

# OS REFLEXOS DA NOVA LEI DE TERCEIRIZAÇÃO PARA TRABALHADORES NAS DUAS MAIORES AGROINDÚSTRIAS DE CHAPECÓ – SANTA CATARINA

Susy Daiana Carminatti<sup>1</sup>  
Odisséia Aparecida Paludo Fontana<sup>2</sup>

## Resumo

Este artigo é resultado da pesquisa sobre os reflexos da nova lei de terceirização nas duas maiores Agroindústrias de Chapecó – SC. A nova lei da terceirização traz mudanças na forma de contratação dos trabalhadores por empresas terceirizadas, regulamenta a prestação de serviços temporários e determina a responsabilidade subsidiária entre a contratante e a contratada. Por este motivo, é de grande relevância social a análise sobre este tema, pois as duas maiores agroindústrias de Chapecó-SC, possuem um grande número de trabalhadores de toda a região oeste. A pesquisa foi desenvolvida por meio de pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo, com entrevista aos representantes dos sindicatos de trabalhadores diretos e dos trabalhadores terceirizados das agroindústrias citadas e também de alguns trabalhadores. Para desenvolver esta pesquisa foram realizadas visitas aos sindicatos para coleta de dados a fim de averiguar se os trabalhadores das duas maiores agroindústrias de Chapecó estão sofrendo os efeitos da nova lei da terceirização, e se está ocorrendo redução de direitos dos trabalhadores. Considerando que o polo da agroindústria em Chapecó é o maior da região oeste de Santa Catarina os impactos podem ir além da esfera do direito e afetar a esfera social, o que pode vir a causar outros problemas sociais como desemprego, redução de consumo, etc. Os trabalhadores muitas vezes desconhecem seus direitos trabalhistas. A nova lei da terceirização traz mudanças significativas para os trabalhadores e com isso alguns direitos podem vir a ser reduzidos. A pesquisa busca verificar como a nova lei de terceirização está refletindo na redução de direitos para os trabalhadores das duas maiores Agroindústrias Chapecó - SC. Averiguar se a nova lei de terceirização está refletindo na redução de direitos para os trabalhadores. Os métodos utilizados foram dedutivos e qualitativos, que parte da análise geral da terceirização para o caso específico, bibliográfica e análise de caso.

**Palavras-chave:** Terceirização, Agroindústria, Direitos Trabalhistas.

---

1 Graduada no curso de Tecnólogo em Processos Gerenciais Pela Universidade Norte do Paraná - UNOPAR e Pós Graduada no Curso de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho da Universidade Comunitária de Chapecó – UNOCHAPECÓ.

2 Odisséia Aparecida Paludo Fontana, Advogada e Doutora pela Universidade Federal de Santa Catarina e professora no Curso de Direito da Universidade Comunitária da Região de Chapecó – UNOCHAPECÓ

## **Introdução**

É de conhecimento geral que a nova Lei da Terceirização aprovada em 31 de março de 2017, trouxe mudanças significativas na forma de contratação dos trabalhadores por empresas terceirizadas, pois além de autorizar a terceirização das atividades fins da empresa a nova Lei regulamenta a prestação de serviços temporários e determina a responsabilidade subsidiária entre a contratante e a contratada.

Esta pesquisa foi realizada com o objetivo de investigar se os trabalhadores das duas maiores agroindústrias vêm sofrendo os reflexos da nova Lei da Terceirização. Considerando que o polo da agroindústria em Chapecó é o maior da região oeste de Santa Catarina os impactos desta nova Lei da Terceirização vão além da esfera do direito e afetam a esfera social, refletindo em problemas sociais a médio e longo prazo, como desempregos, redução de consumo, etc.

Primeiramente é feito uma análise geral da terceirização para compreender como surgiu e como foi o surgimento dos primeiros instrumentos normatizadores datados a partir de 1965, e dessa forma estudar a evolução da legislação na busca pela normatização da terceirização. Antes de mais nada cabe sinalizar que a legislação busca ao longo da história regulamentar as atividades relacionadas à terceirização. A nova Lei da Terceirização aprovada em 31 de março de 2017 estabelece expressamente que a contratação de trabalhadores por empresa de trabalho temporário pode-se destinar à realização de trabalhos tanto da atividade-fim quanto da atividade-meio da empresa tomadora dos serviços.

Posteriormente estudou-se os reflexos da reforma trabalhista na terceirização para compreender o cenário atual. Ainda que a lei preveja os mesmos direitos ao trabalhador terceirizado e aos trabalhadores diretos, podem ocorrer diferenças salariais entre os terceirizados e os trabalhadores da empresa contratante e em relação aos sindicatos que representa esses dois tipos de trabalhadores, pois poderão estar sujeitos a convenções e acordos coletivos diferentes.

Em síntese foi realizado estudo sobre os reflexos da nova lei da terceirização para os trabalhadores das duas maiores agroindústrias de Chapecó-SC e quais os efeitos da nova lei de terceirização no dia a dia dos trabalhadores destas duas agroindústrias.

## **1. Terceirização: Aspectos Gerais**

A terceirização surge a partir da Segunda Guerra Mundial, pela necessidade de mão de obra na fabricação de armamentos, ela se caracteriza por possibilitar as empresas atribuir atividades a outras empresas, transferindo parte de sua produção de suas responsabilidades. O objetivo principal da terceirização é a concentração de esforços nas atividades essenciais, a diminuição de custos para a empresa tomadora do serviço, uma melhor qualidade nos produtos e serviços e a eficiência no desempenho das atividades. A terceirização permite uma relação de parceria onde a tomadora do serviço pode concentrar esforços apenas nas atividades essenciais da empresa.

Ensina-nos Sergio Pinto Martins (2005, p. 23) que a terceirização consiste na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa. Essa contratação pode envolver tanto a produção de bens como serviços, como ocorre na necessidade de contratação de serviços de limpeza, de vigilância ou até de serviços temporários.

As empresas optam pela terceirização a fins de reduzir custos nas atividades não essenciais, as contratações podem ocorrer mediante a necessidade, principalmente em atividades como serviços de limpeza, vigilância, manutenção de equipamento, etc., permitindo que a relação de trabalho seja unicamente econômica sem vínculo jurídico.

Para Maurício Godinho Delgado (2015, p. 473) terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação jus trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços jus trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente.

Os autores acima possuem posicionamentos distintos em suas doutrinas sobre a terceirização, porém há um entendimento comum sobre o conceito da terceirização, que é a contratação de terceiros para a realização de atividades não fins da empresa.

Destaca Lorena Vasconcelos Porto (2014, p. 157) que a terceirização não é um instituto jurídico, sendo na realidade um fenômeno pertencente a outras áreas do conhecimento, especialmente à economia e à administração de empresas. Ela pode ser conceituada como o processo de repasse para a realização de complexo de atividades por empresa especializada, sendo que estas atividades poderiam ser desenvolvidas pela própria empresa.

Por não ser um instituto jurídico, conceitua-se a terceirização como um fenômeno de repasse de atividades específica para empresas especializadas. A própria Lei n. 6.019/1974, com redação dada pela Lei n. 13.467/2017, define no art. 4º-A, que a terceirização é a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado, prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

A terceirização em nada se compara a empreitada, pois nesta não há intenção de formar parceria e sim da conclusão de um serviço pré-definido. Já na terceirização a ideia é de parceria substancial, pois os contratos são permanentes e não ocasionais como é o caso subcontratação.

Conforme Sergio Pinto Martins (2005, p. 25) a terceirização pode ser dividida em estágios: inicial – onde a empresa repassa a terceiros as atividades que não são preponderantes, como limpeza e conservação e vigilância etc.; intermediário – quando as atividades estão mais ligadas à atividade fim da empresa, como manutenção de máquinas, usinagem de peças; avançado – quando as empresas terceirizadas atuam nas atividades ligadas diretamente à atividade fim da empresa, como gestão de fornecedores, de fornecimento de produtos etc.

A terceirização pode ser também classificada como externa ou interna. Na externa a empresa repassa para terceiros as etapas da produção que podem ser realizadas fora do ambiente da empresa. Já as internas a empresa repassa suas atividades de produção, ou seja, dentro da empresa terceirizante.

Deste modo ao relatar os aspectos gerais que caracterizam a terceirização é importante estudar sua evolução legislativa para objetivar a análise e a compreensão jurídica que regulamenta a terceirização.

### **1.1 A Evolução legislativa da terceirização**

Analisando o direito do trabalho, entende-se que o homem no decorrer da história utilizou da força de trabalho das mais variadas formas. Durante o período da Segunda Guerra Mundial devido ao crescimento industrial e a necessidade de mão de obra, as empresas decidiram por terceirizar, pela necessidade de atender a grande demanda de armamentos e a falta de mão de obra suficiente para executar as tarefas. Para aumentar a produtividade as indústrias norte-americanas optaram por uma nova forma de produção, transferindo para outras empresas parte das atividades não essenciais.

A partir deste novo modelo de trabalho vindo dos Estados Unidos é que surge a concretização da indústria brasileira. Por volta do ano de 1950 começaram a surgir no país às primeiras montadoras de carro, onde foi aplicada a técnica de terceirização com a finalidade de reduzir custos.

A busca por competitividades fez com que as indústrias nacionais adotassem o modelo de terceirização para reduzir custos e tornar seus produtos com preço e qualidade competitivas no mercado.

[... somente nas últimas três décadas do século passado que a terceirização passou a ser uma realidade significativa na conjuntura econômico-produtiva brasileira (HENRIQUE, 2004, p. 83).

A terceirização começa a ganhar a atenção do legislativo somente a partir do século XX, quando surgem os primeiros instrumentos normatizadores da terceirização, são eles a Lei n. 4.886/65 e os Decretos-Leis n. 1.212 e 1.216 do ano de 1966. A Lei n. 4.886/65 trata da representação comercial autônoma que é destacada pela doutrina como forma de terceirização. Já os Decretos-Leis autorizam a prestação de serviços de segurança bancária por outras empresas o que não deixa de ser uma forma de terceirização.

Já no final da década de 1960 foram criados mais dois Decretos-Leis n. 62.756/68 e n. 1.034/69 ambos relacionados às empresas bancárias, sendo o primeiro sobre colocação e intermediação de mão de obra e o segundo tratando sobre medidas de segurança para o funcionamento de empresas de segurança bancária. Na década de 1970, foi criada a Lei n. 6.019/74 regulamentando o trabalho temporário para atender a necessidade transitória de substituição de pessoal regular ou permanente.

Nos anos de 1980 surge a Lei n. 7.102/83 que autorizava a terceirização da vigilância e transporte de valores para o setor financeiro. Lei esta que foi alterada pelas Leis n. 8.863/94 e 9.017/95, que autoriza a terceirização para funcionamento e contratação de serviços de vigilância patrimonial, de pessoa física e transporte de qualquer tipo de carga incluindo a de vigilância de valores. Como parte da evolução legislativa da terceirização, no ano de 1994 é criada a Lei n. 8.949 que implantou o parágrafo único ao art. 442 da CLT, onde estabelece que:

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores

de serviços daquela (Incluído pela Lei n. 8.949, de 09.12.1994).

Independente do ramo de atividade a lei não reconhecia o vínculo empregatício entre os seus associados à sociedade cooperativa, seus associados ou até mesmo entre estes e os tomadores de serviços. Ainda nos anos de 1990, foi apresentado o Projeto de Lei n. 4.302/1998, alterando os dispositivos da Lei Federal n. 6.019/74, que regulamenta o Trabalho Temporário, além de indiretamente normatizar a subcontratação de empregados no Brasil (ou contratação por empresa interposta), conhecida como sendo terceirização da mão de obra. No ano 2000 foi apreciado pela Câmara e em 2002 pelo Senado, razão pela qual não foi possível, a alteração do texto que fora apresentado para votação, cabendo tão somente aos Deputados escolher a manutenção do texto aprovado pelo Senado (integral ou parcial) ou se retomavam a redação feita pela Câmara.

Em 2004 foi levada a proposta do Projeto de Lei n.4330 que prevê a contratação de serviços terceirizados para qualquer atividade, desde que a contratada esteja focada em uma atividade específica. As normas atingem empresas privadas, empresas públicas, sociedades de economia mista, produtores rurais e profissionais liberais. O texto somente não se aplica à administração pública direta, autarquias e fundações. O Projeto de Lei n. 4330 não foi aprovado naquele ano, somente em 08 de abril de 2015 a Câmara aprovou este projeto. Porém, para surpresa, é regulamentada a terceirização no ano de 2017 com base no projeto de 1998.

Em 1993, o TST editou nova súmula, a 331, que era a única orientação sobre a Terceirização onde a previa que a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 03.01.74). Relata ainda que a contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo do emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (Art. 37, II, da Constituição da República).

A contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20.06.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta, não forma vínculo de emprego com o tomador. No entanto o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e consta também do título executivo judicial.

No ano de 2000, o TST, acresceu ao inciso IV sobre a responsabilidade subsidiária da Administração Pública quanto às obrigações trabalhistas. No ano de 2011 o TST editou alterações no enunciado da Súmula 331, alterando a responsabilidade trabalhista do Estado perante terceiros que lhe prestaram serviços, inserindo assim os itens V e VI.

A nova lei de terceirização (Lei n. 13.429/17) alterou a Lei n. 6.019/1974, além de modificar a especialidade para a contratação de trabalhadores por empresa de trabalho temporário para a substituição de pessoal permanente ou para executar demanda complementar de serviço, nela inseriu disposições sobre a terceirização.

A nova legislação estabeleceu expressamente que a contratação de trabalhadores por empresa de trabalho temporário pode-se destinar à realização de trabalhos tanto da atividade-fim quanto da atividade-meio da empresa tomadora dos serviços. A Lei n. 13.429/17 manteve o que já disciplinava a súmula 331/TST, reafirmando a responsabilidade subsidiária da empresa contratante (tomadora dos serviços).

## **1.2 Os reflexos da reforma trabalhista na terceirização**

O trabalho vem sofrendo diversas transformações nas últimas décadas, e a reforma trabalhista permite a terceirização das atividades principais da empresa. Embora seja delicado definir o limite jurídico da mercantilização do trabalho, é relevante trazer para o ordenamento trabalhista brasileiro o instituto *joint employment*<sup>3</sup> que faz parte da jurisprudência norte-americana desde 1940, e que nunca gerou limitações para o desenvolvimento daquele país e um de seus diferenciais é a alta capacidade de compra e consumo de seus trabalhadores.

*Joint Employment* prevê a existência de um contrato de trabalho compartilhado, quando o trabalhador beneficia com seu trabalho, simultaneamente, duas ou mais empresas. Por este motivo é uma doutrina constituída pela jurisprudência norte americana.

A teoria do *joint employment* é compatível com a dogmática brasileira. Exercendo habitualmente função inserida nas atividades essenciais do tomador final e sujeito a supervisão, direção e regramento operacionais estabelecidos pela empresa contratante o trabalhador tem direito ao status jurídico do vínculo empregatício compartilhado, entre as empresas que se beneficiam conjuntamente do seu labor, independente de ser ou não licita a terceirização.

---

<sup>3</sup> *Joint Employment: (Tradução do inglês para português) emprego conjunto.*

O princípio constitucional da isonomia impõe tratamento igualitário a todos que se encontrem no mesmo cenário fático de trabalho, o que conduz as mesmas condições jurídicas dos empregados celetistas aos terceirizados. Por outro lado, o princípio da norma mais favorável ao empregado induz a por conglobamento dos direitos trabalhistas aos terceirizados. Essa nova organização do trabalho gera uma espécie de cooperação competitiva entre os trabalhadores, que privilegia o controle coletivizado e estatístico dos trabalhadores.

É importante ressaltar, que a terceirização da atividade principal deve ser de forma ampla, sem que haja qualquer ingerência ou direção operacional por parte da empresa que transfere os serviços, o mesmo já acontece em indústrias de pneus, manutenção de software em montadoras de automóveis.

Pode-se afirmar que a tomadora contrata apenas o produto ou resultado final da atividade fim, e não a intermediação da mão de obra, pois caso contrário violaria os preceitos universais que proíbem a mercantilização do trabalho humano. Com a Lei n. 13.467/2017 foi autorizado expressamente à transferência da atividade fim para a empresa tomadora, não a intermediação do trabalho, de acordo com o disposto na Lei n. 6.019/1974 em seu parágrafo primeiro, cabe à empresa terceirizada, e não a tomadora de serviços, a direção do trabalho de seus empregados.

Neste sentido, havendo mera intermediação de mão de obra, sem que ocorram prejuízos aos trabalhadores, é configurado contrato compartilhado de emprego (*joint employment*) entre as empresas tomadora do serviço e a terceirizada. Entretanto, a terceirização no Brasil teve seu processo inicial a partir da Lei n.6.019/1974, que tratava a normatização do trabalho temporário nas empresas e dispunha sobre as relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros.

De acordo com esta lei caso a empresa viesse a falir a tomadora seria solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e pelo pagamento da remuneração e indenizações previstas na lei. O trabalho temporário era previsto para, no máximo, 90 dias. A empresa contratante era subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorresse a prestação de serviços.

Ao trabalhador registrado como terceirizado era assegurado os seguintes direitos, segundo a Lei n. 6.019/74: remuneração equivalente à recebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou a garantia de recebimento do salário mínimo; jornada de oito horas, com horas extras remuneradas acrescidas de 20%; férias proporcionais; repouso semanal remunerado; Adicional noturno; Indenização por dispensa sem justa causa; Seguro

contra acidente do trabalho; Proteção previdenciária; Registro do contrato temporário na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

A responsabilidade da empresa contratante caracterizava-se como solidária, em caso de não cumprimento dos pagamentos devidos ao trabalhador por parte da empresa prestadora de serviços. Sem que incida sobre o contrato normas previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), como, regulamentação da jornada noturna, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, proteção à mulher e ao menor etc.

## **2. Os reflexos da nova lei da terceirização para os trabalhadores das duas maiores agroindústrias de Chapecó – SC.**

A nova Lei de Terceirização (Lei n. 13.429/17) apresenta riscos potenciais que já tem sido identificados. Extinguiu a omissão legislativa em relação aos direitos dos trabalhadores terceirizados e passou a prever a possibilidade das empresas contratarem trabalhadores terceirizados. Contudo a nova lei possui poucos condicionamentos a respeito da terceirização, tratando somente de alguns pontos específicos.

Os trabalhadores terceirizados possuem os mesmos direitos que os empregados têm conforme a CLT e Constituição Federal. Eles passam a ter direito a férias de no mínimo 30 dias, pagamentos de horas extras, FGTS, INSS, 13º salário, salário mínimo etc.

Outrossim, a nova Lei n. 13.429/17 em seu artigo Art. 9<sup>4</sup>, determina que a empresa que utiliza serviços de terceirização garanta a esses trabalhadores algumas condições: segurança e saúde do trabalhador independente do local que irá realizar o trabalho; responsabilidade da empresa contratante em garantir segurança, higiene e insalubridades dos trabalhadores quando o trabalho for realizado na empresa ou em local designado pela mesma; a empresa deve oferecer atendimento médico, ambulatorial e refeição nas mesmas condições oferecidas aos seu empregados na empresa ou local designado pela mesma.

Embora a lei preveja os mesmos direitos ao trabalhador terceirizado e aos empregados, podem acontecer diferenças, como salariais entre os terceirizados e os

---

4 Lei nº 13.429/17 – Art. 9, O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá: I - qualificação das partes; II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário; III - prazo da prestação de serviços; IV - valor da prestação de serviços; V - disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho. § 1º É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado. § 2º A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado. § 3º O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.”

empregados da terceirizante. A diferença também poderá ocorrer em relação aos sindicatos que representa esses dois tipos de trabalhadores, pois poderão estar sujeitos a convenções e acordos coletivos diferentes.

Os trabalhadores terceirizados por não serem empregados também não irão ter os mesmos direitos concedidos de acordo com as regras internas da empresa terceirizante. A partir desta contextualização realizou-se pesquisa para averiguar se os trabalhadores das agroindústrias de Chapecó estão sendo afetados pela nova lei da terceirização.

## 2.1 Os Trabalhadores na agroindústria em Chapecó

Para desenvolver este tópico da pesquisa, foi realizada coleta de dados, primeiramente junto aos representantes dos sindicatos da categoria nos dias 06 de outubro, 10 de julho e 17 de outubro de 2018. A coleta de dados foi realizada primeiramente junto aos representantes dos sindicatos da categoria para identificar dados sobre os trabalhadores nas duas maiores agroindústrias de Chapecó-SC, onde residem, setores que trabalham se são trabalhadores diretos ou terceirizados e qual o número de trabalhadores de cada agroindústria.

A partir dos dados levantados, realizada à análise dos dados com o objetivo de compreender os reflexos da mudança da lei de terceirização na relação de empregos dos trabalhadores das duas maiores agroindústrias de Chapecó – Santa Catarina.

Nos sindicatos pesquisados em amostra, foram levantados dados relevantes a esta pesquisa. Atualmente as duas maiores agroindústrias de Chapecó/SC tem em seu quadro de trabalhadores um total de doze mil trabalhadores diretos, conforme gráfico 1, sendo ele composto por 60% por mulheres e 40% por homens, o número de trabalhadores inseridos nas agroindústrias como terceirizados em atividades não fins da empresa é e três mil trabalhadores, destes 95% são mulheres e 5% homens.

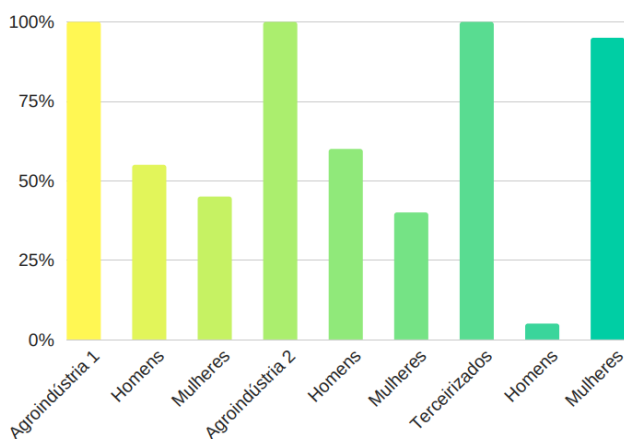


Gráfico 1: Percentual relacionado ao gênero dos trabalhadores de cada agroindústrias.

Embora grande parte dos trabalhadores nas duas maiores agroindústrias resida na cidade de Chapecó-SC, ainda existem muitos que são de origem diferenciada da região oeste, totalizando 82 cidades, e alguns vem de cidades do vizinho estado do Rio Grande do Sul, como, por exemplo, Nonoai, Faxinalzinho, Planalto, Ametista do Sul, Alpestre, Trindade do Sul, entre outras.

Existem na cidade de Chapecó-SC três sindicatos que atendem estes trabalhadores das agroindústrias, mas apenas um atende aos trabalhadores terceirizados, os outros dois atendem especificamente os trabalhadores diretos. Um dos sindicatos que tem como prioridade a categoria dos trabalhadores diretos relatou que mesmo não sendo representante da categoria de trabalhadores terceirizados, presta assistência e apoio aos trabalhadores terceirizados. Já o outro sindicato da categoria diz que não tem relação com os trabalhadores terceirizados.

O sindicato que atende os trabalhadores terceirizados relatou que a relação com os trabalhadores é de forma direta, aonde os trabalhadores vão até o sindicato em busca de informações e o sindicato também se faz presente nos locais de trabalho, uma relação de comprometimento do sindicato com os trabalhadores terceirizados.

Os representantes dos sindicatos de trabalhadores diretos relataram que algumas atividades fins da empresa são o abate, o corte, o pré-corte, a embalagem, o armazenamento, o administrativo, a contabilidade, a higienização, o beneficiamento, o setor de miúdos, o tratamento da água, o almoxarifado, a manutenção da ração, a paretização, etc., lembrando que podem existir outros setores que não foram citados pelos sindicatos, e estas atividades não são terceirizadas. Informaram ainda que tem conhecimento de algumas das atividades terceirizadas que são: transporte, vigilância, lavadores de gaiola, limpeza, construção civil, mecânica industrial, refeitório, telefonista, conserto de equipamentos. O representante de um dos sindicatos de trabalhadores diretos relatou que muitas dessas atividades já foram no passado realizado por trabalhadores diretos da empresa.

A representante do sindicato dos trabalhadores terceirizado sinalizou que as atividades meio que vem sendo exercida pelos trabalhadores terceirizados são: limpeza (asseio e conservação), serviço braçal, auxiliar de serviços gerais, copeira, cozinheira, merendeira, garçom, telefonista, portaria, recepção, office boy, digitador, lavandeiro em geral, jardineiro, agente de dedetização, limpador de fossa, eletricista, zelador, oficial de manutenção predial, mecânico, pedreiro, operador de empilhadeira, operador de varredeira montada, operador de balança. Podem existir mais funções que não tenham sido informadas.

Ao questionar sobre os reflexos da terceirização para os trabalhadores nas agroindústrias, se houve desligamentos, ambos os sindicatos de trabalhadores diretos

responderam que até o momento da pesquisa não houve desligamento em função da nova lei. Mas que sempre há desligamentos. Sobre o aumento de contratações de trabalhadores terceirizados também os sindicatos afirmaram que o quadro de trabalhadores foi mantido.

A representante do sindicato de trabalhadores terceirizados relatou que sempre há desligamentos de trabalhadores terceirizados com justificativas de diminuição de custos para empresa contratante, porém os trabalhadores que permanecem é exigido que fizessem o serviço com a mesma qualidade, sem levar em consideração a quantidade reduzida de trabalhadores no setor.

Sobre haver aumento de contratações de trabalhadores terceirizados após a aprovação da nova Lei da Terceirização, considera que não houve aumento das contratações e sim a precarização dos serviços terceirizados, levando em consideração que com a terceirização das atividades fins, as atividades meio ficam com pouca mão de obra e uma maior carga horária.

Sob a ótica de um dos representantes dos sindicatos dos trabalhadores diretos não existem pontos positivos, considera que é necessária à terceirização em apenas algumas atividades específicas. Ainda entende que a vigilância poderia ser feita por trabalhadores diretos da empresa e os serviços gerais também. Sobre os pontos negativos, relatou a perda na questão salarial, perda de direitos básicos trabalhistas, diz não haver garantia desses trabalhadores receberem seus direitos trabalhistas. O outro representante do sindicato de trabalhadores diretos foi categórico em afirmar que na ótica dele não existem pontos positivos e que os pontos negativos são a questão salarial, redução de direitos e exploração do trabalhador.

A representante do sindicato da categoria dos trabalhadores terceirizados aponta como pontos positivos: maior competitividade da economia e geração de empregos formais com o estímulo a contratação de empresas especializadas, garantia de direitos considerando a responsabilidade da empresa contratante e contratada quanto às obrigações trabalhistas, mão de obra qualificada. Os pontos negativos que podem vir a existir são o aumento do número de desligamentos, considerando que as empresas estão livres para terceirizar qualquer uma de suas atividades com a premissa de que poderão economizar recursos.

Complementa sinalizando que a nova lei protege as grandes empresas, reduzindo diretos dos trabalhadores terceirizados, e que muitos trabalhadores aos serem contratados por outra empresa para a prestação do serviço terceirizado acabam ficando sem poder tirar férias, existem casos que o trabalhador está há sete anos sem direito a férias devido à troca de empresa terceirizada contratante.

Levando em consideração o posicionamento dos representantes dos sindicatos além da questão que envolve o sindicato, é possível observar a nítida insatisfação sobre a nova lei de terceirização, pois todos os entrevistados a veem com o único objetivo de reduzir direitos trabalhistas.

No próximo tópico será exposta a opinião dos trabalhadores, para averiguar quais os reflexos da nova Lei da Terceirização para os trabalhadores das duas maiores agroindústrias de Chapecó-SC.

## **2.2 Efeitos da nova lei de terceirização no dia a dia dos trabalhadores da agroindústria de Chapecó.**

Durante o período de quinze dias no período de 06 a 19 de outubro de 2018, foram realizadas as abordagens dos trabalhadores das duas maiores agroindústrias de Chapecó-SC com o objetivo de levantar dados para o desenvolvimento desta pesquisa. Para não citar o nome das agroindústrias, serão citadas nesta pesquisa como agroindústria 1 e agroindústria 2.

O objetivo era entrevistar quinze trabalhadores de cada agroindústria. Os trabalhadores foram abordados aleatoriamente nos sindicatos da categoria. Considerando a dificuldade encontrada ao abordar os trabalhadores, pois os mesmos não queriam responder estas perguntas, não se sentiam a vontade, a pesquisa pode ser realizada mediante entrevista de quatro trabalhadores da agroindústria 1 e somente um trabalhador da agroindústria 2.

A pesquisa revelou que as agroindústrias estão passando por uma crise econômica e houve vários desligamentos nos últimos meses. Ao serem abordados para participar da pesquisa os trabalhadores da agroindústria 1, justificaram a não participação na pesquisa por motivos de não querer se comprometer alegando que a empresa já desligou vários funcionários e vem passando por uma crise econômica. Os trabalhadores da agroindústria 2, sinalizaram que a empresa possui um código de ética exigente na questão de participação de pesquisas e optaram por não responder ao questionário.

Dos entrevistados quatro são trabalhadores diretos que exercem suas funções em setores diversos das agroindústrias. Sobre o conhecimento da nova Lei da Terceirização 90% dos entrevistados relataram não ter conhecimento da nova Lei da terceirização aprovada em 31 de março de 2017, sendo que apenas 10% dizem conhecer um pouco da nova Lei, conforme o gráfico 2.

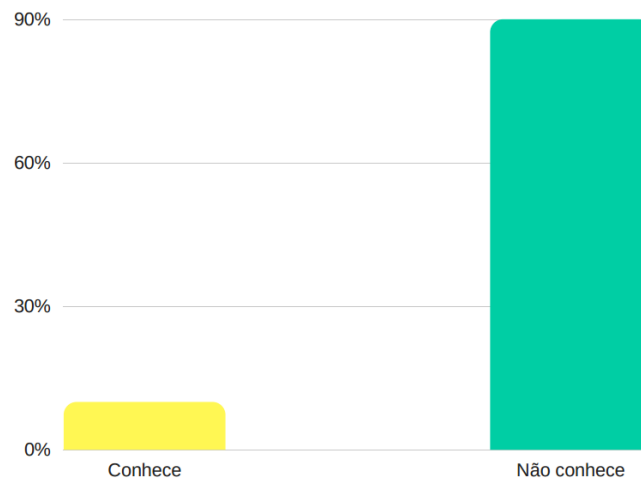


Gráfico 2: O gráfico representa o conhecimento dos trabalhadores sobre a nova Lei da Terceirização.

Diante do exposto, pode-se dizer que os trabalhadores no geral desconhecem os direitos dos trabalhadores terceirizados. Sobre saber se a nova Lei da Terceirização trás benefícios aos trabalhadores relatam não ter conhecimento da lei e clareza sobre benefícios ou prejuízos que possa haver.

Em relação aos desligamentos em função da nova Lei da Terceirização os trabalhadores da agroindústria 1, afirmaram que houve vários desligamentos de trabalhadores, mas atribuem esses desligamentos a crise econômica vivida pela empresa. Já o trabalhador pesquisado da agroindústria 2 relata que houve em média trinta desligamentos de terceirizados, mas não sabe dizer precisamente se foi em reflexo da nova Lei da Terceirização.

## Conclusão

Em virtude do que foi mencionado a respeito da globalização e sua evolução no mundo, é possível dizer que seu avanço tecnológico e comercial é iminente e a internacionalização cada vez mais presente no dia a dia das pessoas. As agroindústrias têm usufruído destes avanços como exemplo a terceirização da mão de obra.

Em vista dos argumentos apresentados o surgimento da terceirização se deu a partir da segunda guerra mundial pela necessidade de mão de obra. A legislação criou diversos projetos de lei para regulamentação das atividades relacionadas à terceirização. Contudo somente em 31 de março de 2017 foi aprovada a nova Lei de Terceirização a qual autoriza a contratação de trabalhadores terceirizados para a realização de trabalhos tanto da *atividade-fim* quanto da atividade-meio da empresa tomadora dos serviços.

Entende-se que embora parte da legislação trabalhista busque assegurar direitos aos trabalhadores, por outro lado há o interesse das grandes empresas em ter leis favoráveis para que possam dispor de mão de obra mais barata e com a mesma qualidade.

A nova Lei da Terceirização ocasionou mudanças expressivas. Essas alterações feitas na nova Lei, pela ótica dos sindicatos e trabalhadores das duas maiores agroindústrias de Chapecó, são antagônicas e reduzem direitos aos trabalhadores.

Em suma esta investigação elucidou que os trabalhadores das duas maiores agroindústrias de Chapecó – SC desconhecem totalmente a nova Lei da Terceirização e até mesmo muitos de seus direitos trabalhistas. É possível identificar a dependência do trabalhador pelo trabalho, quando os mesmos se abstêm de sua vontade e muitas vezes abre mão de seus direitos para garantir seu trabalho.

Levando em consideração estes aspectos, a pesquisa trouxe dados em amostra que ressaltam a insegurança vivida pelos sindicatos e trabalhadores das agroindústrias. Muito embora os desligamentos tenham sido justificados pelas agroindústrias, tanto os sindicatos como os trabalhadores ainda podem vir a sofrer os reflexos da nova lei da terceirização.

Enfim, após um ano e sete meses de sua aprovação a nova Lei da Terceirização começa a refletir de forma sutil na vida dos trabalhadores das agroindústrias, embora tenha sido mascarada pela crise econômica, vem gerando desemprego a estes trabalhadores e com isso suscitando outros problemas sociais. Agora, só resta esperar que a médio e longo prazo os reflexos da nova Lei da Terceirização não tragam maiores prejuízos aos trabalhadores.

## Referencias

BENDA, Laura(org). **Reforma Trabalhista**. Belo Horizonte(MG): Letramento: Casa do Direito,2018. 107 -117 p.

DA SILVA, Vânia Mendes Ramos; RIBEIRO, Weslley Carlos. **Terceirização no setor público: um exemplo do direito subjulgado à gestão**. Revista Digital de Direito Administrativo, v. 4, n. 1, p. 131-169, 2017.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo**. São Paulo, Ltr, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª edição São Paulo: LTR, 2015.

Dieese. Nota Técnica: **Terceirização Trabalho Temporário**. Disponível em: < <https://www.dieese.org.br> >. Acesso em: 24 agosto. 2018.

HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira, DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização no direito do trabalho**. Belo Horizonte, Mandamentos, 2004.

LACERDA, Luísa. Terceirização e intermediação de mão de obra: em busca de novos parâmetros de responsabilização. **Terceirização e intermediação de mão de obra: em busca de novos parâmetros de responsabilização**, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 7. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2005. 23 p.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **Terceirização: fundamentos filosóficos, sociológicos, políticos, econômicos e jurídicos da jurisprudência do TST (Súmula nº 331)**, 2014.

SOARES JUNIOR, Alcídio. **A terceirização e o enfoque de seus conceitos**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 18, n. 3794, 20 nov. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/25901>>. Acesso em: 24 agosto. 2018.