



PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO TRIBUNAL REGIONAL DO
TRABALHO DA 1ª REGIÃO

PROCESSO nº 0010491-60.2014.5.01.0022 (RO)

RECORRENTE: DINA MARIA MENDES DOS SANTOS RATO

**RECORRIDAS: HARSCO METALS LTDA, GERDAU ACOS
LONGOS S.A. e USINAS SIDERURGICAS DE MINAS GERAIS S/A. USIMINAS**

RELATORA: MÔNICA BATISTA VIEIRA PUGLIA

EMENTA

ENTRANGEIRO. VISTO TEMPORÁRIO DE PERMANÊNCIA. O fato de ter sido concedido o visto temporário pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses, por si só, não determina a natureza do contrato de trabalho celebrado entre as partes.

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos do **RECURSO ORDINÁRIO**, em que são partes **DINA MARIA MENDES DOS SANTOS RATO**, como recorrente, **HARSCO METALS LTDA.**(1ª reclamada), **GERDAU S.A.** (2ª reclamada) e **USIMINAS - USINAS SID DE MINAS GERAIS S.A.** (3ª reclamada), como recorridas.

Trata-se de recurso ordinário interposto pela parte autora, ao Id nº bfgda874, em face da respeitável sentença da MM. 22ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, de lavra do eminente Juiz Paulo Cesar Moreira Santos Junior, que julgou procedentes, em parte, os pedidos (Id nº 85bdc27).

Embargos de declaração opostos pela 3ª reclamada (USIMINAS) AO Id nº 3aa47e1 e pela 2ª reclamada (GERDAU) ao Id nº ddcabd0, acolhidos, para retificar erro material (Id nº f52de0c). Decisão publicada em 03.02.2017, conforme aba "Expedientes".

Pretende a reclamante a reforma da decisão de origem no que tange

à improcedência dos pedidos de declaração da nulidade do contrato por prazo indeterminado, de indenização por danos morais, de indenização pela perda de uma chance e de horas extras.

Contrarrrazões apresentadas pela 3ª reclamada (USIMINAS) ao Id nº b0c963e, sem preliminares, pela 2ª reclamada (GERDAU) ao Id nº 1b267d5, com preliminar de não conhecimento do recurso da autora, por falta de dialeticidade no tocante à sua responsabilização subsidiária, e pela 1ª reclamada (**HARSCO**) ao Id nº 78de224, sem preliminares.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho por não se configurar hipótese de sua intervenção.

Éo relatório.

V O T O

ADMISSIBILIDADE

PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO POR AUSÊNCIA DE DIALETICIDADE ARGUÍDA PELA 2ª RECLAMADA EM CONTRARRAZÕES

Sustenta a 2ª reclamada o não conhecimento do recurso do autor por ausência de dialeticidade, sob o fundamento de não houve o enfrentamento dos fundamentos apontados na decisão *a quo*, no tocante ao pedido de responsabilidade subsidiária.

Sem razão.

Ao contrário do que alega a 2ª ré, as razões do recurso guardam correspondência com os fundamentos da decisão que os julgou, não sendo a hipótese análoga a da Súmula nº 422 do C.TST.

Por certo que em não havendo fundamentos consistentes, a reclamante arcará com o ônus de sua escolha.

Rejeito.

Conheço do recurso, por preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade.

FUNDAMENTAÇÃO

NULIDADE DO CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO - APLICAÇÃO DO ARTIGO 479 DA CLT

Pretende a autora a reforma da r. sentença que julgoi improcedente o pedido, sob o fundamento que a simples verificação do seu visto de entrada e permanência no país (visto temporário de 2 anos), resolveria a questão, já que incompatível a celebração de um contrato por prazo indeterminado com a autorização provisória de permanência; que não obstante as tratativas, que foram para um contrato inicial de 2 anos, a presença de um visto temporário impede a prevalência do contrato por prazo indeterminado; que a decisão afronta o artigo 479 da CLT c/c Lei nº 6.815/80. Requer o reconhecimento do termo final do contrato de trabalho em 07.01.2015, pleiteando, ainda, a aplicação da regra contida no artigo 479 da CLT.

Sem razão.

Na inicial (Id nº 7886214) aduz a reclamante que em outubro/2012 fez entrevista no Brasil, quando foi lhe feita uma proposta irrecusável, onde iniciaria um plano de carreira, tendo como marco inicial 2 (dois) anos de contrato de trabalho, por ser estrangeira, sendo que no primeiro ano se dedicaria às filiais no Brasil e, após, as filiais restantes na América do Sul (Chile, Argentina e Peru). Aduz que em 16.11.2012 foi formalizada a proposta de emprego no Brasil, data em que pediu dispensa de seu emprego em Portugal, e que em 07.01.2013 iniciou o labor para a 1ª reclamada, mas só teve sua contratação regularizada e registrada em 11.03.2013. Alega que a Lei nº 6.815/80 prevê a possibilidade do ingresso de trabalhadores no País para prestação de serviços com contrato de trabalho por prazo determinado, na condição de temporário, observado o disposto na Legislação Trabalhista, conforme art. 13, V c/c art. 14, da referida Lei; que, nestes casos, a duração da estada do estrangeiro no País está intimamente vinculada à duração do respectivo pacto laboral e, conforme previsto no art. 25, V, do Decreto nº 86.715/81, não poderá ultrapassar o limite de dois anos, podendo ser prorrogada, desde que respeitado o referido limite, de acordo com o art. 66, § 1º do referido Decreto; que o contrato deveria ser a termo, tendo em vista que seu visto estaria vinculado à duração do contrato, ficando evidente a ilegalidade praticada pela empresa, ao registrar em seus assentamentos a contratação da autora na modalidade contrato por prazo indeterminado. Sustenta que o procedimento da ré implicou prejuízos, na medida em que teve negado o acesso ao seguro-desemprego, diante da recusa, pelo órgão gestor, da documentação entregue, destacando que nos termos do artigo 2º da Convenção 118 da OIT, não há distinção entre empregado estrangeiro e nacional. Pleiteia a declaração da nulidade do contrato de trabalho por prazo indeterminado, convertendo-o para contrato de trabalho por prazo determinado, tendo como termo inicial 07.01.2013 e termo final em 07.01.2015, aplicando a regra do artigo 479 da CLT, ante a sua ruptura antecipada, resultando no pagamento da indenização equivalente a metade do tempo que faltar.

Em defesa (Id nº 82155e7), a 1ª reclamada (HARSCO), empregadora da reclamante, aduz que o artigo 443, § 2º, da CLT prevê as hipóteses de contrato de trabalho a termo, não sendo possível sua pactuação fora dos limites permitidos pela lei, dado seu caráter excepcional; que embora a duração do visto de trabalho da reclamante fosse de 2 anos, as partes haviam pactuado que mesmo após esse tempo, com a renovação do visto, a autora continuaria trabalhando para a empresa, o que enquadra o contrato na modalidade de contrato por prazo indeterminado; que o contrato da reclamante não era para terminar após 2 (dois) anos, tendo

caráter permanente, indeterminado, sendo que quando do vencimento do visto, o mesmo seria renovado, sem qualquer interrupção contratual. Destaca que, tratando-se de contrato de trabalho por prazo indeterminado, não há que se falar em aplicação do artigo 479 da CLT.

Da análise do documento de Id nº 8226570 (passaporte) verifica-se foi concedido visto de permanência temporária pelo prazo de 24 (vinte e quatro meses) para o labor em prol da 1ª reclamada, constando da página imediatamente seguinte o procedimento a ser adotado para o pedido de prorrogação do prazo de temporário.

Como em qualquer país há exigências legais para a permanência dos trabalhadores estrangeiros e, no Brasil, não poderia ser diferente. Neste sentido, a Lei nº 6.815/80, regulamentada pelo Decreto nº 86.715/81, definiu a situação jurídica desses trabalhadores em nosso País e criou o Conselho Nacional de Imigração (Cnig) - órgão do Ministério do Trabalho e Emprego responsável, entre outras coisas, pela formulação da política de imigração e coordenação de suas atividades no País, cabendo ao Ministério das Relações Exteriores emitir a autorização consular registrada no passaporte, denominada "visto", permitindo a esse trabalhador entrar e permanecer no País.

O visto pode ser temporário ou permanente, sendo no primeiro caso para aqueles que veem ao País em viagem cultural, missão de estudos, a negócios, na condição de artista ou desportista, estudante, cientista, correspondente de rádio, jornal, televisão ou agência de notícias estrangeira, entre outros. Já o visto permanente é para aqueles que pretendam residir definitivamente no Brasil.

Como bem destacou o Juízo a quo, a Lei 6.815/80, invocada pela parte autora, a qual regulamenta a situação jurídica do estrangeiro no Brasil, estabeleceu, sim, a estadia de titulares de visto temporário em virtude de regime de contrato ou a serviço Governo brasileiro (na forma do Decreto 86.715/81, Art. 25, inciso V), o que não se confunde com o contrato de trabalho por prazo determinado.

O fato de ter sido concedido o visto temporário pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses, por si só, não determina a natureza do contrato de trabalho celebrado entre as partes, como pretende a reclamante.

Destaque-se que o C.TST, inclusive, reconhece a relação de emprego e assegura todos os direitos trabalhistas até mesmo aos estrangeiros que estejam em situação irregular no País, como se denota do aresto abaixo transcrito:

"VÍNCULO EMPREGATÍCIO - ESTRANGEIRO EM SITUAÇÃO IRREGULAR. A Constituição Federal adota como fundamentos da República o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III e IV), os quais demandam, para a sua concretização, a observância do direito fundamental à igualdade (art. 5º, caput). Tal direito, por sua vez, deve ser estendido a todos os brasileiros e estrangeiros residentes no País, sem distinção de qualquer natureza, salvo as limitações expressas na própria Carta Magna. A garantia de inviolabilidade do referido direito independe, portanto, da situação migratória do estrangeiro. Dessarte, à luz dos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana, e em respeito ao valor social do trabalho, a autora faz jus aos direitos sociais previstos no art. 7º da Constituição da República, que encontram no direito ao trabalho sua fonte de existência, e, por consequência, ao reconhecimento do vínculo de emprego. Recurso de revista conhecido e desprovido." Processo: RR-49800-44.2003.5.04.0005 Data de Julgamento: 03/11/2010, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, Data da Publicação: DEJT 12/11/2010.

Não obstante a todo o acima exposto, o contrato por prazo indeterminado é a regra, sendo o contrato a termo exceção, tendo seu cabimento limitado às estritas hipóteses legalmente especificadas (em regra, no artigo 443, §2º, da CLT), nas quais não enquadra-se o contrato de trabalho firmado entre a reclamante e a primeira reclamada.

Destaque-se que o contrato de trabalho registrado na CTPS da autora (Id nº 8226713) não faz sequer menção à celebração de contrato por prazo determinado, permitindo concluir que a autora, de fato, foi contratada desde o início por prazo indeterminado.

A prova oral produzida (Id nº fc0e2c0) também não socorreu a tese autoral.

Nego provimento.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - PROMESSA NÃO CUMPRIDA

Reiterando os termos da exordial (Id nº 7886214), insurge-se a reclamante pretendendo a reforma do julgado que julgou improcedente o pedido, alegando que o reconhecimento de sua contratação antes do registro de sua CTPS, bem como que o contrato de trabalho deveria ter sido por prazo determinado, fundamentam a condenação, destacando que houve ofensa à sua dignidade, "*configurada na situação de trazê-la ao país, fazendo-a pedir demissão de um emprego estável, em Portugal, criando todo a expectativa de um contrato de trabalho pelo prazo de dois anos, fazendo-a a construir toda uma nova rotina e adaptação a uma nova cultura, e, sem qualquer razão, procede com a demissão 10 (dez) meses após sua contratação sem qualquer motivo aparente*". Acrescenta chegou ao conhecimento dos demais funcionários que foi dispensada por incapacidade profissional, sem que a empresa tenha prova de seu baixo desempenho. Pretende indenização não inferior a 50 (cinquenta) vezes sua remuneração.

Sem razão.

Na sua defesa (Id nº 82155e7) a primeira reclamada aduziu que o pedido em comento, bem como o pedido de indenização por lucros cessantes têm o mesmo fato gerador; que não houve promessa de emprego não cumprida, e sim um contrato de trabalho por prazo indeterminado que foi rescindido dentro dos trâmites legais, tendo a reclamante recebido todas as verbas que fazia jus.

Para caracterização do dano moral, necessário que demonstre a autora o ato do empregador e o dano suportado, bem assim o nexos causal entre o evento danoso, qual seja, a situação constrangedora e vexatória alegada, e o ato culposos.

A dispensa pelo empregador, por si só, não é motivo jurídico suficiente que viabilize o pleito de indenização por danos morais, uma vez que está dentro dos limites legais do poder diretivo do empregador. Destaque-se que não foi acatada a tese autoral de que o contrato de trabalho seria por prazo determinado.

Acrescente-se que o fato de a autora ter pedido dispensa de seu trabalho em Portugal para vir prestar serviços à primeira reclamada derivou de sua livre escolha, não podendo ser imputada à empresa qualquer responsabilidade neste sentido.

No tocante ao labor por período não registrado, no mesmo sentido, não assegura à autora o direito à indenização por danos morais. As lesões daí decorrentes têm natureza eminentemente patrimonial, cuja indenização já foi contemplada pelos títulos deferidos.

Na hipótese dos autos, não restou comprovada qualquer situação vexatória a que tenha sido submetido a reclamante, não lhe sendo devido qualquer valor a título de indenização por danos morais, porquanto não teve maculada a sua honra, o seu nome, a sua reputação ou a sua dignidade, nem mesmo foi exposto à situação que lhe impusesse qualquer humilhação ou vexame social.

Pelo que se vê, da conduta patronal descrita não se constata qualquer abuso de direito ou dano ao patrimônio ideal da reclamante, motivo pelo qual nenhuma indenização lhe é devida, a tal título.

Nego provimento.

LUCROS CESSANTES - PROMESSA DE TRABALHO FRUSTRADA - PERDA DE UMA CHANCE

Rebela-se a reclamante contra a sentença, aduzindo que houve uma promessa descumprida quando de sua contratação, ou seja, da execução e a realização de um projeto profissional, que foi frustrado com a sua demissão imotivada; que a quebra da promessa se dá não apenas em relação a não contratação, mas também a toda sorte de situação que deixou de ser cumprida e que gerou não somente a frustração, mas a perda econômica ao trabalhador; que fica patente o direito de vindicar lucros cessantes já que deixou de auferir rendimentos, ficando em uma situação crítica, uma vez que teve que pedir demissão do seu antigo emprego.

Sem razão.

Na exordial (Id nº 7886214), aduz a reclamante que em 03.12.2013, sem qualquer indicativo, foi direcionada ao gabinete da Diretora de Recursos Humanos, onde foi surpreendida com a informação de cessação imediata de seu contrato de trabalho, por motivos de extinção do posto de trabalho. Alega que o procedimento da reclamada em descumprir contrato por prazo determinado, apenas finalizou uma desastrosa contratação de um profissional expatriado, onde havia sido criada expectativa de ter, no mínimo, a garantia de realização de um trabalho por cerca de no mínimo 2 (dois) anos, em outro país. Acrescenta que deixou situação estável em Portugal, pedindo demissão de seu antigo emprego, para abraçar uma empreitada profissional confiando que, no mínimo, seria honrado o compromisso assumido pela Reclamada. Salaria que viu-se "abandonada" em um país, sem emprego, sem expectativa, sem acesso ao mercado de trabalho local e, pior, sem mercado no país de origem, ante a recessão pela qual

passava o país. Alega que o procedimento da ré afetou também sua moral e autoestima, bem como o seu bom nome enquanto profissional, uma vez que se torna difícil a futuros contratantes entender o despedimento decorridos apenas 11 meses de exercício de funções. Pleiteia a condenação das rés no valor equivalente a sua remuneração pelo período mínimo de 5 (cinco) anos, a título de lucro cessante.

Em defesa (Id nº 82155e7) a primeira reclamada aduz que o pedido em referência, bem como o pedido de indenização por danos morais têm o mesmo fato gerador; que apesar de a autora alegar que o contrato de trabalho tinha duração determinada de 2 anos, pretende indenização por lucros cessantes pelo período mínimo de 5 anos.

A perda de uma chance resulta em dano atual, não hipotético, indenizável porque decorrente de uma probabilidade séria de benefício econômico que é frustrada. É por esta vantagem econômica que a chance pode ser avaliada em si mesma, ainda prescindindo do resultado final incerto, em seu intrínseco valor econômico que resulta frustrado por culpa do responsável.

Em que pese o resultado da chance ser sempre incerto, a chance e o prejuízo que se derivam da frustração devem ser certos.

Veamos a lição de Vólia Bomfim Cassar, acerca da Teoria da perda de uma chance (perte d'une chance):

"A perda de uma chance consiste no fato do agente perder, por culpa de terceiro, uma oportunidade real de uma vantagem ou de evitar um prejuízo. A análise é feita pela probabilidade de ocorrência do resultado, caso o obstáculo não tivesse ocorrido." (Cassar, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 5ª ed. Niterói: Impetus, 2011, pág. 548)

Pois bem.

O caso dos autos não trata de caso de perda de uma chance, mas sim de frustração de expectativa unilateral da autora que não pode ser atribuída à reclamada, que exerceu, ao dispensá-la, tão somente o poder potestativo que lhe é assegurado por lei.

Destaque-se, mais uma vez, que não foi celebrado contrato a termo pelo prazo de 2(dois) anos como sustenta a autora, mas sim contrato por prazo indeterminado, o qual pode ser rompido a qualquer tempo, por qualquer das partes, sem necessidade de motivação, mediante o pagamento e/ou cumprimento das obrigações derivadas de tal opção, como ocorreu no caso dos autos.

Como já dito no item anterior, a reclamada não pode ser responsabilizada pela escolha da autora de deixar o seu trabalho em Portugal para vir prestar seus serviços em seu benefício.

A escolha foi feita pela reclamante, por sua própria conta e risco, sem qualquer garantia ajustada junto a primeira reclamada.

Nego provimento.

HORAS EXTRAS

O pedido foi rejeitado pelo Juízo *a quo* sob o fundamento de que a autora exercia cargo de confiança nos moldes do artigo 62, II, da CLT, conclusão a que se chega pela análise do depoimento pessoal prestado pela própria autora e pela análise dos recibos de pagamento anexados aos autos.

Alega a reclamante que o julgado deverá ser reformado quanto ao tópico em questão, aduzindo que os cargos de direção técnica não se confundem com os cargos de confiança propriamente ditos; que restou comprovado nos autos, pelo depoimento do preposto, que era auditora; que a prova documental (ID 598ad6b) demonstra que, quando de sua contratação, foi estabelecido o cumprimento de jornada de trabalho das 08h00min às 12h00min e das 13h00min às 17h00min, fato incompatível com a suposta autonomia de horário; que não tinha subordinados, tampouco intervinha diretamente na rotina da empresa, sendo uma mera "fiscal" de procedimentos. Pretende a aplicação da Súmula 338 do C.TST, destacando que não há impugnação específica quanto aos horários declinados na exordial.

Sem razão.

Na peça de ingresso (Id nº 7886214) alega a autora que a foi contratada para prestar serviços no departamento financeiro, como gerente regional de sistemas e procedimentos para a América do Sul, com subordinação direta ao respectivo diretor. Aduz que para o cumprimento da sua função foi explicitamente informada de que deveria cumprir a jornada de trabalho de 8 horas diárias, no horário de 08h00min às 17h00min, com intervalo intrajornada de uma hora, de segunda a sexta-feira, mas que habitualmente era obrigada a estender sua jornada, em média, por mais 4 (quatro) horas. Acrescenta realizou trabalhos que não estavam previstos em suas atribuições, citando por exemplo a realização de algumas auditorias. Sustenta que a empresa não efetuava o pagamento de horas extras sob alegação de que tratava-se de cargo de gerência, mas que, na verdade, não preenchia as condições previstas no artigo 62 da CLT. Aduz que a nomenclatura por si só não importa na exceção legal, na medida em que não possuía subordinados, não tinha gestão da empresa, não agia como se empregadora fosse e não tinha liberdade de horário. Finaliza alegando que ficava à disposição e realizando trabalho fora do horário de trabalho, não somente de forma física, mas também eletronicamente, conforme previsto no artigo 6º da CLT, fato esse provado através dos diversos e-mails trocados nos mais diversos horários. Pretende a condenação das reclamadas ao pagamento de horas extras com reflexo nos RSRs, nas férias, no 13º. Salário e no aviso prévio.

Em contestação (Id nº 82155e7) alega a 1ª reclamada que autora confessa que exercia **cargo de confiança**, ao mencionar que trabalhava como Gerente Regional de Processos e Sistemas para a América do Sul, não tendo controle de jornada e consequentemente não fazendo jus ao recebimento de horas extras; que seus Gerentes, por força dos cargos que ocupam, dispõem de autonomia para conduzir as respectivas jornadas de trabalho da melhor forma lhes convier, não possuindo qualquer tipo de controle de jornada. Invoca o preceito contido no artigo 62 da CLT.

Ao alegar a regra exceptiva do artigo 62, II, da CLT, alegando que a reclamante exercia cargo de confiança, nos moldes do inciso II do artigo 62 da CLT, a reclamada acabou por atrair o ônus da prova, nos termos do artigo 818 da CLT e do inciso II do artigo 373 do NCPD.

O enquadramento do empregado na exceção do inciso II do artigo 62 consolidado ancora-se em amplos poderes de mando e de gestão, suficientes para influenciar nos desígnios do complexo empresarial. Cuida-se de situações de significativa autonomia no desempenho das tarefas, encontrada naqueles que funcionam, senão como autoridade máxima da organização, pelo menos como a autoridade mais graduada de determinado departamento ou filial.

Sobre a matéria, ensina Arnaldo Süssekind:

"Os gerentes e diretores-empregados, de que cogita o art. 62 da CLT, tal como definido em seu parágrafo único, são os investidos em cargos de gestão pertinentes à administração superior da empresa, enquanto os chefes de departamento e filiais são os que, no exercício desses cargos de alta confiança, têm delegação do comando superior da empresa para dirigir e disciplinar os respectivos setores" ("in" Instituições de Direito do Trabalho, Vol. 2, 19ª ed., Ltr, 2000, p. 798).

A CTPS indica que a reclamante exercia a função de Gerente Regional de Processamento e Sistemas South America. Ao contrário, o contrato de trabalho aponta o limite de 44 horas semanais (fl. 18/19).

Da ficha de registro de empregados, anexada pela reclamada ao Id nº b598ad6, há a indicação do horário de trabalho das 08h00min às 12h00min e das 13h00min às 17h00min.

No entanto, o princípio da primazia da realidade é frequentemente invocado em benefício do empregado. Mas um princípio não pode prevalecer apenas quando beneficia determinada classe ou categoria, senão deixaria de ser princípio e se transformaria em privilégio.

Tal princípio também pode ser voltar contra os interesses da reclamante.

Portanto, prevalece aqui a realidade e não a forma.

Vejamos a prova oral produzida (Id nº fc0e2c0).

Em depoimento pessoal declarou a reclamante:

"(...); que foi contratada para exercer o cargo de gerente de sistemas e procedimentos da américa do sul; que foi contratada para reverter uma avaliação negativa nos controles interno na 1ª ré; **que definia os procedimentos que deveriam ser seguidos pelas filiais e depois verificava em campos se os mesmo procedimentos estavam sendo seguidos**; que essa verificação poderia

ser chamada de auditoria; **que visitava todas as 23 filiais as quais estavam espalhadas pelo território nacional; que o horário de trabalho interno, quando estava no escritório era de 07:30h às 16:30 ou de 08h às 17h, de segunda a sexta;** que tal horário foi transmitido para a depoente e a mesma cumpria a referida jornada; que gozava de 1h de intervalo intra jornada; **que quando estava fora do escritório, seu horário era estabelecido pelo superintendente já que pegava carona com o mesmo para ir e voltar do trabalho; (...)**".

Por seu turno, declarou o preposto da 1ª ré:

"(...); que a autora exercia a função de gerente de processos de auditoria da america do sul; que nessa função, a autora avaliava os processos internos, apontava melhorias, visitava as filiais da empresa, fazendo trabalho de auditoria de forma geral; que a autora estava subordinada ao Sr Eduardo Manfredi; que o Sr. Eduardo Manfredi não acompanhava a autora nas viagens, sendo que nenhuma outra pessoa a acompanhava nas viagens; **que nas filiais nenhum supervisor acompanhava a autora; que a reclamante não tinha nenhuma equipe de trabalho"**.

Por fim, a testemunha Sr. Eduardo Antonio Ferreira Manfredi, indicado pela reclamante, declarou:

"que trabalhou na 1ª ré de 12/1986 a 02/2014, sendo que deixou o escritório do Rio em 07/2013; **que a autora trabalhou na 1ª ré em 01/2013 a 12/2013, na função de gerente de controle de sistemas e procedimentos para a américa do sul;** que nessa função, **a autora fazia auditoria dos processos, das atividades da matriz e das filiais;** que o depoente foi o responsável pela contratação da autora; (...); **que foi apresentado à reclamante no ato da proposta, um projeto para que ficasse responsável na área de sistemas e controle de procedimentos da 1ª ré;** (...); que o cargo exercido pela autora existia antes da contratação da mesma, porém em outro formato, tendo sido feito um *upgrade* quando da contratação da autora; **que a autora tinha liberdade quanto a jornada de trabalho e à tomada de decisões dentro da sua função, tanto interna quanto externamente;** (...)".

Primeiro, há de se observar que a reclamante, em depoimento pessoal, sequer menciona a habitual prorrogação de jornada por mais 4(quatro) horas noticiada na inicial, indicando como cumprida jornada de 8 (oito) horas, de segunda a sexta-feira, perfazendo, segundo suas próprias declarações, jornada de 40 horas semanais.

Como bem destacou o Julgador de Origem, quanto ao horário praticado externamente (fora das dependências do escritório), o que se constata é que a autora, por conveniência, sujeitava-se à jornada daquele que poderia lhe oferecer carona para ir e voltar do local de trabalho.

Não é só.

Das declarações prestadas pela própria autora restaram

comprovadas as circunstâncias diferenciadas do cargo exercido por ela exercido e que confirmam a tese da defesa.

Ora, a autora definia os procedimentos que deveriam ser seguidos pelas filiais (num total de 23) e depois verificava em campos se os mesmos procedimentos estavam sendo seguidos.

Destaque-se, ainda, que a testemunha Eduardo Antonio informou que a reclamante **"tinha liberdade quanto a jornada de trabalho e à tomada de decisões dentro da sua função, tanto interna quanto externamente"**.

Ressalte-se, ainda, que o último salário base da autora foi de R\$ 12.524,40 e que mesma recebia, ainda, mensalmente, auxílio moradia no valor de R\$ 4.472,00. Tal remuneração era, certamente, bastante diferenciada em relação aos demais empregados da reclamante.

Nego provimento.

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA 2ª (GERDAU) E 3ª RECLAMADAS (USIMINAS)

O Juízo *a quo* rejeitou o pedido de condenação subsidiária das 2ª e 3ª reclamadas, sob o fundamento de que *"considerando a natureza civil do liame entre a 1ª Ré, HARSCO METALS LTDA., com a 2ª e 3ª Demandadas, resta de todo afastada a incidência da responsabilidade subsidiária pretendida pela Autora. Constata-se que foi realizado um contrato para a prestação de um serviço específico, no qual a Autora atuou como preposta da 1ª Ré, sua real empregadora. Em momento algum a 2ª e 3ª Demandadas foram tomadoras do serviço da Reclamante"*.

Em suas razões recursais, a autora limita-se a aduzir que a r. sentença deverá ser reformada quanto à condenação subsidiária das 2ª e 3ª reclamadas, *"tendo em vista que os períodos de prestação de serviços"*.

Sem razão.

Considerando que a sentença, ora mantida, apenas reconheceu a existência de vínculo de emprego a partir de 07/01/2013 com a primeira Ré bem como determinou a anotação da CTPS obreira para constar a data ora reconhecida, sob pena de aplicação do Art. 39, § 1º, da CLT, tem-se que tal condenação destina-se apenas à primeira reclamada, sendo despicienda a análise da existência de responsabilidade subsidiária das demais.

PELO EXPOSTO, rejeito a preliminar de não conhecimento do recurso por falta de dialeticidade, conhecimento do recurso e, no mérito, **nego-lhe provimento**, conforme fundamentação supra.

ACORDAM os Desembargadores que compõem a Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, na sessão de julgamento do dia 21 de agosto de 2017, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador do Trabalho Rildo Albuquerque Mousinho de Brito, com a presença do Ministério Público do Trabalho, na pessoa da Ilustre Procuradora Teresa Cristina d'Almeida Basteiro, dos Excelentíssimos Desembargadores do Trabalho Jorge Mônica Batista Vieira Puglia, Relatora, e Desembargador Jorge Fernando Gonçalves da Fonte, em proferir a seguinte decisão: por unanimidade, rejeitar a preliminar de não conhecimento do recurso por ausência de dialeticidade, conhecer do recurso e, no mérito, **negar-lhe provimento**, nos termos do voto da Excelentíssima Desembargadora Relatora.

DESEMBARGADORA MÔNICA BATISTA VIEIRA PUGLIA
Relatora

FTF