



## TRT-2 diz que cargo de chefia só é provado com reais poderes de gestão

Para ser considerado cargo de gestão, o trabalho deve envolver poderes reais de mando. Não basta ter sob ordens do funcionário outros empregados do setor ou inexistir controle sob sua jornada laboral. Foi o que entendeu o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) ao manter condenação à empresa sobre pagamento de horas extras.

De acordo com a empregadora, a funcionária ocupava o posto de gerente e sua remuneração estava sujeita às determinações previstas para cargos dessa natureza na Consolidação das Leis do Trabalho. Pelos documentos apresentados no processo, porém, ficou provado que a empregada não tinha as prerrogativas alegadas: não podia contratar ou demitir pessoas ou quaisquer outras funções de gerência. Ela era responsável pelo controle de ponto dos funcionários e tomava algumas decisões de mero expediente sem autorização da chefia.

Com base nessas conclusões, a 11ª Turma do TRT-2 entendeu que, “para a configuração do cargo de gestão, preconizado no artigo 62, II da CLT, deve ser comprovado que o empregado possuía poderes de mando, substituindo o empregador, não bastando ter sob suas ordens outros funcionários do setor ou não haver controle da sua jornada laboral”.

O desembargador Ricardo Verta Ludovice, relator do processo, citou o artigo 4º da CLT, que considera como jornada todo o período em que o trabalhador encontra-se à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, bem como a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XIII — que limita, como regra geral, a jornada de trabalho em oito horas diárias e 44 semanais.

O empregador alegava que a autora tinha função de confiança, enquadrada no artigo 62, II da CLT, que trata da jornada de trabalho do empregado que executa esse tipo de função. De acordo com o desembargador, o artigo indica que o empregado que exerce função de confiança não está submetido à jornada de trabalho mencionada, devendo receber salário diferenciado de, no mínimo, 40% superior ao salário efetivo. Além disso, para a configuração de cargo de confiança, deveria ser provado que a autora possuía amplos encargos de gestão.

Para o relator, a nomenclatura da função exercida pela trabalhadora ou o recebimento de gratificação de função, por si só, não determinariam seu enquadramento na exceção prevista no artigo. Seria necessário, portanto, haver prova das reais atividades desenvolvidas pela trabalhadora.

A empregada, segundo o acórdão do tribunal, exercia atividades comuns de qualquer funcionário e o fato de tomar decisões administrativas, sem consulta ao seu chefe imediato, não caracterizam função de confiança. Nesse sentido, a 11ª Turma negou provimento ao recurso do empregador, mantendo a sentença, que reconhecia o direito a horas extras pretendido pela trabalhadora. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-2.*

### Date Created



25/03/2013