

## **NORMATIVA SOBRE TERCERIZACIÓN EN BRASIL**

### **INFORME RELATS**

La tradición brasileña en el campo de la “tercerización” (que es el término mayormente utilizado), ha sido restrictiva respecto de las actividades principales (denominadas “actividades fin”), aunque con progresivos relajamientos: en 1943, solo se la autorizaba en el sector de la construcción, con responsabilidad solidaria. Recién en 1974 se permite la tercerización a todas las actividades privadas, por noventa días, en el caso de que se presenten necesidades temporales de sustitución de empleados permanentes o haya habido un aumento imprevisto de la demanda por su producción.

En 1983, se permite la tercerización en servicios de seguridad privada, vigilancia y transporte de valores con el fundamento de que son actividades que exigen un entrenamiento específico. Tres años después, se explicita que, en otras situaciones, la tercerización es ilícita y obliga al empleador a reconocer al trabajador como propio.

Es en 1993 cuando se establece el criterio de actividades medio y fin, para que las primeras puedan ser tercerizadas, con responsabilidad solidaria del contratante.

El régimen actualmente vigente es de 2017, primero mediante la Ley 13429, y al poco tiempo por la Ley 13467, que define un nuevo patrón amplio de uso de la tercerización, y cuartización, incluyendo las actividades principales, manteniendo la responsabilidad subsidiaria y asegurando a los trabajadores contratados las mismas condiciones de alimentación, transporte, salud y seguridad en el trabajo, entrenamiento adecuado

La ley faculta a la contratante y la contratista decidir si los empleados de la contratista recibirán el mismo salario que los empleados de la contratante. La Suprema Corte Constitucional decide por la legalidad de la tercerización irrestricta incluso de la actividad principal de las empresas contratantes \*en el anexo se reproduce la normativa\

