



Chefe sem poder de gestão deve receber hora extra, decide TRT-RS

Funcionário que exerce cargo de gestão, influenciando nos destinos da empresa, não tem o seu horário controlado e, portanto, não faz jus a horas extras, conforme o artigo 62, inciso II, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Entretanto, aquele que trabalha sem o grau de confiança, mesmo que coordene outros funcionários, está fora desta exceção — portanto, tem de receber as horas extras trabalhadas.

Com este entendimento, a 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, assim como o juízo de primeiro grau, [reconheceu](#) como devidas as horas extras reclamadas por um funcionário da rede Walmart de Supermercados, que deixou a empresa após 11 anos de contrato.

O relator do recurso, desembargador Clóvis Fernando Schuch Santos, não viu qualquer prova de que as atividades desempenhadas pelo reclamante se revestissem de poderes especiais, que justificasse seu enquadramento como gestor.

“O fato de ser responsável por um setor, coordenando o trabalho de outros colegas, por si só, não é suficiente para afastar o direito às horas extras. Ademais, a simples denominação do cargo não é suficiente para tipificá-lo como de confiança.” O acórdão foi proferido, por unanimidade, na sessão de julgamento do dia 13 de dezembro.

Sem poder de mando

A 12ª Vara do Trabalho de Porto Alegre rejeitou o argumento de que o autor detinha cargo de confiança, por entender que não basta o pagamento da gratificação para caracterizar função de mando ou chefia.

“A prova oral produzida não corrobora a tese da defesa, quanto ao exercício de cargo de confiança, pois que o reclamante não possuía autonomia para admitir e demitir funcionários, sendo subordinado a outros empregados da reclamada”, registrou, na [sentença](#), o juiz do trabalho Marcos Fagundes Salomão. Logo, complementou, não poderia ser incluído na norma do artigo 62, inciso II, da CLT.

Ele destacou que o empregador tem a obrigação de manter o controle de horário dos empregados, conforme dispõe o artigo 74, parágrafo 2º, da CLT, assim como disponibilizá-lo para exibição em juízo. A não-juntada dos documentos, concluiu, induz à veracidade dos fatos alegados pela parte autora. Assim, ele acolheu a tese da petição inicial e condenou a empresa a pagar, com juros e correção monetária, todas as horas extras — excedentes a oito horas diárias e as 44 semanais.

Clique [aqui](#) para ler a sentença e [aqui](#) para ler o acórdão.

Date Created

27/12/2012