



Gerente com poder de mando e gestão não tem direito a hora extra

Os amplos poderes de mando e gestão conferidos ao empregado dentro do setor de produção, aliados ao salário diferenciado, configuram cargo de confiança. Logo, o seu titular não tem direito de pleitear horas extras, pois não precisa cumprir as regras da jornada de trabalho previstas no artigo 62, inciso II, da Consolidação das Leis do Trabalho. O fundamento levou a 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul) a [reformular](#), no aspecto, [sentença](#) que condenou uma empresa a pagar horas extras e reflexos a um ex-gerente em determinados períodos de sua atuação, em ação ajuizada na 1ª Vara do Trabalho de Lajeado.

No primeiro grau, o juiz Neuri Gabe reconheceu, na sentença, que a situação trazida aos autos era complexa, pois o autor trabalhou por 27 anos em várias unidades da empresa pelo Brasil, em cargos com diferentes nomenclaturas. Conforme os autos, ele teria trabalhado como “gerente”, “especialista de processo”, “gerente de processo”, “gerente de processo de produção” e “gerente de processos de aves” — como informado pelo ex-empregador durante a instrução processual.

Depois de analisar a escassa documentação ofertada pela empresa e ouvir as testemunhas, o julgador se convenceu de que o autor fazia jus ao pagamento de horas extras — com jornadas informadas na inicial — só naqueles períodos em que atuou como “especialista de produção” ou “especialista de processo de produtividade”. É que tais cargos, com base na percepção das testemunhas, não são tidos como de confiança, com encargos de gestão.

No entanto, quando este atuou como “gerente de produção”, “gerente de processo” ou “gerente de processo de aves”, estava enquadrado na referida norma da CLT, já que presume gestão e comando. “Nesses períodos, não cabe cogitar de horas extras, inclusive por eventual ofensa ao intervalo mínimo de uma hora, tendo em vista a liberdade e a autonomia que o reclamante tinha para definir o seu tempo de trabalho e o próprio horário”, observou na sentença.

Primazia da realidade

A relatora do recurso da reclamada no TRT-4, desembargadora Ana Rosa Zago Sagrilo, observou que, embora não tenha sido anexado aos autos os contracheques de todo o período de duração do contrato de trabalho, o vultoso salário do reclamante embutia a gratificação mínima de 40%. E o pagamento dessa parcela adicional, explicou no acórdão, é condição essencial para permitir o enquadramento na exceção prevista naquele dispositivo da CLT.

Conforme a desembargadora, a prova testemunhal mostra que todas as atividades desenvolvidas pelo reclamante se revestiram de expressivos poderes de mando e gestão, pois chefiava enorme contingente de empregados num setor inteiro. Afinal, abaixo dele, estavam apenas os gerentes-gerais das unidades e os diretores da empresa. “Portanto, nada ampara qualquer interpretação de que não haveria cargo de gestão apenas em função da mudança de denominação da função nesse ou naquele período.”

A julgadora destacou ainda que o fato de a gestão praticada pelo reclamante se dar mais na área técnica não retira o poder característico do cargo de gestão, evidenciado pelo seu expressivo salário e pelas suas atribuições. “Aplica-se, à espécie, o princípio da primazia da realidade a partir do conjunto probatório,



ainda que a reclamada não tenha juntado os contracheques do período imprescrito."

Clique [aqui](#) para ler a sentença.

Clique [aqui](#) para ler o acórdão.

**Texto alterado às 12h43 de 30 de maio de 2016 para supressão de nomes.*

Date Created

27/09/2015