

Decisão do TST traz bom exemplo para debate sobre terceirização

image not found or type unknown

Esta **ConJur** publicou no último dia 19 de março, notícia de julgamento de Recurso de Revista que reconhece o [direito a equiparação salarial](#) entre agente penitenciário contratado por empresa privada terceirizada, com agente estatutário, não obstante a vedação do reconhecimento do vínculo de emprego do trabalhador com o serviço público, pelas restrições impostas pelo texto constitucional. Assim dispõe a ementa do acórdão

PROCESSO Nº TST-RR-1717400-13.2005.5.09.0003 Acórdão da 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar de Carvalho: RECURSO DE REVISTA. ISONOMIA SALARIAL. EMPREGADO TERCEIRIZADO. AGENTE PENITENCIÁRIO. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 383 DA SBDI-1. A decisão recorrida foi proferida em conformidade com a Orientação Jurisprudencial 383 da SBDI-1 do TST, segundo a qual “a contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, a, da Lei nº 6.019, de 3/1/1974”. Recurso de revista não conhecido.

Duas são as questões que decorrem deste caso concreto, apreciado pela 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho: a validade ou não da terceirização, e suas consequências quanto às condições de trabalho do empregado da empresa terceirizada.

Sabemos todos que diante do reconhecido abuso da terceirização, que muito tem servido para precarizar a mão de obra entre nós, criou-se uma séria e justificada resistência a esta forma de contratação e prestação de serviços, embora não se possa negar que é uma prática no mundo empresarial, que obriga as empresas a dela se servirem, sob pena de não lograrem enfrentar a concorrência em igualdade de condições.

E, quando se trata de terceirização lícita, expressa-se como forma de otimizar a prestação de serviços, sendo prática adequada, tendo em conta tanto as condições profissionais de prestação de serviços de excelência, quanto a viabilidade da atividade econômica.

Eis porque é preciso separar a prática indevida da terceirização predatória, que prejudica o trabalhador, daquela que decorre da necessidade de empresa especializada para desenvolver certo tipo de atividade



A ementa do acórdão do ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, que se vale do entendimento da Orientação Jurisprudencial 383 da Seção de Dissídios Individuais I (SDI-I) do TST, traz bom exemplo norte a observar nas hipóteses de terceirização.

Inicialmente lembremos, sem juízo de valor, que de acordo com a Súmula 331 do TST a terceirização só é lícita em se tratando de atividade meio, desde que não exista subordinação do trabalhador em relação ao tomador de serviços, sendo vedada a prática nas chamadas atividades-fim.

Tratando-se, portanto, de terceirização aceita pela jurisprudência, ainda assim não se pode conceber seja esta prática utilizada para reduzir salários dos empregados da empresa terceirizada, quando desempenha as mesmas funções que empregados da tomadora de serviços.

Eis porque foi editada a OJ 383 da SDI-I do TST, referida pelo ministro Augusto Cesar em seu voto, reafirmando a ideia de que a finalidade da terceirização é melhorar a qualidade, mas haverá sempre de garantir a remuneração devida ao empregado terceirizado, observada o princípio isonômico da retribuição igual para serviço igual.

A questão em debate chama a atenção para a circunstância de que é preciso que a doutrina e a jurisprudência tenham uma postura eficiente diante do fenômeno da terceirização, de modo a promover, efetivamente, a proteção ao trabalhador, que é o escopo do Direito do Trabalho.

Acreditamos que a postura quixotesca contrária a qualquer tipo de terceirização, longe de resultar na verdadeira proteção ao trabalhador, resulta no recrudescimento do embate a respeito do tema, que não seve nem a empregados, nem a empregadores.

De outra parte, uma regulamentação eficiente do fenômeno, de que ora não tratamos, mas que se faz há muito necessária, bem como a constante vigilância quanto ao respeito às condições de trabalho, constituem o caminho eficaz ao respeito as condições de dignidade do trabalhador. Neste nosso caso concreto, mantém a 6ª Turma do TST o direito do empregado terceirizado a salário igual pelo mesmo trabalho, com arrimo no princípio da isonomia.