



PROCESSO Nº TST-RR-19-75.2011.5.04.0004

A C Ó R D ã O
3ª Turma
GMAAB/maa/ct/smf

I - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. ART. 62, II, DA CLT. Demonstrada possível violação do art. 62, II, da CLT, o óbice apontado na decisão agravada deve ser afastado, impondo-se a sua reconsideração para o fim de apreciar o agravo de instrumento. **Agravo conhecido e provido.**

II - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. Demonstrada possível violação do art. 62, II, da CLT, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. **Agravo de instrumento conhecido e provido.**

III - RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS - CARGO DE CONFIANÇA - ART. 62, II DA CLT. Dos próprios termos do acórdão regional extrai-se que a autora "na forma do art. 62, inc. II, da CLT, não estava sujeita à duração da jornada prevista naquele Capítulo, sendo detentora de cargo de confiança". No entanto, aquela Corte condenou a empresa ao pagamento das horas excedentes à décima diária mesmo admitindo tratar-se de cargo de confiança, nos termos do inciso II do art. 62 da CLT, por considerar abusiva a jornada da autora. Patenteada a violação da letra do referido dispositivo legal que excepciona do regime normal de duração do trabalho os gerentes, exercentes de cargo de gestão e com padrão remuneratório diferenciado, impõe-se a absolvição da empresa, no particular. **Recurso de revista conhecido por violação do art. 62, II e parágrafo único da CLT e provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-19-75.2011.5.04.0004**, em que é Recorrente **LOJAS RENNER S.A.** e Recorrida **CRISTIANE RIBAS MACHADO**.



PROCESSO Nº TST-RR-19-75.2011.5.04.0004

Contra o r. despacho por meio do qual foi denegado seguimento ao seu agravo de instrumento, a ré interpõe agravo regimental. É o relatório.

V O T O

I - AGRAVO

1 - CONHECIMENTO

Satisfeitos os pressupostos de tempestividade e de representação do recurso, conheço do agravo.

2 - MÉRITO

2.1 - DURAÇÃO DO TRABALHO. HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA

Na decisão em que foi denegado seguimento ao agravo de instrumento da ré, ora agravante, foram adotados os seguintes fundamentos:

A Presidência do Tribunal Regional do Trabalho, com supedâneo no artigo 896, § 1º, da CLT, negou trânsito ao recurso de revista da parte agravante, que manifesta o presente agravo de instrumento, reiterando as razões de revista.

No entanto, tais argumentos desservem para desconstituir o despacho agravado, que deve ser mantido por seus próprios fundamentos, os quais adoto e passam a integrar as presentes razões de decidir. Ei-los: Recurso de: Lojas Renner S.A.

PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS Tempestivo o recurso.
Regular a representação processual.

Satisfeito o preparo.

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

Duração do Trabalho / Horas Extras / Cargo de confiança.



PROCESSO Nº TST-RR-19-75.2011.5.04.0004

Alegação(ões):

- violação dos arts. 58 e 62, caput, II, e parágrafo único, da CLT.
- divergência jurisprudencial.

O Colegiado, em que pese ter mantido o entendimento de que a reclamante, na forma do art. 62, inc. II, da CLT, não estava sujeita à duração da jornada prevista naquele Capítulo, sendo detentora de cargo de confiança, deu parcial provimento ao recurso da reclamante, para arbitrar a sua jornada de trabalho, no período não prescrito, nos meses de janeiro, junho, agosto e novembro, por uma semana (que fixo a segunda do mês), das 08h às 21h, de segunda a sexta feira, com uma hora de intervalo, e em dois sábados das 09h às 14h, e, nos demais períodos do contrato de trabalho, de segunda a sexta feira, das 08h15min às 18h15min, com uma hora de intervalo. Transcrevo os fundamentos: (...) Entretanto, mesmo em se tratando de cargo de confiança, nos termos do inc. II do art. 62 da CLT, considero que o trabalhador não pode ficar à mercê do empregador, sujeito a jornadas abusivas, sob pena de restar afrontado o princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Tenho, nesse medida, como parâmetro para definição da 'jornada abusiva', aquela que ultrapassa dez horas diárias, considerando que a Constituição Federal estabelece como jornada legal a de oito horas diárias, e a CLT autoriza que essa seja prorrogada em até duas horas diárias. No caso, a autora afirma na petição inicial que sua jornada diária era cumprida, em média, das 08h às 19h, com uma hora de intervalo, de segunda a sexta-feira; e nos meses de janeiro, junho, agosto e novembro, quando havia o lançamento das coleções, por quinze dias estendia sua jornada até às 21h, trabalhando, ainda, em dois sábados (nesses meses) das 09h às 14h. Como a prova testemunhal não corrobora a afirmativa da autora de que estivesse sujeita a controle de ponto, cabia a ela a prova da jornada que diz ter cumprido, ônus do qual se desincumbe apenas parcialmente. A primeira testemunha apresentada pela reclamada, Juliano, confirma que são lançadas quatro coleções de moda ao ano e que no período anterior ao lançamento de cada coleção há intensificação de trabalho no setor da reclamante. A segunda testemunha trazida pela reclamada, Carlos, diz que a reclamante trabalhava das 8h/8h15min às 18h/18h30min. Já a testemunha convidada pela reclamante, Rafael, esclarece que:

são lançadas quatro coleções por ano; que existem apresentações de pré-lançamento em horário comercial (de segunda a sexta); que em período anterior ocorreram aos sábados; que a reclamante participava; que nos cinco anos de contrato da autora os lançamentos ocorriam de segunda a sexta;



PROCESSO Nº TST-RR-19-75.2011.5.04.0004

que para o lançamento da coleção ocorriam reuniões onde era organizada a apresentação; que a reclamante participava dessas reuniões; que as reuniões iniciavam em horário normal de expediente, mas não tinha horário para acabar; que ocorrer de terminar às 22h/24h;

Ponderados tais depoimentos, e adequados aos limites da petição inicial, concluo que nos meses de janeiro, junho, agosto e novembro a autora, por uma semana, trabalhava das 08h às 21h, com uma hora de intervalo, e em dois sábados das 09h às 14h, e nos demais períodos do contrato de trabalho, trabalhava das 08h15min às 18h15min, com uma hora de intervalo. Observo que é irrelevante o fato de ter sido inicialmente contratada como treinné, com jornada fixada em oito horas diárias, quando incontroverso que obteve promoção passando ao exercício de função de confiança, com características diversas daquelas relacionadas ao período de treinamento. O adicional a ser considerado é o normativo (50% ou 100%, conforme o caso), nos termos das normas coletivas juntadas aos autos (v.g., cl. 19ª, fl. 39). São devidos reflexos em repousos remunerados, férias com adicional de 1/3, 13ºs salários, aviso prévio e FGTS com 40%. Não houve alteração da decisão em sede de embargos de declaração. (Grifei).

Não detecto violação literal aos dispositivos de lei invocados, circunstância que obsta a admissão do recurso pelo critério previsto na alínea "c" do art. 896 da CLT.

À luz da Súmula nº 296 do TST, aresto que não revela identidade fática com a situação descrita nos autos ou que não dissente do posicionamento adotado pela Turma não serve para impulsionar o recurso.

(...) CONCLUSÃO

Nego seguimento.

Com efeito, do cotejo do despacho denegatório com as razões de agravo de instrumento, verifica-se que a parte agravante não logra êxito em desconstituir os fundamentos da decisão agravada.

Assim, com base no inciso LXXVIII do artigo 5º da Constituição Federal, que preconiza o princípio da duração razoável do processo e no entendimento do excelso STF de que a técnica da motivação das decisões judiciais por remissão atende o disposto no artigo 93, IX, da Constituição Federal (STF-MS-27.350/DF, Relator Ministro Celso de Mello, DJ 4/6/2008 e STF-AI-ED-624713/RJ, Relatora Ministra Carmen Lúcia, DJ 1º/2/2008), não prospera o presente agravo de instrumento.



PROCESSO Nº TST-RR-19-75.2011.5.04.0004

Diante das considerações supra, advirto as partes quanto às penalidades previstas em lei àqueles que se utilizam de forma abusiva dos meios recursais disponíveis, notadamente o artigo 557, § 2º, do CPC.

Com base nos artigos 557, *caput*, do CPC e 896, § 5º, da CLT, **NEGO SEGUIMENTO** ao agravo de instrumento.

Para melhor entendimento convém transcrever o a cordão regional em seus exatos termos:

DESEMBARGADORA CARMEN GONZALEZ (RELATORA):

I. RECURSO DA RECLAMANTE

1. Horas extras - Cargo de confiança

Na sentença, a magistrada de origem indefere o pedido de pagamento de horas extras, sob o fundamento de que a prova produzida demonstra que a autora, como gerente de produto, exercia cargo de gestão, com salário diferenciado da maioria dos empregados da reclamada, não estando sujeita a controle de jornada, enquadrando-se na exceção do art. 62, inc. II, da CLT.

No recurso, a autora sustenta que, embora desempenhasse atividades acima da média dos empregados da reclamada, não detinha amplos poderes de mando e gestão. Salienta que não detinha mandato em nome da reclamada e estava subordinada a outros empregados de nível gerencial de hierarquia superior. Ressalta que não recebia gratificação de função e que o salário que recebia estava no mesmo patamar de outros empregados do mesmo nível, entendendo que não se poderia comparar com empregados de nível mais baixo. Sinala a existência de cláusula no contrato de trabalho prevendo o cumprimento de jornada de trabalho, certa e determinada, ou seja, oito horas por dia. Destaca que a reclamada atribuía a nomenclatura de gerente a vários empregados, conforme se observa do depoimento da testemunha Carlos Augusto, o qual menciona 34 gerentes de planejamento e 56 gerentes de produtos. Assevera que não podendo ser enquadrada na exceção do art. 62, inc. II, da CLT, cabe o reconhecimento da jornada informada na petição inicial, a qual é confirmada pela prova oral.

Analiso.

Na petição inicial, a autora informa que laborou para a reclamada de 12/02/1996 a 05/01/2010, exercendo, ao final do contrato de trabalho, a



PROCESSO Nº TST-RR-19-75.2011.5.04.0004

função de "gerente de produto", e recebendo um salário fixo mensal de R\$ 14.000,22, mais adicional por tempo de serviço. Afirma que foi despedida por justa causa, a qual foi revertida, mediante decisão judicial proferida no processo nº 0000134-09.2010.5.04.0012. Alega que laborava das 8h às 12h e das 13h às 19h, em média, de segunda a sexta-feira, exceto nas épocas de conclusão e apresentação de novas coleções de vestuários.

Sinala que eram apresentadas 4 coleções por ano, normalmente, em novembro, janeiro, junho e agosto e, durante esses eventos de lançamento, durante quinze dias, laborava até às 21h, e em dois sábados, das 9h às 14h. Sustenta que não recebeu horas extras, porque a reclamada a enquadrou na exceção do art. 62 da CLT, embora estivesse contratualmente sujeita ao cumprimento de jornada, sofrendo fiscalização, já que era obrigada a utilizar um crachá eletrônico. Destaca que estava subordinada a empregado de nível "gerencial" hierárquico superior.

Na contestação (fls. 98-110), a reclamada afirma que a autora foi admitida na empresa em 12/02/1996, na função de "trainee I", passando, em 01/1997 para "trainee II", em 04/1997, passou para a função de "gerente de produto jr", em 04/2001, "gerente de marca" e, em 02/2003, "gerente de produto". Sustenta que a autora não faz jus ao pagamento de horas extras, tendo em vista que exerceu cargo de gestão em todo o período imprescrito do contrato de trabalho. Refere que, conforme admitido na inicial, a autora recebia salário com padrão diferenciado, próprio de cargo de gestão, tendo ela mesmo confessado em depoimento prestado no processo nº 0000134-09.2010.5.04.0012 (fl. 60), que administrava um orçamento em torno de cem milhões de reais, no desempenho das suas atribuições. Salienta que era a autora quem escolhia os empregados que seriam admitidos para trabalhar no setor que ela gerenciava e, embora não realizasse a demissão de empregados, tal fato não descaracteriza o cargo de gestão, considerando que na empresa essa incumbência fica sob o encargo do setor de Recursos Humanos, conforme moderna administração. Alega que a autora jamais teve seu horário controlado ou fiscalizado, desenvolvendo sua jornada conforme sua conveniência e necessidades profissionais e particulares, aduzindo que o crachá utilizado pela autora servia apenas para acesso à reclamada, através das catracas que possui. Refere que o salário da autora era em torno de 1000% superior aos dos seus subordinados.



PROCESSO Nº TST-RR-19-75.2011.5.04.0004

Considero que a autora detinha fidúcia especial para o exercício do cargo de gerente de produto, possuindo poderes de mando e gestão, ainda que numa esfera limitada, mas justificável pelo fato de se tratar de um dos setores administrativos da empresa, necessariamente, interligado a uma administração central, a qual é a controladora final da reclamada. Por certo, não há como se considerar o trabalho desenvolvido sob a gerência da autora como independente da política administrativa da reclamada, porquanto o empreendimento econômico deve ser considerado como um todo. Mas, no âmbito da administração das suas atribuições e competências, a autora detinha a autonomia necessária para agir, detendo confiança para desempenhar suas funções com independência, possuindo subordinados, aos quais poderiam ser admitidos segundo sua orientação.

A reclamante realizava viagens, juntamente com sua superiora hierárquica, ocupante do cargo de "gerente geral de compras", a fim de cumprir com as atribuições que descreve em seu depoimento (fl. 271): *...que o gerente de produto compra, desenvolve produtos, faz pesquisa de mercado, auxilia na distribuição de produtos na rede, visita os mercados atuantes, negociações de compra no Brasil e no exterior, desenvolvimento de matéria prima, definição de tendências...*

A autora possuía autonomia para trocar de fornecedor quanto aos segmentos da reclamada sob sua responsabilidade, conforme afirmou em depoimento (fl. 271).

Não descaracteriza o exercício do cargo de confiança o fato de a reclamada possuir 34 gerentes de planejamento e 56 gerentes de produtos, no setor de compras, porquanto trata-se de empresa que detém uma enorme rede de lojas, não apenas nas capitais, como em várias outras cidades do País, sendo razoável que também detenha número de gestores compatíveis com o atendimento dessa rede de lojas.

Assim, na forma do art. 62, inc. II, da CLT, não estava sujeita à duração da jornada prevista naquele Capítulo, sendo detentora de cargo de confiança.

Entretanto, mesmo em se tratando de cargo de confiança, nos termos do inc. II do art. 62 da CLT, considero que o trabalhador não pode ficar à mercê do empregador, sujeito a jornadas abusivas, sob pena de restar



PROCESSO Nº TST-RR-19-75.2011.5.04.0004

afrontado o princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Tenho, nesse medida, como parâmetro para definição da 'jornada abusiva', aquela que ultrapassa dez horas diárias, considerando que a Constituição Federal estabelece como jornada legal a de oito horas diárias, e a CLT autoriza que essa seja prorrogada em até duas horas diárias.

No caso, a autora afirma na petição inicial que sua jornada diária era cumprida, em média, das 08h às 19h, com uma hora de intervalo, de segunda a sexta-feira; e nos meses de janeiro, junho, agosto e novembro, quando havia o lançamento das coleções, por quinze dias estendia sua jornada até às 21h, trabalhando, ainda, em dois sábados (nesses meses) das 09h às 14h.

Como a prova testemunhal não corrobora a afirmativa da autora de que estivesse sujeita a controle de ponto, cabia a ela a prova da jornada que diz ter cumprido, ônus do qual se desincumbe apenas parcialmente. A primeira testemunha apresentada pela reclamada, Juliano, confirma que são lançadas quatro coleções de moda ao ano e que no período anterior ao lançamento de cada coleção há intensificação de trabalho no setor da reclamante. A segunda testemunha trazida pela reclamada, Carlos, diz que a reclamante trabalhava das 8h/8h15min às 18h/18h30min. Já a testemunha convidada pela reclamante, Rafael, esclarece que: são lançadas quatro coleções por ano; que existem apresentações de pré-lançamento em horário comercial (de segunda a sexta); que em período anterior ocorreram aos sábados; que a reclamante participava; que nos cinco anos de contrato da autora os lançamentos ocorriam de segunda a sexta; que para o lançamento da coleção ocorriam reuniões onde era organizada a apresentação; que a reclamante participava dessas reuniões; que as reuniões iniciavam em horário normal de expediente, mas não tinha horário para acabar; que ocorrer de terminar às 22h/24h; Ponderados tais depoimentos, e adequados aos limites da petição inicial, concluo que nos meses de janeiro, junho, agosto e novembro a autora, por uma semana, trabalhava das 08h às 21h, com uma hora de intervalo, e em dois sábados das 09h às 14h, e nos demais períodos do contrato de trabalho, trabalhava das 08h15min às 18h15min, com uma hora de intervalo.

Observo que é irrelevante o fato de ter sido inicialmente contratada como treinné, com jornada fixada em oito horas diárias, quando incontroverso que obteve promoção passando ao exercício de função de



PROCESSO Nº TST-RR-19-75.2011.5.04.0004

confiança, com características diversas daquelas relacionadas ao período de treinamento.

O adicional a ser considerado é o normativo (50% ou 100%, conforme o caso), nos termos das normas coletivas juntadas aos autos (v.g., cl. 19ª, fl. 39). São devidos reflexos em repousos remunerados, férias com adicional de 1/3, 13ºs salários, aviso prévio e FGTS com 40%.

Em sede de embargos de declaração, o Tribunal Regional
proclamou:

2. Horas extras laboradas aos sábados - Omissão não configurada

A autora sustenta ser omissa a decisão embargada, tendo em vista que não refere se, nas semanas em que a jornada de dez horas, de segunda a sexta-feira era excedida, as horas laboradas no sábado devem ser consideradas horas extras.

Analiso.

A decisão embargada, reconhecendo que a autora exercia cargo de confiança, na forma do art. 62, inc. II, da CLT, estabelece como limite da jornada considerada como legal dez horas diárias, deferindo horas extras a partir desse limite, conforme fundamentos a seguir transcritos: (...) *Entretanto, mesmo em se tratando de cargo de confiança, nos termos do inc. II do art. 62 da CLT, considero que o trabalhador não pode ficar à mercê do empregador, sujeito a jornadas abusivas, sob pena de restar afrontado o princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.*

Tenho, nesse medida, como parâmetro para definição da 'jornada abusiva', aquela que ultrapassa dez horas diárias, considerando que a Constituição Federal estabelece como jornada legal a de oito horas diárias, e a CLT autoriza que essa seja prorrogada em até duas horas diárias.

(...) Ponderados tais depoimentos, e adequados aos limites da petição inicial, concluo que nos meses de janeiro, junho, agosto e novembro a autora, por uma semana, trabalhava das 08h às 21h, com uma hora de intervalo, e em dois sábados das 09h às 14h, e nos demais períodos do contrato de trabalho, trabalhava das 08h15min às 18h15min, com uma hora de intervalo.



PROCESSO N° TST-RR-19-75.2011.5.04.0004

(...) Logo, as horas extras são devidas quando ultrapassada a jornada de dez horas, não tendo se estabelecido uma carga horária semanal a ser considerada. Isso se justifica pelo fato de que, no exercício de cargo de confiança, a autora não se sujeitava à jornada legal. Mas, ainda assim, o seu enquadramento na hipótese do art. 62, inc. II, da CLT, não pode autorizar que a reclamada dela exigisse jornadas consideradas abusivas, sendo essas aquelas que ultrapassem os limites da jornada diárias máxima autorizada em lei, ou seja, dez horas diárias.

Não há omissão a sanar, no aspecto, porquanto é clara quanto a serem devidas como extras apenas as horas excedentes de dez horas na jornada.

Portanto, se aos sábados a autora não laborava além das dez horas, inarredável a conclusão de que não cabe o pagamento de horas extras nesses dias.

Em razões de agravo regimental, a ré alega que o regional **"reconheceu o enquadramento da reclamante na exceção prevista no inciso II do art. 62 da CLT, no entanto condenou a reclamada ao pagamento de horas extraordinárias"**. Argumenta com a viabilidade do recurso de revista por violação do art. 62, II, da CLT e por divergência jurisprudencial.

Ao exame.

A condenação ao pagamento como extras das horas excedentes, por considerar abusiva a jornada superior à 10 horas diárias traduz violação à letra do art. 62, II, da CLT, diante das premissas fáticas estabelecidas no julgado, como verdade processual de que, **"na forma do art. 62, inc. II, da CLT, não estava sujeita à duração da jornada prevista naquele Capítulo, sendo detentora de cargo de confiança"**, consignando, ainda, **"que a autora detinha fidúcia especial para o exercício do cargo de gerente de produto, possuindo poderes de mando e gestão"** e com padrão diferenciado de remuneração.

Ante o exposto, **DOU PROVIMENTO** ao agravo, para determinar o regular processamento do agravo de instrumento.

II - AGRAVO DE INSTRUMENTO

1 - CONHECIMENTO



PROCESSO Nº TST-RR-19-75.2011.5.04.0004

CONHEÇO do agravo de instrumento porque satisfeitos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade.

2 - MÉRITO

Em face do exposto na fundamentação do agravo, **DOU PROVIMENTO** ao agravo de instrumento para determinar a conversão prevista nos §§ 5º e 7º do artigo 897 da CLT.

III - RECURSO DE REVISTA

Preenchidos os requisitos extrínsecos, passa-se à análise dos pressupostos intrínsecos de admissibilidade do recurso de revista.

1 - CONHECIMENTO

1.1 - DURAÇÃO DO TRABALHO. HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA

Decidiu o egrégio Tribunal Regional do Trabalho *in verbis*:

DESEMBARGADORA CARMEN GONZALEZ (RELATORA):

I. RECURSO DA RECLAMANTE

1. Horas extras - Cargo de confiança

Na sentença, a magistrada de origem indefere o pedido de pagamento de horas extras, sob o fundamento de que a prova produzida demonstra que a autora, como gerente de produto, exercia cargo de gestão, com salário diferenciado da maioria dos empregados da reclamada, não estando sujeita a controle de jornada, enquadrando-se na exceção do art. 62, inc. II, da CLT.

No recurso, a autora sustenta que, embora desempenhasse atividades acima da média dos empregados da reclamada, não detinha amplos poderes de mando e gestão. Salienta que não detinha mandato em nome da reclamada



PROCESSO Nº TST-RR-19-75.2011.5.04.0004

e estava subordinada a outros empregados de nível gerencial de hierarquia superior. Ressalta que não recebia gratificação de função e que o salário que recebia estava no mesmo patamar de outros empregados do mesmo nível, entendendo que não se poderia comparar com empregados de nível mais baixo. Sinala a existência de cláusula no contrato de trabalho prevendo o cumprimento de jornada de trabalho, certa e determinada, ou seja, oito horas por dia. Destaca que a reclamada atribuía a nomenclatura de gerente a vários empregados, conforme se observa do depoimento da testemunha Carlos Augusto, o qual menciona 34 gerentes de planejamento e 56 gerentes de produtos. Assevera que não podendo ser enquadrada na exceção do art. 62, inc. II, da CLT, cabe o reconhecimento da jornada informada na petição inicial, a qual é confirmada pela prova oral.

Analiso.

Na petição inicial, a autora informa que laborou para a reclamada de 12/02/1996 a 05/01/2010, exercendo, ao final do contrato de trabalho, a função de "gerente de produto", e recebendo um salário fixo mensal de R\$ 14.000,22, mais adicional por tempo de serviço. Afirma que foi despedida por justa causa, a qual foi revertida, mediante decisão judicial proferida no processo nº 0000134-09.2010.5.04.0012. Alega que laborava das 8h às 12h e das 13h às 19h, em média, de segunda a sexta-feira, exceto nas épocas de conclusão e apresentação de novas coleções de vestuários.

Sinala que eram apresentadas 4 coleções por ano, normalmente, em novembro, janeiro, junho e agosto e, durante esses eventos de lançamento, durante quinze dias, laborava até às 21h, e em dois sábados, das 9h às 14h. Sustenta que não recebeu horas extras, porque a reclamada a enquadrou na exceção do art. 62 da CLT, embora estivesse contratualmente sujeita ao cumprimento de jornada, sofrendo fiscalização, já que era obrigada a utilizar um crachá eletrônico. Destaca que estava subordinada a empregado de nível "gerencial" hierárquico superior.

Na contestação (fls. 98-110), a reclamada afirma que a autora foi admitida na empresa em 12/02/1996, na função de "trainee I", passando, em 01/1997 para "trainee II", em 04/1997, passou para a função de "gerente de produto jr", em 04/2001, "gerente de marca" e, em 02/2003, "gerente de produto". Sustenta que a autora não faz jus ao pagamento de horas extras, tendo em vista que exerceu cargo de gestão em todo o período imprescrito do



PROCESSO Nº TST-RR-19-75.2011.5.04.0004

contrato de trabalho. Refere que, conforme admitido na inicial, a autora recebia salário com padrão diferenciado, próprio de cargo de gestão, tendo ela mesmo confessado em depoimento prestado no processo nº 0000134-09.2010.5.04.0012 (fl. 60), que administrava um orçamento em torno de cem milhões de reais, no desempenho das suas atribuições. Salienta que era a autora quem escolhia os empregados que seriam admitidos para trabalhar no setor que ela gerenciava e, embora não realizasse a demissão de empregados, tal fato não descaracteriza o cargo de gestão, considerando que na empresa essa incumbência fica sob o encargo do setor de Recursos Humanos, conforme moderna administração. Alega que a autora jamais teve seu horário controlado ou fiscalizado, desenvolvendo sua jornada conforme sua conveniência e necessidades profissionais e particulares, aduzindo que o crachá utilizado pela autora servia apenas para acesso à reclamada, através das catracas que possui. Refere que o salário da autora era em torno de 1000% superior aos dos seus subordinados.

Considero que a autora detinha fidúcia especial para o exercício do cargo de gerente de produto, possuindo poderes de mando e gestão, ainda que numa esfera limitada, mas justificável pelo fato de se tratar de um dos setores administrativos da empresa, necessariamente, interligado a uma administração central, a qual é a controladora final da reclamada. Por certo, não há como se considerar o trabalho desenvolvido sob a gerência da autora como independente da política administrativa da reclamada, porquanto o empreendimento econômico deve ser considerado como um todo. Mas, no âmbito da administração das suas atribuições e competências, a autora detinha a autonomia necessária para agir, detendo confiança para desempenhar suas funções com independência, possuindo subordinados, aos quais poderiam ser admitidos segundo sua orientação.

A reclamante realizava viagens, juntamente com sua superiora hierárquica, ocupante do cargo de "gerente geral de compras", a fim de cumprir com as atribuições que descreve em seu depoimento (fl. 271): ...que o gerente de produto compra, desenvolve produtos, faz pesquisa de mercado, auxilia na distribuição de produtos na rede, visita os mercados atuantes, negociações de compra no Brasil e no exterior, desenvolvimento de matéria prima, definição de tendências...



PROCESSO Nº TST-RR-19-75.2011.5.04.0004

A autora possuía autonomia para trocar de fornecedor quanto aos segmentos da reclamada sob sua responsabilidade, conforme afirmou em depoimento (fl. 271).

Não descaracteriza o exercício do cargo de confiança o fato de a reclamada possuir 34 gerentes de planejamento e 56 gerentes de produtos, no setor de compras, porquanto trata-se de empresa que detém uma enorme rede de lojas, não apenas nas capitais, como em várias outras cidades do País, sendo razoável que também detenha número de gestores compatíveis com o atendimento dessa rede de lojas.

Assim, na forma do art. 62, inc. II, da CLT, não estava sujeita à duração da jornada prevista naquele Capítulo, sendo detentora de cargo de confiança.

Entretanto, mesmo em se tratando de cargo de confiança, nos termos do inc. II do art. 62 da CLT, considero que o trabalhador não pode ficar à mercê do empregador, sujeito a jornadas abusivas, sob pena de restar afrontado o princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Tenho, nesse medida, como parâmetro para definição da 'jornada abusiva', aquela que ultrapassa dez horas diárias, considerando que a Constituição Federal estabelece como jornada legal a de oito horas diárias, e a CLT autoriza que essa seja prorrogada em até duas horas diárias.

No caso, a autora afirma na petição inicial que sua jornada diária era cumprida, em média, das 08h às 19h, com uma hora de intervalo, de segunda a sexta-feira; e nos meses de janeiro, junho, agosto e novembro, quando havia o lançamento das coleções, por quinze dias estendia sua jornada até às 21h, trabalhando, ainda, em dois sábados (nesses meses) das 09h às 14h.

Como a prova testemunhal não corrobora a afirmativa da autora de que estivesse sujeita a controle de ponto, cabia a ela a prova da jornada que diz ter cumprido, ônus do qual se desincumbe apenas parcialmente. A primeira testemunha apresentada pela reclamada, Juliano, confirma que são lançadas quatro coleções de moda ao ano e que no período anterior ao lançamento de cada coleção *há intensificação de trabalho no setor da reclamante*. A segunda testemunha trazida pela reclamada, Carlos, diz que *a reclamante trabalhava das 8h/8h15min às 18h/18h30min*. Já a testemunha convidada pela reclamante, Rafael, esclarece que: *são lançadas quatro coleções por*



PROCESSO Nº TST-RR-19-75.2011.5.04.0004

ano; que existem apresentações de pré-lançamento em horário comercial (de segunda a sexta); que em período anterior ocorreram aos sábados; que a reclamante participava; que nos cinco anos de contrato da autora os lançamentos ocorriam de segunda a sexta; que para o lançamento da coleção ocorriam reuniões onde era organizada a apresentação; que a reclamante participava dessas reuniões; que as reuniões iniciavam em horário normal de expediente, mas não tinha horário para acabar; que ocorrer de terminar às 22h/24h; Ponderados tais depoimentos, e adequados aos limites da petição inicial, concluo que nos meses de janeiro, junho, agosto e novembro a autora, por uma semana, trabalhava das 08h às 21h, com uma hora de intervalo, e em dois sábados das 09h às 14h, e nos demais períodos do contrato de trabalho, trabalhava das 08h15min às 18h15min, com uma hora de intervalo.

Observo que é irrelevante o fato de ter sido inicialmente contratada como treinné, com jornada fixada em oito horas diárias, quando incontestado que obteve promoção passando ao exercício de função de confiança, com características diversas daquelas relacionadas ao período de treinamento.

O adicional a ser considerado é o normativo (50% ou 100%, conforme o caso), nos termos das normas coletivas juntadas aos autos (v.g., cl. 19ª, fl. 39). São devidos reflexos em repouso remunerados, férias com adicional de 1/3, 13ºs salários, aviso prévio e FGTS com 40%.

Em sede de embargos de declaração, o Tribunal Regional
proclamou:

2. Horas extras laboradas aos sábados - Omissão não configurada

A autora sustenta ser omissa a decisão embargada, tendo em vista que não refere se, nas semanas em que a jornada de dez horas, de segunda a sexta-feira era excedida, as horas laboradas no sábado devem ser consideradas horas extras.

Analiso.

A decisão embargada, reconhecendo que a autora exercia cargo de confiança, na forma do art. 62, inc. II, da CLT, estabelece como limite da jornada considerada como legal dez horas diárias, deferindo horas extras a



PROCESSO Nº TST-RR-19-75.2011.5.04.0004

partir desse limite, conforme fundamentos a seguir transcritos: (...) *Entretanto, mesmo em se tratando de cargo de confiança, nos termos do inc. II do art. 62 da CLT, considero que o trabalhador não pode ficar à mercê do empregador, sujeito a jornadas abusivas, sob pena de restar afrontado o princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.*

Tenho, nesse medida, como parâmetro para definição da 'jornada abusiva', aquela que ultrapassa dez horas diárias, considerando que a Constituição Federal estabelece como jornada legal a de oito horas diárias, e a CLT autoriza que essa seja prorrogada em até duas horas diárias.

(...) Ponderados tais depoimentos, e adequados aos limites da petição inicial, concluo que nos meses de janeiro, junho, agosto e novembro a autora, por uma semana, trabalhava das 08h às 21h, com uma hora de intervalo, e em dois sábados das 09h às 14h, e nos demais períodos do contrato de trabalho, trabalhava das 08h15min às 18h15min, com uma hora de intervalo.

(...) Logo, as horas extras são devidas quando ultrapassada a jornada de dez horas, não tendo se estabelecido uma carga horária semanal a ser considerada. Isso se justifica pelo fato de que, no exercício de cargo de confiança, a autora não se sujeitava à jornada legal. Mas, ainda assim, o seu enquadramento na hipótese do art. 62, inc. II, da CLT, não pode autorizar que a reclamada dela exigisse jornadas consideradas abusivas, sendo essas aquelas que ultrapassem os limites da jornada diárias máxima autorizada em lei, ou seja, dez horas diárias.

Não há omissão a sanar, no aspecto, porquanto é clara quanto a serem devidas como extras apenas as horas excedentes de dez horas na jornada.

Portanto, se aos sábados a autora não laborava além das dez horas, inarredável a conclusão de que não cabe o pagamento de horas extras nesses dias.

Em razões de revista, a recorrente alega que o regional **“reconheceu o enquadramento da reclamante na exceção prevista no inciso II do art. 62 da CLT, no entanto condenou a reclamada ao pagamento de horas extraordinárias”.**

Aponta como violado o art. 62, II, parágrafo único, da CLT e divergência jurisprudencial.

Ao exame.



PROCESSO Nº TST-RR-19-75.2011.5.04.0004

No caso, o quadro fático delineado pela e. Corte Regional noticia que a autora **"na forma do art. 62, inc. II, da CLT, não estava sujeita à duração da jornada prevista naquele Capítulo, sendo detentora de cargo de confiança. Entretanto, mesmo em se tratando de cargo de confiança, nos termos do inc. II do art. 62 da CLT, considero que o trabalhador não pode ficar à mercê do empregador, sujeito a jornadas abusivas, sob pena de restar afrontado o princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.** Tenho, nesse medida, como parâmetro para definição da 'jornada abusiva', aquela que ultrapassa dez horas diárias, considerando que a Constituição Federal estabelece como jornada legal a de oito horas diárias, e a CLT autoriza que essa seja prorrogada em até duas horas diárias", concluindo pela condenação da empresa às horas excedentes à décima diária.

Concluiu o regional como fruto da convicção formada diante das provas produzidas pela existência do poder de gestão da autora.

Dispõe o art. 62, II e parágrafo único da CLT:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: 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. [\(Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994\)](#) 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). [\(Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994\)](#)

À luz do que revelou a prova produzida, ou seja, de que a autora detinha amplos poderes de mando e gestão, por suas atribuições, capazes de enquadrá-la na exceção da regra citada, portanto comprovado que a autora se enquadrava na exceção legal ao regime de duração normal da jornada de trabalho, emerge violado o art. 62, II e parágrafo único da CLT.

CONHEÇO, portanto, do recurso de revista por violação do artigo 62, II e parágrafo único da CLT.



PROCESSO N° TST-RR-19-75.2011.5.04.0004

2 - MÉRITO

2.1 - HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA.

Em face do conhecimento do recurso de revista por violação de dispositivo de lei, o seu provimento se impõe.

DOU PROVIMENTO ao recurso de revista para julgar improcedente o pedido de horas extras.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, **I** - conhecer e dar provimento ao agravo para determinar o processamento do agravo de instrumento; **II** - conhecer e dar provimento ao agravo de instrumento para determinar o exame do recurso de revista; **III** - conhecer do recurso de revista quanto ao tema "horas extras - cargo de confiança", por violação do artigo 62, II e parágrafo único, da CLT e, no mérito, dar-lhe provimento para julgar improcedente o pedido de horas extras.

Brasília, 16 de Março de 2016.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

ALEXANDRE AGRA BELMONTE

Ministro Relator