a que a empresa principal seja diretamente responsável pelos seus atos perante os trabalhadores subcontratados, principalmente em termos de poder de direção e controle da atividade laboral e nas obrigações de prevenção de risco trabalhista. É uma tendência que se repete nos casos de fornecimento temporário de mão-de-obra que no direito espanhol e também no direito europeu são conhecidos como Agências de Trabalho Temporário, cujo mecanismo de atuação passa pela cedência de trabalhadores por uma empresa – a ETT – que os contrata,



para o seu emprego noutra empresa, aquela que solicita o fornecimento de mão-de-obra, que por isso tem poderes de gestão direta sobre esses trabalhadores.

A lei espanhola passa a enunciar poderes e faculdades de ambos os empregadores – usuário e provedor da força de trabalho – e, conseqüentemente, a determinar uma responsabilidade compartilhada de ambos perante a relação salarial do trabalhador temporariamente cedido, que justamente com base nessa cessão apresenta uma relação direta, estabelecida por lei, contra a empresa utilizadora e não apenas contra a empresa de trabalho temporário que o contrate para exercer atividade na outra empresa.

Essa certa recomposição unitária também funciona em relação aos direitos de representação coletiva no trabalho. No sistema espanhol, a lei garante a existência de um órgão representativo dos trabalhadores da empresa, por si escolhidos, dotados de direitos de informação, consulta e negociação coletiva sobre as decisões do empregador. Nestes casos de triangulação de assuntos, na medida em que o trabalhador subcontratado ou externalizado presta os seus serviços nos locais de outra empresa, foram estabelecidas regras específicas que permitem uma boa articulação entre as representações dos trabalhadores da empresa principal com as da empresa contratada, ou, caso não tenha sido constituída, a possibilidade de certo "empréstimo de uso" das funções de representação dos trabalhadores da empresa terceirizada que deverá ser exercida pelo órgão representativo dos trabalhadores da empresa principal, sendo este mecanismo também o utilizado nos casos de abastecimento de trabalhadores das ETTs.

Ambas as realidades foram reformuladas, por fim, através da construção de uma categoria explicativa geral por elevação do "empresário complexo"⁹ que reformula para efeitos de responsabilidade um novo sujeito para além do perímetro dos sujeitos que se definem formalmente como empresa. É um conceito-chave para superar a fragmentação normativa que esta figura da terceirização produz em todas as relações trabalhistas.

O que estes tipos de construções e debates na cultura dos juristas refletem é a insatisfação com a perda de certeza das coordenadas clássicas dentro das quais as figuras – o eixo da regulação social – se moviam. Especificamente, a dificuldade de vincular a responsabilidade jurídica a espaços mais lábeis para a conformação de uma subjetividade

⁹ M^a. F. Fernández López, *Empresario, contrato de trabajo y cooperación entre empresas*, Trotta Editorial, Madrid, 2004.



própria que tome decisões e tenha o poder de fazê-lo, fragmentando ou dividindo a responsabilidade por suas consequências.

A questão é mais complicada se vincularmos à Corporação Transnacional (TNC) e à definição de seu raio de ação além do estado em que reside sua sede principal e à dificuldade que os juristas encontram em fazer com que a TNC se responsabilize pelos atos praticados fora das fronteiras onde a empresa-mãe está sediada. Até que ponto o direito é capaz de se encarregar de toda a sua "realidade significativa", ou seja, transnacional, da empresa, localizando e especificando o seu "centro de poder"¹⁰.

Sabemos que a empresa transnacional torna-se a organizadora total da produção de normas em todas as áreas que a afetam, também e decisivamente aquelas que se referem à situação trabalhista da empresa, além das diversas normas trabalhistas nacionais que servem de referência fragmentada das condições de trabalho e emprego dos seus trabalhadores nos diferentes locais onde está implementada, e que tem a virtude de ter múltiplas localizações. o que lhe permite escolher os regulamentos fiscais, sociais e ambientais aplicáveis, tirando partido das diferenças normativas existentes quanto ao nível de padrões de trabalho e proteção social em um espaço normativo dividido em Estados, como vantagens comparativas em custos de trabalho e oferta de trabalho, em um processo em que a competição se tornou global e afeta não apenas bens ou serviços, mas também as normas e sistemas jurídicos que são escolhidos por empresas transnacionais conforme sua conveniência, com base em seu menor custo operacional e social.

Nesse processo, os contornos da empresa passam a se confundir de forma diferenciada, pois a ETN é diversa em cada local onde se instala, pode - e costuma atuar - de forma diferenciada em cada uma de suas localidades, tem formas jurídicas diferenciadas – sociedades independentes formalmente, embora ligadas fisicamente - e no entanto, é a mesma empresa, substancialmente a mesma firma, que assume uma fisionomia diferente em cada local onde se materializa/está localizada.

Mas, além disso, as ETNs frequentemente se estruturam em torno de uma cadeia de contratos e subcontratados, cadeias de valor que, por sua vez, tornam mais complexa a figura resultante da Empresa Transnacional, diluindo seus contornos, dada a opacidade e não rastreabilidade dessas cadeias produtivas globais. Existe uma literatura imensa sobre

¹⁰ P. Verge, S. Dufour, "Entreprises transnationales et droits du travail", *Relations Industrielles / Industrial Relations*. Vol 57-I (2002), p. 12 ss.



estas¹¹, o problema centra-se na definição de um mecanismo que alargue esta responsabilidade a toda a cadeia de abastecimento¹², mas este objetivo exige por sua vez o estabelecimento de obrigações de informação por parte da empresa, de forma a identificar as empresas contratantes e subcontratadas, o que permitirá acompanhar os caminhos percorridos pelo produto ao longo das cadeias de abastecimento, o que se convencionou chamar de “rastreadabilidade social” destas.

No setor têxtil e de vestuário, foi realizada uma campanha promovida pela IndustriALL Global Union, UNI Global Union e a ITUC-CSI do lado sindical, juntamente com ONGs globais como Clean Clothes Campaign, Human Rights Watch, ICAR, IRLF, Maquila Solidarity Network and Workers Rights Consortium que tem como título “Follow the Plot”, e persegue “a necessidade de transparência na cadeia de abastecimento da indústria do vestuário e calçado”.

Nesta área, a autonomia coletiva global por meio dos Acordos Quadro Globais – sobre os quais também existe extensa literatura – busca por meio do acordo coletivo a atribuição de responsabilidade à empresa definida pelo vínculo obrigacional que une a ETN aos sindicatos globais ou internacionais. Uma responsabilidade que já não é apenas social, mas também contratual, assumida voluntariamente. É por isso que os acordos globais visam impor uma “cláusula social” aos seus contratantes e subcontratantes para que estes submetam os seus compromissos à cadeia de subcontratantes que dependem das suas encomendas no processo global de produção de bens ou serviços.¹³

Por fim, as experiências jurídicas da lei de vigilância francesa ou as iniciativas do Tratado Vinculativo tentam escapar desse processo de incerteza, deslocando o problema para o Estado na medida em que lhe é confiada a obrigação de vigilância das TNCs do Estado onde têm a sua sede. Há também referências doutrinárias aqui para ilustrar esta questão.¹⁴

¹¹ G. Williams, S. Davies y C. Chinguno, “Subcontracting and Labour Standards: Reassessing the Potential of International Framework Agreements”, *British Journal of Industrial Relations*. Vol. 53 -2 (2015), pp. 181 ss.

¹² I. Boix, “Intervención sindical en la cadena de valor de las empresas multinacionales para una eficaz aplicación de los compromisos de la RDSE: la experiencia de Inditex”, en W. Sanguinetti (Dir), *La Transnacionalización de las relaciones laborales. Experiencias de gestión en las empresas transnacionales españolas*. Ediciones Cinca, Madrid, 2015, p. 117 ss.

¹³ A. Baylos, “La responsabilidad de las empresas transnacionales en los procesos de externalización. Las cláusulas sociales internacionales”, en J.L. Monereo y S. Perán, *La externalización productiva a través de la subcontratación empresarial*, Comares, Granada, 2018.

¹⁴ A. Guamán y G. Moreno, *Empresas Transnacionales y Derechos Humanos. La necesidad de un instrumento vinculante*. Bomarzo, Albacete, 2018.



3. FRAGMENTAÇÃO E DESLOCAMENTO DO TRABALHO

O produto desta fragmentação da empresa produtora de terceirização é o deslocamento do trabalho daqueles que são contratados por uma empresa para prestar serviços a outra, o que também coincide com a não aplicação das normas de proteção que são aplicadas nas principais empresas, que vão-se fragilizando nas sucessivas parcelas das sociedades secundárias de prestação de serviços. Este deslocamento em muitos sistemas jurídicos coincide com a exclusão do sindicato e das principais unidades de negociação, o que também explica as piores condições de trabalho nas quais eles podem se mover.

A questão é mais complexa porque em alguns setores a terceirização de serviços não é feita por meio de empresas terceirizadas, mas por meio das chamadas empresas multisserviços que fornecem pessoas sem ajustar o salário dos trabalhadores hoteleiros ou ainda pela atribuição da categoria de trabalhadores por conta própria ou autônomos àqueles que vão exercer essas funções. No caso espanhol, é bem conhecido o caso das camareiras de hotel, que devem limpar os quartos no chão, arrumar as camas e o banheiro, e deixar tudo em perfeitas condições para o novo cliente. Se tradicionalmente este era um trabalho incluído no quadro de pessoal hoteleiro, a partir dos anos 90 do século passado passou a ser terceirizado como fórmula para baratear os custos salariais.

As consequências sobre a intensificação dos ritos de trabalho, o prolongamento da jornada de trabalho e as repercussões negativas na saúde ocupacional também são muito relevantes. Mas a evolução que esta matéria sofreu no seu tratamento e na forma de regulamentá-la é bastante ilustrativa. Aliás, sobre esta questão importa referir que a primeira reação deste grupo foi organizar-se como tal, quer no seio dos sindicatos, quer como grupo autônomo, atribuindo-se um nome que se popularizou: os Kellys, como fórmula tradicional que abrevia a expressão as que limpam, e que expressa também a plena feminização desse grupo de trabalhadoras. Mas o segundo passo foi usar o acordo coletivo do setor hoteleiro para evitar esse deslocamento salarial.

A fórmula legal é permitida pelo sistema espanhol de negociação coletiva, que regula um acordo coletivo de eficácia normativa - que, portanto, pode e deve ser controlado em seu cumprimento pela Inspeção do Trabalho e é suscetível de alegação como norma perante a jurisdição social - e geral, ou seja, de aplicação obrigatória para todos os empregadores e trabalhadores que se enquadrem no âmbito pessoal e funcional do contrato. Nos últimos



acordos do setor hoteleiro, foi estabelecido um salário mínimo para esta categoria – entre 1.400€ e 1.600€ mensais – que deve ser auferido tanto pelos colaboradores “internos” do hotel como pelos colaboradores terceirizados, evitando assim que o vencimento destes últimos seja o acordado com a empresa multisserviços ou contratante com o qual o hotel tenha combinado a realização do serviço de limpeza dos quartos do hotel.

Esta fórmula foi se difundindo pelos setores onde o turismo tem maior presença econômica e cultural e, em algumas ocasiões, foi precedida por importantes greves que paralisaram a hotelaria da região¹⁵. Mas tirando este último exemplo, a verdade é que o movimento sindical sempre lutou contra esta fragmentação empresarial recorrendo ao que constitui o centro da sua ação sindical, a negociação coletiva. Assim, através de um acordo coletivo nacional que incluiu no seu âmbito funcional todas as Agências de Trabalho Temporário, ou seja, as empresas fornecedoras de mão-de-obra, desde 1999 foi garantida a igualdade salarial e demais condições de trabalho dos trabalhadores “em missão” com relação aos trabalhadores das empresas que os utilizam.

Além disso, estando o fenómeno do outsourcing intimamente ligado à privatização dos serviços públicos, é também muito importante a forma como esta questão é regulada na adjudicação de contratos ou concessões públicas. A recente Lei 9/2017 sobre contratos do setor público, que transpõe uma diretiva europeia sobre a matéria, estabelece a obrigação das empresas vencedoras de reconhecerem aos seus trabalhadores em qualquer caso as condições salariais “de acordo com a convenção coletiva setorial aplicável”, além de poder submeter o mecanismo de concessão à existência de determinadas cláusulas sociais.¹⁶

Procura-se, desta forma, compensar a fragmentação empresarial provocada pelo outsourcing através da afirmação de um princípio de igualdade salarial e de condições de trabalho entre trabalhadores “secundários” e “primários, cedidos e permanentes, estabelecidos preferencialmente por negociação coletiva, como fórmula de regulamentação que indique claramente o envolvimento dos sindicatos de classe no nivelamento entre

¹⁵ Uma interessante análise dos aspectos salariais nas empresas de multisserviços na Espanha, no volume coordenado por C. Alfonso, M.A. Almendros, J. Cruz, A. Esteve, A. Merino, J.L. Monereo, A. Muñoz y J.B. Vivero, *La negociación colectiva en las empresas multiservicios. Un balance crítico*, Fundación 1 de ayo / Francis Lefebvre, Madrid, 2018, pp.171-252.

¹⁶ Sobre o indivíduo, M.E. Casas Baamonde y J.C. García Quiñones, “La negociación colectiva en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público”, *Derecho de Relaciones Laborales* nº 8 (2018), pp. 882 ss.



esses grupos de trabalhadores, deslocados a partir de seus vínculos com uma ou outra empresa que, no entanto, forma um continuum na produção.

Além disso, o fenômeno da terceirização e descentralização produtiva favorece e potencializa o trabalho temporário em detrimento do emprego estável. Em grande medida, os contratos e subcontratos, como o fornecimento de pessoal, são sempre de natureza temporária e se assentam na modalidade contratual "para uma obra ou serviço determinado", pelo qual a resolução do contrato implica a extinção do contrato.

Em grande medida, portanto, a fragmentação empresarial da terceirização se traduz em precariedade laboral e, portanto, constrói socialmente uma série de categorias vulneráveis que costumam coincidir com identidades típicas: mulheres trabalhadoras, jovens assalariados de ambos os sexos, imigrantes. A vulnerabilidade que advém da precariedade acentua-se devido aos fatores discriminatórios que lhe estão subjacentes, ou seja, gênero, idade, raça, mas sobretudo acostuma os grupos que sofrem com esta deslocalização produtiva à falta de garantias básicas de emprego que, em princípio, baseiam-se na estabilidade do emprego prevista no contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Trabalho temporário não significa automaticamente precariedade laboral, mas estatisticamente são duas noções que coincidem, num contexto acrescido de forte rotatividade e substituição de mão-de-obra, que se estende para além dos empregos não qualificados e atinge todos os tipos de competências laborais, incluindo o trabalho técnico. Deve-se levar em conta que, na Espanha, a contratação temporária, juntamente com o uso não voluntário de tempo parcial, constitui formas de gestão flexível do trabalho que se fortaleceram após a degradação das garantias de demissão operadas pelas reformas trabalhistas urgidas pela crise no período 2010-2014.

A situação de corrosão do direito ao trabalho e a desigualdade que se verifica entre trabalhadores e trabalhadoras é um fato notório, sobretudo se levarmos em conta que o Estado espanhol lidera os índices de emprego temporário na União Europeia. A precarização funciona como forma de opressão, pois compromete o elemento democrático nas relações de trabalho, desvalorizando o pleno reconhecimento do direito ao trabalho, dificultando o exercício dos direitos sindicais e anulando a condição de cidadão na empresa. Perante isto, os esforços sindicais para a reunificação das figuras contratuais ou a redução do contrato temporário a casos restritos, impondo limites à sua pactuação, têm sido largamente estorvados por uma jurisprudência muito permissiva das formas de gestão



descentralizada dos empregadores, a inação da Inspeção do Trabalho e uma certa cultura do trabalho temporário como primeira forma de acesso ao trabalho que se difundiu entre os próprios trabalhadores. No entanto, os acordos coletivos têm estabelecido cláusulas de estabilidade de emprego que visam a permanência do pessoal contratado temporário na sucessão de contratos ou empresas empreiteiras, e uma indenização por fim de trabalho tem sido acordada em contratos temporários, embora possivelmente a solução mais correta seja a eliminação da modalidade temporária de determinada obra ou serviço por canalizar largamente a fraude na contratação temporária, devendo ser expressamente vedado que a extinção do contrato de prestação de serviços coincida com a relação de trabalho. Esta medida, entre outras, foi adotada pela importante reforma laboral de 2021 em Espanha, produto do diálogo social e que reduziu drasticamente a taxa de emprego temporário e a “deslocação” do trabalho¹⁷. Uma operação regulatória “forte” que se insere no combate à precarização que desarticula o sistema de garantia dos direitos trabalhistas reconhecidos pela Constituição e pelas leis.

¹⁷ A. Pastor, “La reforma de los contratos de duración determinada (art. 15 TRET). Una aproximación a la regulación del RDL 32/2021”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social* nº 152 (2022), pp. 21-44.



REFERÊNCIAS

C. Alfonso, M.A. Almendros, J. Cruz, A. Esteve, A. Merino, J.L. Monereo, A. Muñoz y J.B. Vivero, ***La negociación colectiva en las empresas multiservicios. Un balance crítico***, Fundación 1 de ayo / Francis Lefebvre, Madrid, 2018, pp.171-252.

A Baylos, “**La responsabilidad de las empresas transnacionales en los procesos de externalización**. Las cláusulas sociales internacionales”, en J.L. Monereo y S.Perán, *La externalización productiva a través de la subcontratación empresarial*, Comares, Granada, 2018.

M.E. Casas Baamonde y J.C. García Quiñones, “**La negociación colectiva en la Ley 9/2017**, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público”, *Derecho de Relaciones Laborales* nº 8 (2018), pp. 882 ss.

E. Desdentado, ***La personificación del empresario laboral. Problemas sustantivos y procesales***, Lex Nova, Valladolid, 2006.

M^a: F. Fernández López, ***Empresario, contrato de trabajo y cooperación entre empresas***, Trotta Editorial, Madrid, 2004.

A Guamán y G. Moreno, ***Empresas Transnacionales y Derechos Humanos. La necesidad de un instrumento vinculante***. Bomarzo, Albacete, 2018

A Lyon Caen, “Préface” a E. Peskine, *Réseaux d'entreprises et Droit du Travail*, LGDJ, Paris, 2008, p V.

A Pastor, “La reforma de los contratos de duración determinada (art. 15 TRET).Una aproximación a la regulación del RDL 32/2021”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social* nº 152 (2022), pp. 21-44.

M. Ramos Quintana, ***La responsabilidad laboral de los grupos de empresas***, Bomarzo, Albacete, 2015, pp. 27 ss.

E. Rullani, “Dai gruppi alle reti: le istituzioni dell’anomalia”, en P. Zanelli (Coord), *Gruppi di imprese e nuove regole*, Franco Angeli, Milano, 1991, pp. 131 ss.

W. Sanguinetti (Dir), ***La Transnacionalización de las relaciones laborales. Experiencias de gestión en las empresas transnacionales españolas***. Ediciones Cinca, Madrid, 2015, p. 117 ss

W. Sanguinetti, *Redes empresariales y Derecho del trabajo*, Comares, Granada, 2017.

G. Vardaro, en L. Gaeta, A.R. Marchitello y P. Pascucci (Coords), *Itinerari*. Franco Angeli editore, Milano, 1989, pp. 329 ss.



P. Verge, S. Dufour, “**Entreprises transnationales et droits du travail**”, *Relations Industrielles / Industrial Relations* Vol 57-I (2002), p. 12 ss.

G. Williams, S. Davies y C. Chinguno, “**Subcontracting and Labour Standards: Reassessing the Potential of International Framework Agreements**”, *British Journal of Industrial Relations* Vol. 53 -2 (2015), pp. 181 ss.

RECEBIDO EM 20/03/2025
APROVADO EM 17/04/2025
RECEIVED IN 20/03/2025
APPROVED IN 17/04/2025