

TÍTULO:

OS EFEITOS DO EXERCÍCIO DO CARGO DE CONFIANÇA PARA O CONTRATO DE TRABALHO.

Graciana Kemp Maas; Gunther Ruviano Filho

INTRODUÇÃO:

Tendo em vista que a sociedade em geral tem uma visão simplista das relações de emprego, é de fundamental importância trazer à cognição temas um tanto confusos a fim de possibilitar um maior esclarecimento e uma visão crítica do direito do trabalho. No bojo desse entendimento, o presente trabalho visa a esclarecer as implicações que o exercício de um cargo de confiança traz para o contrato de trabalho, pois, afinal, o que caracteriza o cargo de confiança e quais as suas implicações no contrato de trabalho?

METODOLOGIA:

O desenvolvimento da Pesquisa se deu através do método descritivo, a fim de descobrir a natureza, as características, as causas e as conexões referentes ao tema abordado.

RESULTADOS E DISCUSSÃO:

Na esteira da melhor doutrina, a relação de emprego é caracterizada como sendo aquela que preenche os requisitos da pessoalidade, da habitualidade, da subordinação, da onerosidade e da alteridade; bem como o da pessoa física no posto de empregado.

Deste modo, podem ser considerados empregados aqueles que colocam seu trabalho à disposição do empregador de forma pessoal, subordinada, contínua e mediante remuneração (ROMAR, 2013).

Como bem salienta o Artigo terceiro da Consolidação das Leis Trabalhistas, empregado é “toda e qualquer pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste mediante salário”.

Dentre diversas situações controversas que pairam sobre a relação de emprego, estão os casos que envolvem exercentes de cargo de confiança, diretores de sociedade, seus empregados e sócios. No que tange ao cargo de confiança, principal objeto abordado no presente texto, pode ser definido como

[...] aquele caracterizado pelo especial relevo que se dá ao elemento fiduciário decorrente de trabalho, tendo em vista que as funções desempenhadas pelo empregado ocupante de tal cargo são revestidas de

atribuições de gestão. Em razão disso os cargos de confiança implicam necessariamente em um padrão salarial mais elevado [...] (ROMAR, 2013, p. 151).

No entanto, tal definição não é legal, mas sim doutrinária, uma vez que o legislador não conceituou explicitamente estes casos, mas apenas fez uma enumeração exemplificativa de tais, apontando um critério geral. O Artigo 62, II e parágrafo único da CLT estabelecem que:

II. 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 ou filial.

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

São exercentes de cargos de confiança, de modo geral, altos empregados, quais sejam, diretores e gerentes. Altos empregados podem ser definidos como aqueles situados em patamares superiores à escala hierárquica patronal, independentemente da natureza do trabalho ou função, uma vez que, como bem é sabido, não há distinção entre trabalho técnico, manual ou intelectual. Contudo, embora esta seja uma característica dos cargos de confiança, nem todos os altos empregados são, necessariamente, sinônimos de cargo de confiança (BARROS, 2013).

A partir de tais considerações, é necessário salientar que para caracterizar o disposto na alínea II do artigo 62, acima exposto, são necessários o exercício de poder de gestão e, como bem explicita o parágrafo único, o pagamento de uma remuneração diferenciada, de forma que o salário do cargo de confiança não pode ser inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40%.

O poder de gestão é requisito imprescindível, o que coloca o exercente do cargo de confiança na obrigação de fazer consultas prévias ao supervisor para obter autorização em suas decisões. Assim, o cargo de confiança é descaracterizado, como bem explicita a jurisprudência.

Cargo de confiança. Configuração. Requisitos. À caracterização da hipótese excludente do regime legal de duração do trabalho, capitulada no inciso II do artigo 62 do texto consolidado, é indispensável à demonstração da delegação de autonomia na eleição de opções a serem seguidas no negócio empresarial, além de prova inequívoca da paga de salário cujo valor exceda no mínimo 40% o padrão de vencimento dos demais empregados. (Proc. 00101-2002-025-15-00-5 - TRT 15ª Região - relatora juíza Maria Cecília Fernandes Álvares Leite - publicado no DOESP 04-07-2003)

A Súmula 372 do TST – Tribunal Superior do Trabalho, no entanto, expressa um cuidado no que tange à gratificação de função:

- I – percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira.
- II- Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação.

Além deste, o cargo de confiança produz efeitos no contrato de trabalho no que diz respeito à transferência do empregado. Sob a inteligência do artigo 469, parágrafo primeiro da CLT, fica claro que, sendo o empregado exercente de cargo de confiança, o empregador pode transferi-lo sem necessidade de anuência expressa, sempre que a transferência decorra de necessidade de serviço. No entanto, caso tal transferência seja provisória, o fato de se tratar de empregado em cargo de confiança não exclui o direito deste ao adicional de transferência, previsto no parágrafo terceiro do artigo supramencionado.

Salienta, também, Romar (2013) que, em regra, o empregado que exerce cargo de confiança não tem direito ao adicional de horas extras, uma vez que se presume sua não sujeição ao controle de jornada de trabalho. Este ponto gera divergências, uma vez que justamente por conta de tal direito a horas extras inexistir nestes casos, em muitas situações meros chefes, sem poder de gestão algum, são intitulados como exercentes de cargo de confiança apenas por possuírem alguns subordinados. Isto nada mais é do que uma forma de burlar o direito que teriam a horas extras (HASHIMOTO, 2015).

Afora tais considerações, Romar (2013) aponta mais uma influência do cargo de confiança no contrato de trabalho: uma vez que o exercício do cargo de confiança se dá de forma interina, é totalmente viável que o empregado abandone o cargo a qualquer hora que o empregador determinar, sem, no entanto, tal atitude por parte do empregador implicar em alteração unilateral ou ilícita do contrato de trabalho.

É pertinente a ressalva também de que há uma diferenciação que separa o cargo de confiança previsto no artigo 62 do cargo de confiança bancária. Este último, conforme o disposto no parágrafo segundo do artigo 224 da CLT, é ocupado por aqueles que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança.

O cargo de confiança bancária é caracterizado pelo exercício de poder de gestão e pela gratificação não inferior a um terço do salário do cargo efetivo, bem como os

poderes de mando exigíveis dos empregados que ocupam estes cargos não são tão amplos como aqueles exigíveis do cargo de confiança descrito no artigo 62.

Além disso, o bancário que exerce cargo de confiança tem jornada de trabalho diferenciada, de modo que a jornada de seis horas diárias e trinta semanais não se aplica a ele, que está sujeito à jornada normal de oito horas diárias de trabalho e quarenta e quatro horas semanais, uma vez o direito a horas extras é determinado de acordo com a existência de maiores poderes de mando.

Como bem determina a súmula 287 do TST: “a jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, §2 da CLT. Quanto ao gerente geral da agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT”.

CONCLUSÕES:

Com o dado trabalho fica clara a importância de um conhecimento mais profundo acerca das relações de emprego, a fim de caracterizar até mesmo aquelas não tão convencionais, ou ainda, a fim de identificar no bojo das relações convencionais seus mais sutis desdobramentos no âmbito jurídico.

No que tange ao cargo de confiança, embora em sentido amplo sejam caracterizados como aqueles nos quais as funções desempenhadas pelo empregado ocupante sejam revestidas de atribuições de gestão, resta por esclarecida uma diferenciação referente aos cargos de confiança gerais e aos cargos de confiança bancários. Enquanto que, dos primeiros, objeto do Art. 62 da CLT, não são exigíveis poderes de mando tão grandes, os segundos, objeto do art. 244 da CLT, possuem maiores poderes de gestão e gratificações não inferiores a um terço do salário do cargo efetivo.

Cabe salientar que ambos os cargos influenciam no contrato de trabalho no que diz respeito ao pagamento de remuneração diferenciada, bem como no que tange à possibilidade de transferência do empregado sem a necessidade de sua anuência expressa, sempre que isso decorrer da necessidade de serviço e desde que seja acompanhada de adicional de transferência.

Por fim, cabe a ressalva quanto às horas extras, uma vez que tais empregados não possuem este direito em função, justamente, de que não estão sujeitos a uma jornada de trabalho pré-determinada.

REFERÊNCIAS:

BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Processo n. 00101-2002-025-15-00-5/15ª** Região. Relatora: Maria Cecília Fernandes Álvares Leite. Publicado no DOESP 04-07-2003.

MAIOR, J. L. S. **Do direito à desconexão do trabalho**. Disponível em: <http://www.tffadvogados.com.br/artigos/nov_2011/direito_desconexao.pdf> Acesso em: 7 mai 2015.

ROMAR, C. T. M. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2013.

HASHIMOTO, A. T. Exercício de cargo de confiança e exclusão do direito a horas extras. Disponível em: http://www.granadeiro.adv.br/template/template_clipping.php?Id=8147. Acesso em 07 abr. 2015.