**SINOPSE DE *CASE*[[1]](#footnote-1)**

*Bruno Henrique de Oliveira Coqueiro[[2]](#footnote-2)*

*Mayco Murilo Pinheiro[[3]](#footnote-3)*

**1 DO CASO**

CARLA BRAGA foi admitida em 16/05/2017 pela VIAÇÃO AÉREA NORTE S.A para exercer a função de encarregada de pátio de aeronaves, recebendo o salário de R$ 1.500,00, por mês, como trabalhadora temporária pela RH Trabalhos Temporários Ltda., sendo desligada em 29/11/2017.

Em 20/11/2017, a VIAÇÃO AÉREA NORTE S.A foi incorporada pela VIAÇÃO AÉREA MARANHÃO S.A., que prosseguiu na exploração do negócio. Mesmo após essa modificação CARLA permaneceu trabalhando no mesmo local e horário, desenvolvendo as mesmas atividades profissionais, até seu desligamento sem a formalização de qualquer aditivo contratual neste período. Em 15/01/2018, CARLA foi contratada, por meio de contrato de experiência de 30 dias, diretamente pela VIAÇÃO AÉREA MARANHÃO S.A., com o mesmo salário anteriormente recebido, sendo desligada no término do período ajustado no contrato de experiência, com o pagamento das verbas rescisórias devidas no período do contrato de experiência.

Como encarregada de pátio de aeronaves CARLA fazia a inspeção final das bagagens que seriam embarcadas, sob a subordinação de ADRIANA SILVA, supervisora de pátio, funcionária da VIAÇÃO AÉREA NORTE S.A com o salário de R$ 6.000,00, por mês. Ambas utilizavam os protetores auriculares fornecidos pelas empresas, entretanto, os mesmos apenas atenuavam o grande barulho oriundo dos motores das aeronaves, resultando em surdez parcial bilateral permanente das obreiras, diagnosticada em exame médico realizado dia 31/10/17. Ademais, as duas obreiras sofreram um acidente na queda de uma ponte de embarque no dia 01/02/2018, resultando em escoriações leves em Adriana e em amputação da mão esquerda de Carla.

**Questão principal**: Carla teve todos os seus direitos trabalhistas respeitados? Caso negativo, quais os direitos lhe foram suprimidos?

**2 DA IDENTIFICAÇÃO E DAS ANÁLISES POSSÍVEIS**

**2.1 Da negação aos direitos trabalhistas de Carla**

Quando pensamos nas modificações dos contratos trabalhistas no contexto do ano de 2017, vem-nos à memória a alteração feita na legislação trabalhista pratica pela Reforma que aconteceu nos últimos tempos. Nessa estrada, cabe ao case a discussão e adequação do caso concreto à legislação modificadora. Além disso, é necessário ainda esclarecermos algumas questões pertinentes ao contrato temporário, que, no dado contexto, houve desrespeito de aplicação.

2.1.1 Da duração do contrato de trabalho temporário

O conceito trazido para contrato de trabalho temporário é aquele visto na legislação pertinente e atual que trouxe em seu artigo 1º, do Decreto 73.841 de 1974, que diz “Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços”.

A duração do contrato de trabalho temporário, via de regra, também é regulado pelo mesmo decreto, que ainda perdura com vigência em curso, mesmo dada à reforma trabalhista de 2017. O Decreto regula que o contrato de trabalho temporário durará 180 dias, consecutivos ou não, como assegura o artigo 10, parágrafo 1º, da Lei 6.019 de 1974:

Art. 10.  Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário. [(Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm#art1) § 1o  O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, **não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias**, **consecutivos ou não**. (BRASIL, 1974) (*Grifo nosso*)

A expressão em destaque significa dizer que há, para a prorrogação do contrato de trabalho, a necessidade de justificação para a prorrogação, a expressão insta dizer que há a possibilidade ser cindido, de acordo com a necessidade expressa no início do contrato temporário. A Portaria do MTE 789/14 fixa que:

A autorização da prorrogação do contrato de trabalho por mais três meses quando: (1) ocorrerem circunstâncias, já conhecidas na data da sua celebração, que justifiquem a contratação de trabalhador temporário por período superior a três meses; ou (2) houver motivo que justifique a prorrogação de contrato de trabalho temporário, que exceda o prazo total de três meses de duração. [...]

Podemos perceber que o artigo retromencionado, que advém de uma modificação da Reforma Trabalhista, e ainda a Portaria do MTE, que regula o pedido de prorrogação do contrato temporário assegura ao caso concreto, que CARLA, trabalhadora do contrato temporário, faz jus à sua permanência no emprego, uma vez que continuou a desempenhar a função, mesmo ultrapassado o prazo máximo para término do contrato, sem qualquer justificativa que comprovem a permanência da condição de temporária.

2.1.2 Da permanência da empregada frente à dilação do prazo do contrato de trabalho

O contrato de trabalho temporário, assim como o contrato de experiência, possui prazo determinado para fins de limitação a seu título, isso insta dizer que são necessariamente rigorosos seus limites acerca da vigência, que são, respectivamente de 180, assegura uma única exceção, e 90 dias. Nas duas regras, entre o exercício de contratos temporários e os contratos de experiência prestados a um mesmo tomador, o prazo entre os dois instrumentos devem ser de 90 dias, como assegura o artigo 10 § 5º da Lei 6.019/74:

Art. 10 *omissis*

§5º O trabalhador temporário que cumprir o período estipulado nos §§ 1o e 2o deste artigo somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário, após noventa dias do término do contrato anterior. (BRASIL, 1974)

E como ainda afirma posição doutrinária a respeito por MARIANO JÚNIOR,

O contrato de experiência não poderá exceder 90 dias sob pena de tornar-se contrato por prazo indeterminado. Em regra, o contrato de trabalho não requer uma formalidade, podendo ser expresso ou tácito, de sorte que, o único contrato que o legislador exigiu, obrigatoriamente, a existência de contrato escrito foi na existência de contrato temporário[[4]](#footnote-4).

Logo, o que torna a premissa da permanência da emprega Carla como transformado em vínculo empregatício por tempo indeterminado. Outro fator que integra seu vínculo permanente ao tomador de serviço é o fato de ter ocorrido acidentes de trabalho com a empregada.

O acidente dentro do contrato de trabalho temporário, assim como no contrato de experiência garantem a estabilidade empregatícia ao trabalhador, o que mais uma vez garante a permanência de Carla no contrato de trabalho, sem prejuízo do seguro de acidentes de trabalho, como aduz o artigo 17, V, do Decreto 73.841 de 1974, assim como a alínea “g” do artigo 12, da Lei 6.019 também de 1974. Além desses dois dispositivos ainda é possível citar a Lei de regulação de auxílios da Previdência Social, que aduz ainda em seu artigo 118:

**O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses**, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.(BRASIL, 1991) (*Grifo nosso*)

Portanto, é com vistas nos dispositivos supracitados que se vislumbra, em suma, à empregada Carla a manutenção dos vinculo empregatício, seja por rompimento do lapso temporal máximo, seja em vista de acidente de trabalho sofrido, sem prejuízo ainda dos direitos garantidos nos artigos 17 do Decreto 73.841/74 e 12, da Lei 6.019/74.

**3 DESCRIÇÃO DOS CRITÉRIOS E VALORES CONTIDOS EM CADA DECISÃO POSSÍVEL**

O case em tela possibilita a ampliação dos conhecimentos acerca das interpretações e das fundamentações acerca do direito individual do trabalho, o que é imprescindível ao exercício pleno da função jurídica. O conhecimento acerca da temática traz a possibilidade de entendimento dos institutos processuais trabalhistas, assim como das garantias de direitos sociais inerentes ao indivíduo, perpassando pelos debates acerca da reforma trabalhista e da relação entre empregador e empregado.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei 6.019 de 1974.**

BRASIL. **Lei 13.429 de 20 de março de 2017.**

BRASIL. **Lei 8.213 de 1991. Lei da Previdência Social.**

BRASIL. **Decreto 73.841 de 1974.**

MARIANO JÚNOR, Alberto Ribeiro. **Contrato de Experiência e a Estabilidade acidentária**. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9242>.

1. Case apresentado à disciplina de Direito Individual do Trabalho. [↑](#footnote-ref-1)
2. Graduando do curso de Direito da Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB. [↑](#footnote-ref-2)
3. Professor Esp. do Curso de Direito – UNDB. [↑](#footnote-ref-3)
4. Disponível <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9242>. [↑](#footnote-ref-4)