

## Cargo de confiança, jornada e remuneração de horas excedentes

O Direito do Trabalho contém regras claras quanto à duração da jornada de trabalho, com o objetivo de proteger a saúde física e mental os empregados. Deste modo a Consolidação das Leis do Trabalho cuida da regulamentação da duração do trabalho em seus artigos 57 e seguintes, além de outros momentos em que atende às peculiaridades de certo tipo de trabalho.



O legislador estabelece que o excesso de trabalho, além da jornada

contratual, enseja o pagamento de horas extraordinárias, quer para reparar o empregado por tal excesso, quer para onerar o empregador, de modo a desestimulá-lo quanto ao trabalho extraordinário.

De outra parte, o direito ao recebimento de horas extraordinárias pela remuneração por tempo a disposição além da duração normal da jornada tem como requisito que exista o efetivo controle da jornada de trabalho, de modo a permitir que seja aferida a duração do trabalho.

Assim, tratando-se de empregado que exerça atividade que não seja passível de controle quanto a sua duração, assim como o desempenho da função de gerente e de outros cargos de gestão (CLT, artigo 62), em relação aos quais não há controle de duração da jornada, não se reconhece o direito às horas extraordinárias.

Neste sentido decidiu acórdão da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, da relatoria do ministro Hugo Carlos Scheuermann (Proc. TST-E-RR-10070-04.2015.5.01.0065), confirmando o acórdão regional que negou a pretensão do reclamante, como segue:

"Recurso em Embargos em Recurso de Revista. Interposição soba égide da Lei 13.015/2014. EMPREGADO EXERCENTE DE CARGO DE CONFIANÇA NA FORMA DO ART. 62, II, DA CLT. HORAS DE SOBREAviso. PAGAMENTO INDEVIDO. 1. Nos termos do artigo 62, II, da CLT, os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento e filial, não são abrangidos pelo regime previsto no capítulo II da CLT, que trata da 'duração do trabalho'. 2. Isso porque, pela natureza e pelas prerrogativas do cargo ocupado, presume-se que há incompatibilidade entre a atividade exercida pelo empregado enquadrado no artigo 62, II, da CLT e a sistemática de controle da jornada de trabalho. E, não havendo fiscalização dos horários de trabalho, não há como aferir a prestação de horas extraordinárias pelo trabalhador. 3. No caso, o reclamante, prestando serviços como 'Coordenador de TI', exercia cargo de confiança nos moldes do artigo 62, II, da CLT. E a questão devolvida à apreciação do TST diz respeito ao direito desse empregado ao pagamento de horas de sobreaviso. 4. É certo que o

---

artigo 244, §2º, da CLT, que disciplina o pagamento de horas de sobreaviso aos ferroviários e que é analogicamente aplicável às demais categorias profissionais, não está inserido no capítulo II da CLT. Não obstante, a previsão nele contida diz respeito aos limites da jornada laboral, sendo exigível, para a sua aplicação, que a jornada e os horários de trabalho sejam controlados. Com efeito, nos termos do item II da Súmula 428 do TST, 'considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso'. 5. Conclui-se, assim, que o empregado exercente do cargo de confiança de que trata o artigo 62, II, da CLT não faz jus ao pagamento de horas de sobreaviso. 6. Precedente da SDI-I do TST. Recurso de embargos conhecido e não provido." (Embargos em Recurso de Revista nº TST-E-RR-10070-04.2015.5.01.0065).

Neste caso concreto discutiu-se a pretensão do empregado de receber o pagamento de horas de sobreaviso, assim considerado o lapso em que o empregado, à distância do local de trabalho, tem a possibilidade de ser chamado a prestar algum serviço. Trata-se de aplicação analógica a outras categorias de regra instituída aos empregados ferroviários.

O regime de sobreaviso guarda semelhança com o regime de horas extraordinárias, pois significa trabalho além da jornada normal. Eis a razão para que só façam jus ao pagamento de horas de sobreaviso, assim como ao pagamento de horas extraordinárias os empregados que têm sua jornada de trabalho controlada, o que não é o caso dos gerentes e ocupantes de cargos assemelhados, que não estão sujeitos ao controle de horário de trabalho.

Desse modo a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho manteve a decisão regional que indeferiu o pedido de pagamento de horas de sobreaviso a empregado exercente de cargo de confiança, sob os mesmos fundamentos que indefere a tais exercentes de cargos de direção e chefia o pagamento de horas extraordinárias.

**Date Created**

12/11/2021