



Cargo de confiança não pode ser confundido com mera chefia

A caracterização do chamado “cargo de confiança” pressupõe a atribuição ao empregado de funções estratégicas na empresa, cujo exercício possa colocar em risco o próprio empreendimento, seu funcionamento, seus interesses e a ordem essencial ao desenvolvimento de sua atividade. Essa responsabilidade não pode ser confundida como mera chefia.

Esse é o entendimento da 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que rejeitou recurso de uma loja de eletrodomésticos de Santa Catarina. Foi mantida a condenação para que a empresa pague como hora extra a um ex-gerente o tempo trabalhado diariamente além da oitava hora e, aos sábados, além da quarta hora.

No recurso ao TST, a defesa da Disapel Eletrodomésticos Ltda. (massa falida) argumentava que havia provas nos autos para caracterizar o cargo de confiança, “inclusive confissão do próprio reclamante, em depoimento pessoal, de que a filial da empresa era comandada exclusivamente por ele, sendo certo que em várias oportunidades se investiu de papel de empregador ao efetuar o controle administrativo da loja em questão”.

Relator do recurso, o ministro João Oreste Dalazen afirmou que não há nos autos elementos que comprovem a confiança para efeito do que dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho. O artigo 62, inciso II, da CLT exclui da jornada diária de oito horas os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, que se equiparam em matéria de duração do trabalho aos diretores e chefes de departamento ou filial.

Segundo Dalazen, as informações do processo apenas dão conta de que o gerente não era sujeito a controle de horário. “O simples título não me impressiona. A meu juízo havia mera chefia. Não se evidenciaram os poderes atribuídos ao empregado, não se diz nada, apenas que era gerente sem controle de horário”, afirmou o relator. (TST)

RR 590637/1999

Date Created

25/02/2004