

Augusto César Leite de Carvalho

Ministro do Tribunal Superior do Trabalho e professor universitário. Possui mestrado em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Ceará e doutorado em Direito das Relações Sociais pela Universidade de Castilla la Mancha, com tese revalidada no Brasil pela Universidade Federal de Pernambuco. Obteve pós-doutoramento em Direitos Humanos pela Universidade de Salamanca, Espanha. Foi professor adjunto da Universidade Federal de Sergipe de 1997 a 2009 e é professor atualmente no Instituto de Educação Superior de Brasília – IESB, além de ministrar aulas de pós-graduação *lato sensu*, mestrado e pós-doutorado no Brasil, em Portugal e na Espanha. Foi advogado, promotor de justiça, juiz do trabalho e desembargador federal do trabalho no TRT da 20ª Região, onde exerceu, inclusive, os cargos de Presidente do TRT e Diretor da Escola Judicial. Desde dezembro de 2009 é ministro do Tribunal Superior do Trabalho, onde compôs o Conselho Consultivo da Escola Nacional dos Magistrados do Trabalho, presidiu o Comitê Gestor de Tecnologia da Informação e foi presidente da Comissão de Documentação, responsável pela Revista do TST, pela memória da Justiça do Trabalho e pela biblioteca do TST. É vice-diretor da Escola Nacional de Formação e aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT). É autor de artigos jurídicos e dos livros *Direito Individual do Trabalho* (Rio de Janeiro: Editora Forense, 2004-2007), *Garantia de Indenidade no Brasil* (São Paulo: LTr, 2013) e *Princípios de Direito do Trabalho Sob a Perspectiva dos Direitos Humanos* (São Paulo: LTr, 2018).

DIREITO DO TRABALHO

Curso e Discurso

3ª Edição



DIREITO DO TRABALHO

Curso e Discurso

trabalho sazonal, tudo a sinalizar que o legislador quis usar termos com afinidade semântica para, a *contrario sensu*, impedir que apenas o trabalho rotineiramente necessário à empresa seja contratado como trabalho temporário. Qualquer outra demanda empresarial, seja transitória ou episódica, poderá justificar a contratação do trabalhador temporário.

Algumas mudanças na Lei n. 6.019/1974 ganham relevo e inspiram preocupação, a exemplo daquela prevista na parte final do art. 4º-A, § 1º: "A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços". A subcontratação de empresas pela empresa contratada importa a *quarteirização* de serviços, temida historicamente como o último ato no teatro da precarização do trabalho humano. Caberá às empresas provar que não recorrem a esse expediente com o propósito de aviltar a condição de trabalho e ao Judiciário, a missão de harmonizar o preceito com o princípio constitucional, sempre recorrente, da dignidade da pessoa humana ou do direito ao trabalho que proporcione, como diz o art. 170 da Carta Magna, existência digna.

O art. 10 da Lei n. 6.019/1974 dilatou o prazo máximo do contrato de trabalho temporário para defini-lo em cento e oitenta dias, com prorrogação possível por mais noventa dias, sem que se possa cogitar de período de experiência e sem que o mesmo trabalhador temporário possa retornar à mesma tomadora dos serviços antes de completar noventa dias do término do contrato anterior.

Algumas mudanças são, porém, apenas aparentes, a exemplo de quando o novo art. 9º, § 3º da Lei n. 6.019/1974 dispõe que "o contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços". Em verdade, mesmo antes das reformas de 2017, quando o trabalho temporário se voltava apenas para o acréscimo extraordinário de serviços ou a substituição transitória de pessoal, essa subcontratação ocorria no contexto, não raro, da atividade-fim ou atividade principal. A Súmula n. 331 do TST sempre ressaltou o trabalho temporário, não o incluindo entre aqueles que não comportavam, como outras espécies de *terceirização*, a subcontratação de serviços na atividade-fim.

Manteve-se, também e à primeira vista, a preocupação – que sempre esteve presente na Lei n. 6.019/1974 – de não fazer recair o custo da triangulação imposta ao trabalho temporário sobre os ombros do trabalhador que é assim contratado. A ideia é não consentir que a contratação da empresa de trabalho temporário importe redução de ganhos para o trabalhador temporário – diversamente do que sucede, muita vez, em outras hipóteses de *terceirização* de serviços, o trabalho temporário sempre foi idealizado como um mecanismo para fazer face a intercorrências da gestão empresarial, não servindo para baratear simplesmente o custo do trabalho humano.

Com esse objetivo, além de se manterem as obrigações tradicionalmente previstas no art. 12 da Lei n. 6.019/1974 – remuneração equivalente à dos empregados de mesma categoria na empresa tomadora, salário mínimo, jornada de oito horas, férias proporcionais, repouso semanal remunerado, adicional noturno, indenização por tempo de serviço, seguro contra acidente de trabalho e proteção previdenciária – foram reconhecidos, em favor do trabalhador temporário que presta serviço nas dependências da empresa tomadora, direitos agora enumerados no art. 4º-C da mesma lei: alimentação, transporte, atendimento médico ou ambulatorial e treinamento dispensados aos empregados da empresa tomadora, bem como as mesmas condições sanitárias relativas à saúde e segurança no trabalho.

Os novos dispositivos da Lei n. 6.019/1974 exigem da empresa de trabalho temporário um limite mínimo de capital social, compatível com a quantidade de empregados (art. 4º-B), e veda-lhe, expressamente, a utilização do trabalho temporário em serviços distintos daqueles que justificaram a contratação da empresa de trabalho temporário e estão, por isso, indicados no contrato (art. 5º-A, § 1º). Mas nada obsta que o trabalho temporário seja contratado para realizar-se em local diferente daquele em que a empresa tomadora desenvolve normalmente sua atividade (art. 5º-A, § 2º).

Há dois aspectos, porém, que não passam despercebidos na mais nova regulação do trabalho temporário: a) a afirmação, no texto da Lei n. 6.019/1974, de que há relação de emprego entre a empresa de trabalho temporário (ou empresa prestadora de serviços) e o trabalhador temporário, afastando de vez a controvérsia doutrinária e jurisprudencial que tendia a compreender esse vínculo como de natureza não empregatícia; b) a oscilação do legislador que, não obstante cioso quanto à preocupação de não converter o trabalho temporário em um modo de simplesmente precarizar a relação laboral,