

COLECCIÓN GRUPOS DE TRABAJO



Serie Trabajo y relaciones laborales

TERCEIRIZAÇÃO E AS REFORMAS TRABALHISTAS NA AMÉRICA LATINA

Magda Barros Biavaschi

Alisson Droppa

[Orgs.]

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

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

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

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-813-146-7

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

Droppa, Alisson, ed.

CDD 344.01

Otros descriptores asignados por CLACSO:

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

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

TERCEIRIZAÇÃO E AS REFORMAS TRABALHISTAS NA AMÉRICA LATINA

Magda Barros Biavaschi
Alisson Droppa
(Orgs.)

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





CLACSO

Consejo Latinoamericano
de Ciencias Sociales

Conselho Latino-americano
de Ciências Sociais

Colección Grupos de Trabajo

Pablo Vommaro – Director de la colección

CLACSO Secretaría Ejecutiva

Karina Batthyány – Secretaria Ejecutiva

María Fernanda Pampín – Directora de Publicaciones

Equipo Editorial

Lucas Sablich – Coordinador Editorial

Solange Victory y Marcela Alemandi – Gestión Editorial

Nicolás Sticotti – Fondo Editorial

Equipo

Rodolfo Gómez, Giovanni Daza, Teresa Arteaga, Cecilia

Gofman, Natalia Gianatelli y Tomás Bontempo



LIBRERÍA LATINOAMERICANA Y CARIBEÑA DE CIENCIAS SOCIALES

CONOCIMIENTO ABIERTO, CONOCIMIENTO LIBRE

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

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

ISBN 978-987-813-146-7



CC BY-NC-ND 4.0

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

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

CLACSO

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

Estados Unidos 1168 | C1023AAB Ciudad de Buenos Aires | Argentina

Tel [54 11] 4304 9145 | Fax [54 11] 4305 0875 | <clacso@clacsoinst.edu.ar> | <www.clacso.org>



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

ÍNDICE

Magda Barros Biavaschi e Alisson Droppa

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

Graça Druck e Victoria Basualdo

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

Andrea Del Bono

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

Matías Cremonte

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

María Noel Bulloni

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

María Alejandra Esponda

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

Fernanda Calisto, Ana Laura López y Hugo Barreto Ghione

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

Elina Pessanha e Karen Artur

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

Marcia de Paula Leite

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

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

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

Sobre as autoras e os autores | 167

CAPÍTULO 1

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

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

Graça Druck e Victoria Basualdo

INTRODUÇÃO

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

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

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

A TRAJETÓRIA DA TERCEIRIZAÇÃO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

No caso brasileiro, em 2017, o empresariado conquistou o que sempre pleiteou: a total liberalização da terceirização para todos os setores e atividades. Até aquele ano, não havia no Brasil uma “lei da terceirização”. Algumas regulamentações foram definidas nos anos 1960 e 1970, pela ditadura militar, relativas à terceirização no serviço público. Nos anos 1990, a reforma do Estado realizada pelo governo Fernando Henrique Cardoso, contribuiu decisivamente para ampliar a terceirização no serviço público e, para o setor privado, se definiram jurisprudências pelo Tribunal Superior do Trabalho, como o enunciado 331 que permitia a terceirização nas chamadas atividades-meio e interditava na atividade fim das empresas. Tal enunciado gerou muita polêmica, inclusive na definição do que era meio e fim. Entretanto foi esse enunciado que vigorou por muitos anos. A pressão do patronato sempre foi pela total liberalização da terceirização. Em 2015, houve uma mobilização importante que conseguiu barrar o Projeto de Lei 4330, que derrubava qualquer limite à terceirização¹. Mas numa situação de fragilização do movimento sindical e de retomada da pauta neoliberal no país, com o golpe de 2016, através do impeachment da presidente, o patronato conseguiu aprovar duas leis em 2017, a Lei da Terceirização (13.429) e a Lei da Reforma trabalhista (Lei 13.467), que liberaram totalmente a terceirização.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A terceirização e a uberização são fenômenos distintos, inclusive porque esta última está determinada pela economia das plataformas, onde a tecnologia de informação tem papel central para ocultar a relação de emprego e onde os meios de trabalho estão sob as custas dos trabalhadores, o que não ocorre na terceirização. Essa nova forma de organização do trabalho está subordinada a um “novo espírito do capitalismo”, que tem na ideologia do empreendedorismo um elemento central. A maioria dos entregadores de aplicativos, por exemplo, não se considera um trabalhador, mas um “empresário de si mesmo”, acreditando que tem autonomia para definir seu trabalho e sua jornada, na condição de autônomo².

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

Ambas têm em comum a brutal precarização do trabalho, mesmo que em graus diferentes. Se na terceirização, busca-se constantemente a burla ao direito do trabalho, através de suas diferentes modalidades, como forma de reduzir o seu custo, na uberização se decreta a morte do direito do trabalho, ao negar a condição de trabalhador e, desta forma, realizar o que o capital sempre perseguiu: nenhum limite à superexploração do trabalho³.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Entretanto, apesar de toda ofensiva do capital, os movimentos grevistas, especialmente de trabalhadores terceirizados⁴ e de aplicativos ocorridos nos últimos tempos, crescem, assim como novas formas de organização⁵. São a prova da sua existência como trabalhadores, se

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

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

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

CONCLUSÃO

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

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

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

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

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

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

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

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