



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO  
PARÁ – UNIFESSPA  
FACULDADE DE DIREITO**

**LUAN XAVIER DA SILVA**

**Cargos de Confiança: Análise de casos à luz da  
jurisprudência e da reforma Trabalhista de 2017.**

**MARABÁ**

**2023**

# **Cargos de Confiança: Análise de casos à luz da jurisprudência e da reforma Trabalhista de 2017.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará em cumprimento parcial das exigências para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Dra Raimunda Regina Ferreira Barros

MARABÁ  
2023

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**  
**Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará**  
**Biblioteca Setorial Josineide da Silva Tavares**

---

S586c Silva, Luan Xavier da  
Cargos de Confiança: análise de casos à luz da jurisprudência e da reforma Trabalhista de 2017 / Luan Xavier da Silva. — 2023.  
46 f.

Orientador (a): Raimunda Regina Ferreira Barros  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará, Campus Universitário de Marabá, Instituto de Estudos em Direito e Sociedade, Faculdade de Direito, Curso de Bacharelado em Direito, Marabá, 2023.

1. Direito do trabalho - Cargos e funções. 2. Trabalhadores - Cargos e funções. 3. Danos (Direito). I. Barros, Raimunda Regina Ferreira, orient. II. Título.

---

CDDir: 4. ed.: 342.6

Elaborado por Miriam Alves de Oliveira – CRB-2/583

## **Cargos de Confiança: Análise de casos à luz da jurisprudência e da reforma Trabalhista de 2017**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará como requisito parcial para obtenção de título de Bacharelado em Direito.

---

Prof.

---

Prof.

---

Prof.

Marabá – Pará, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023

## **AGRADECIMENTOS**

**Deixei meu lar, tenho um mundo a frente.**

**Muitas rotas diferentes.... “O vale das Luzes – O senhor dos anéis”**

Nem nos mais elevados pensamentos imaginei que os agradecimentos seriam a parte mais difícil de escrever.

Minha jornada, além de inesperada, é marcada por uma série de escolhas que me trouxeram onde estou. E por isso agradeço:

À Deus, que tanto ouviu o que não falava para mais ninguém e me entende até mesmo quando não há palavras para expressar meus sentimentos. Por me acolher quando eu não merecia, pelo suporte quando achava que estava sem força, por estar ao meu lado em cada passo e me orientar em cada decisão. Essa vitória eu não conseguiria sem Ele. Obrigado Deus!

Aos meus pais, Ornil Pereira Silva e Maria Dvanir Leite Xavier (in memoriam), que plantaram princípios que regem minha vida a todo momento. O marco colocado por vocês transcenderá minha geração. Obrigado por ensinarem a lutar com determinação e lealdade, trabalhar com honestidade, zelar pela verdade, ter compaixão ao próximo, cuidar da família e viver com transparência. Foi um caminho árduo até aqui, mas também não teria conseguido se não fosse ambos. Essa vitória eu dedico a vocês – EU VENCI!

Aos meus queridos irmãos Ivan, Leila e Nilvan Xavier, que mesmo a distância sempre me apoiaram e estiveram a disposição para ajudar em todas as possíveis situações. Mesmo à distância eu sentia todo cuidado, amor e energia que era transmitida por cada um de vocês. Senti isso foi fundamental para eu chegar aqui. Essa vitória também foi construída por vocês.

À família que me adotou depois de adulto, Guiomar e Rui e seus filhos Mauro e em especial Marcos negrão, por me acolher quando precisei e por todo amor lançado sobre mim. Essa vitória compartilho com vocês.

Aos meus amigos de longa data Renan e Fernanda Ribeiro e Joaquim Junior, por dividirem a caminhada e muitas vezes a carga, por cada momento alegre e sombrios compartilhado. Vocês foram e são cruciais em minha permanência em Marabá. Essa vitória também é de vocês.

À família Xavier, que é a melhor família do mundo.

À minha orientadora Prof. Dra Raimunda Regina Ferreira Barros, por aceitar o desafio de me orientar e direcionar como ninguém a elaboração desse trabalho produzido.

Ao meu amigo querido Anderson Damasceno, um cara fora da curva e que nem imagina o quando me ajudou e me motivou a crescer.

Àqueles que eu cruzei nessa jornada, mesmo aos que tiveram uma rápida passagem. E por último, mas não menos importante, agradeço à mim. Por acreditar que era possível quando tudo dizia o contrário. Por não desistir quando nada fazia sentido. Por cair e levantar, mesmo que ainda estivesse ferido. Por continuar a trilhar caminhos que eu mesmo tive que abrir. Por fazer das minhas lágrimas motivação e por acreditar que apesar de quem os outros sejam e de como o mundo está, eu posso continuar sendo uma boa pessoa.

## Epígrafe

Eu sei que o meu Redentor vive, e que no fim se levantará sobre a terra.

E depois que o meu corpo estiver destruído e sem carne, verei a Deus.

Jó 19:25,26

[Eu] Pensava que nós seguíamos caminhos já feitos, mas parece que não os há. O

nosso ir faz o caminho. C.S Lewis

Mesmo a menor pessoa pode mudar o curso da história. J. R. R. Tolkien

## RESUMO

Os cargos de confiança representam um conjunto de atribuições que se caracterizam pela concessão de poder ao trabalhador de modo que este passe a atuar de modo diferenciado dos demais, com direitos e deveres diferenciados, mediante a contraprestação que seja, no mínimo, apta a compensar a dimensão das responsabilidades assumidas. Todavia, o que se observa é que o enquadramento das funções como cargo de confiança é, muitas vezes, utilizado com o fito de se eximir do pagamento dos direitos do trabalhador. O presente trabalho teve como objetivo geral discutir as consequências jurídicas inerentes às lesões aos ocupantes de cargos de confiança nas empresas, considerando os danos patrimoniais e extrapatrimoniais. A metodologia empregada foi a revisão narrativa de literatura, com fundamento em livros, artigos científicos, textos legais e jurisprudência. Foram discutidos aspectos conceituais inerentes aos cargos de confiança, bem como o predomínio destes cargos em bancos e como diretores de Sociedade Anônima, sendo que esses profissionais podem ser ou não sócios. Quanto à descaracterização do cargo de confiança, esta mostra-se como uma ocorrência indicada em diversos julgados, observando que as organizações empresariais, em sua maioria, atribuem esta caracterização ao cargo sem que sejam atendidos os requisitos, por sinal imprecisos, não realizando o pagamento de horas extras e não respeitando as limitações de jornada. Mostrou-se, inclusive, ser uma prática recorrente em instituições bancárias, sendo que a autonomia do profissional, ainda que incipiente para o enquadramento como cargo de confiança, é geralmente alegada para que ocorra o pleito no sentido de se eximir do pagamento das verbas devidas. Constatou-se que as implicações jurídicas dessa prática, para as empresas, predominantemente, limitam-se ao pagamento de tais verbas e dos encargos delas provenientes, não sendo comum a atribuição do dano extrapatrimonial derivado desta prática.

**Palavras-chave:** Cargos de Confiança. Direito do Trabalho. Prejuízos. Trabalhador.



## ABSTRACT

The positions of trust represent a set of attributions that are characterized by the granting of power to the worker, so that he starts to act in a different way from the others, with differentiated rights and duties, through the consideration that is, at least, able to compensate the dimension of the responsibilities assumed. However, what is observed is that the framing of functions as a position of trust is often used with the aim of exempting oneself from paying the worker's rights. The present work had as general objective to discuss the legal consequences inherent to the injuries to the occupants of positions of trust in the companies, considering the pecuniary and extra-patrimonial damages. The methodology used was the narrative literature review, based on books, scientific articles, legal texts and jurisprudence. Conceptual aspects inherent to positions of trust were discussed, as well as the predominance of these positions in banks and as directors of joint stock companies, and these professionals may or may not be partners. As for the mischaracterization of the position of trust, this appears to be an occurrence indicated in several judgments, noting that business organizations, for the most part, attribute this characterization to the position without meeting the requirements, by the way inaccurate, not making the payment of overtime and not respecting working hours limitations. It even proved to be a recurrent practice in banking institutions, and the autonomy of the professional, although incipient for the framing as a position of trust, is generally alleged for the claim to occur in the sense of exempting himself from paying the sums due. . It was found that the legal implications of this practice, for companies, are predominantly limited to the payment of such sums and the charges arising therefrom, with the attribution of off-balance sheet damage resulting from this practice not being common.

**Keywords:** Positions of Trust. Labor Law. Losses. Worker.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>2 OS CARGOS DE CONFIANÇA .....</b>	<b>11</b>
2.1 Aspectos Conceituais .....	11
2.2 Caracterização dos cargos de confiança .....	14
<b>3 OS CARGOS DE CONFIANÇA NO BRASIL .....</b>	<b>18</b>
3.1 Caracterização e fundamentos dos cargos de confiança no Brasil .....	18
3.2 Peculiaridades e divergências doutrinarias quanto aos cargos de confiança ..	19
3.3 A figura do empregado hiperssuficiente introduzida pelo legislador reformista de 2017 .....	22
<b>4 A DESCARACTERIZAÇÃO DOS CARGOS DE CONFIANÇA: ANÁLISE DE JULGADOS .....</b>	<b>27</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>41</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>44</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Uma das abordagens relevantes no contexto do Direito do Trabalho refere-se à análise acerca dos cargos de confiança, não se limitando, no entanto, aos aspectos positivados pelo texto legal, mas às incongruências existentes entre os objetivos desse tipo de denominação e sua real aplicação no cotidiano das organizações.

A denominação atribuída aos cargos de confiança é, *a priori*, autoexplicativa, denotando a forma como é pautada a relação existente entre o trabalhador e a organização, seja ela pública ou privada. Ao mesmo tempo, esta qualificação sugere que o profissional, por merecer tal condição, seja usufrutuário de benefícios igualmente diferenciados, já que teoricamente possui a condição privilegiada de exercício das atividades em sua área de atuação e, por conseguinte, deve ter responsabilidades significativas diante de tais atividades.

Importa, no entanto, compreender que o cargo de confiança, ainda que apresente características que o diferenciem das demais ocupações ou cargos em uma organização, possui também a proteção legal que, no Brasil, é representada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Entre as singularidades inerentes ao exercício de cargo de confiança encontram-se a jornada isenta de controle por parte do empregador e a não obrigatoriedade do pagamento de horas extras, mesmo que estas sejam cumpridas; bem como a limitação da carga horária diária e a dispensa da anuência do empregado para a realização de transferência de localidade.

As vantagens situam-se na remuneração, sendo necessário que os vencimentos, remunerados no mínimo em 40% a mais que o salário básico da função e pagos em dobro nos domingos e feriados, sejam também considerados para o cálculo das férias e da gratificação natalina.

Ainda que exista a caracterização do cargo de confiança, compreendendo tanto seus direitos quanto deveres, observam-se distorções em diversas organizações. Estas, em alguns casos, realizam a distinção do profissional apenas de modo a burlar as limitações à exploração do trabalho, apresentando contrapartidas limitadas ou mesmo negando a concedê-las ao profissional, com argumentos diversos.

O desrespeito habitual às limitações de carga horária, o descumprimento de intervalos intrajornada e para alimentação/repouso, a não caracterização da confiança destacada e da autonomia para o exercício das atividades cotidianas, entre outros pontos, são elementos que podem indicar a citada descaracterização. Esta

descaracterização do cargo de confiança pode ensejar a responsabilização do empregador, conforme apontam diversos julgados ocorridos no país.

No entanto, o que se observa, nesse contexto, são as dificuldades para que se possam comprovar tais lesões ao direito do trabalhador em cargo de confiança, considerando que são comuns os casos em que, mesmo formalizada, existe uma gradação nos níveis de confiança e divergências entre os enquadramentos, dificultando a definição dos direitos de cada profissional, entre outros obstáculos. Soma-se às lesões infligidas o assédio moral sofrido por parte desses ocupantes dos cargos de confiança, com cobranças por resultados desproporcionais e contrárias até mesmo à lógica e ao bom senso.

Em diversas situações, o compromisso do empregado com a organização subtrai do mesmo uma parcela significativa do tempo que seria dedicado à família e à vida social de modo geral, sendo estes prejuízos de difícil mensuração quantitativa, mas perceptíveis diante dos danos psicológicos e extrapatrimoniais de modo geral resultantes da perda da qualidade de vida no trabalho e na vida pessoal. Diante destas considerações, pergunta-se: quais são as implicações jurídicas da descaracterização e dos abusos impostos aos ocupantes de cargos de confiança nas organizações privadas?

O objetivo geral do trabalho é discutir as consequências jurídicas inerentes às lesões aos ocupantes de cargos de confiança nas empresas, considerando os danos patrimoniais e extrapatrimoniais. Os objetivos específicos são caracterizar os cargos de confiança, identificando as diferenças no tratamento legal entre estes e dos demais trabalhadores celetistas; contextualizar a dinâmica do exercício das funções de confiança nas empresas, indicando as lesões comumente observadas aos profissionais e identificar julgados a respeito do assunto nos tribunais brasileiros.

Ressalta-se que as vantagens auferidas pela organização diante da atuação do profissional que ocupa o cargo de confiança são por ela reconhecidas, a partir de sua distinção na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), o que indica a formalização desse vínculo que se mostra diferenciado com relação aos demais trabalhadores. Tal classificação faz com que profissional seja uma personificação do próprio empregador nos locais onde ocorra o exercício laboral inerente à organização, conferindo poder decisório a esse indivíduo, entre outras prerrogativas.

Outros pontos a serem destacados é que existem categorias que têm normas diferenciadas no que diz respeito aos cargos de confiança, como os bancários, sendo

importante considerar também que a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe uma mudança no que se refere à supressão dessa condição e à perda do direito à gratificação mesmo depois de dez ou mais anos de exercício da função de confiança. Os textos legais que indicam as características dessas ocupações diferenciadas situam-se nos artigos 62, 224, 449 e 499 da CLT e na súmula nº 372 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

A metodologia utilizada para elaboração do presente trabalho é a revisão narrativa de literatura, com fundamento em livros, artigos científicos, textos legais e jurisprudência. A pesquisa apresenta caráter qualitativo e tem como critério de inclusão a pertinência ao tema proposto, não sendo utilizados como referência os trabalhos publicados parcialmente, trabalhos de graduação e estudos bibliométricos.

O primeiro capítulo do trabalho conceitua os cargos de confiança, trazendo aspectos legais e doutrinários a respeito do assunto. O segundo capítulo contextualiza o exercício dos cargos de confiança predominantemente encontrados no Brasil, indicando as práticas empresariais que ocorrem ao arrepio dos preceitos legais e dos conceitos que se relacionam à qualidade de vida no trabalho e mesmo à dignidade da pessoa humana. O terceiro capítulo traz exemplos de julgados a respeito da descaracterização do cargo de confiança, indicando os argumentos que levam à responsabilização da empresa.

## 2 OS CARGOS DE CONFIANÇA

### 2.1 Aspectos Conceituais

A caracterização dos cargos de confiança encontra-se expressamente definida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST)<sup>1</sup> como o representante do empregador no serviço, caracterizando-se pelo poder diretivo, pela atribuição de coordenar atividades e de fiscalizar sua execução. Ainda segundo o TST, os cargos de gerentes, diretores, e chefes de departamento ou mesmo de filial exercem esse tipo de cargo. Entre as características dos cargos de confiança tem-se o fato de que estes não têm direito a horas extras e não possuem carga horária definida.

Ressalta-se que o cargo de confiança não possui uma previsão específica na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo indicado pela primeira vez no artigo 62, que aborda as situações nas quais os empregados não têm direito às horas extras. Integram o contexto dos cargos de confiança os altos empregados, que são aqueles que se encontram em patamares superiores da escala hierárquica patronal, seja qual for a natureza do trabalho ou função. Encontram-se nesse contexto os empregados exercentes de cargos ou funções de confiança ou gestão. Além dos diretores empregados, dos recrutados externamente e dos sócio empregados<sup>2</sup>.

Foram observadas mudanças no que diz respeito aos cargos de confiança a partir da Reforma Trabalhista de 2017. Conforme Passos e Lupatini<sup>3</sup>, a reforma no Brasil teve a vigência iniciada em 11 de novembro de 2017, alterando mais de cem artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, definindo a prevalência das negociações contratuais em desfavor dos que foi até então legislado.

Antes destas mudanças, a jurisprudência do TST trazia a orientação de que o empregado ocupante de cargo de confiança por período igual ou superior a dez anos, ao ser revertido ao cargo efetivo sem justo motivo, teria mantida a gratificação. Essa consideração tinha como fundamentação o princípio da estabilidade financeira.

---

<sup>1</sup> TST. Cargo de confiança. Tribunal Superior do Trabalho. 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/cargo-de-confianca#:~:text=O%20ocupante%20de%20cargo%20de,que%20a%20empresa%20lhe%20confere.> Acesso em 03 out. 2022.

<sup>2</sup> MENEZES, C. A. C. Altos Empregados - Cargos e Funções de Confiança. Revista LTr, vol. 59, Fevereiro, 2005.

<sup>3</sup> PASSOS, S. P.; LUPATINI, A contrarreforma trabalhista e a precarização das relações de trabalho no Brasil. Rev. katálysis, v. 23, n. 1, jan.-abr, 2020.

Todavia, a partir das alterações promovidas pela reforma, no artigo 468, parágrafo 2º da CLT o empregador pode, mesmo sem o consenso do ocupante do cargo de confiança, promover o retorno desse empregado à função de origem e determinar a perda da gratificação<sup>4</sup>.

Segundo Martinez<sup>5</sup>, na vigência da Reforma Trabalhista, quando desaparece a condição de confiança, perde-se a gratificação correspondente e o empregador volta ao cargo de origem. Outro ponto a ser considerando no contexto dos cargos de confiança é o fato de que existem diferentes dimensões, podendo ser genérica, específica ou estrita e confiança excepcional.

A organização interna do sistema de trabalho, na empresa, leva a elaboração de minuciosa e abrangente hierarquia entre setores e, particularmente, cargos e funções. Nesse universo interno de distribuição assimétrica de poderes e prerrogativas, surgem determinadas diferenciações entre empregadores e empregados, com fulcro na concentração em alguns deles de prerrogativas de direção e gestão próprias ao empregador<sup>6</sup>.

O ocupante de cargo de confiança, quanto à jornada de trabalho, pode ser submetido a cargas horárias bem distintas dos demais profissionais que fazem parte de sua categoria. Um exemplo são os bancários, cuja carga horária é de seis horas diárias. Nesse sentido, a CLT, em seu artigo 62, II, indica que os gerentes possuem confiança máxima e que, nesse caso, não se enquadram a essa limitação. Desse modo, verifica-se, conforme a CLT, que não têm direito a receber horas extras “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”<sup>7</sup>.

As duas principais diferenças entre o ocupante do cargo de confiança e os demais empregados referem-se à jornada de trabalho e à remuneração. Esses profissionais são os responsáveis pela gestão de sua carga horária, compreendendo que existem diversas atividades que podem ocorrer em horários variados, exigindo uma carga horária flexível. Além das horas extras, esses profissionais também não

---

<sup>4</sup> TST. Op. cit.

<sup>5</sup> MARTINEZ, L. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2021.

<sup>6</sup> DELGADO, M. G. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2020, p. 332

<sup>7</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 02 out. 2022.

têm direito ao adicional noturno, mas possuem direito ao descanso semanal remunerado que, nos casos de não cumprimento, têm direito à remuneração em dobro referente ao dia de descanso trabalhado. Além do salário, os ocupantes de cargo de confiança têm o direito a uma bonificação de 40%, que não é contabilizada para o cálculo das férias ou do décimo-terceiro salário<sup>8</sup>.

Segundo Barros<sup>9</sup>, a gratificação é justificada pela maior soma de responsabilidades que os cargos de confiança exigem, buscando, inclusive, fazer com que sejam evitadas designações fictícias e não apresenta relação com o pagamento com o direito às horas extraordinárias.

Observa-se que o salário do cargo de confiança, que representa a gratificação de função, não poderá ser inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40%. Assim, para que se configure o cargo de gerente, não é suficiente o poder de autonomia e o exercício de cargo de gestão; sendo necessário auferir salário maior que o dos demais empregados e, mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação<sup>10</sup>. Importa compreender que a caracterização do cargo de confiança requer a atenção a todos os requisitos citados, como pode ser observado a partir do julgado a seguir:

O fato de o empregado coordenar equipe de trabalho não delimita o exercício de um cargo de confiança, pois não implica comando do próprio empreendimento. Horas extras devidas. O fato de ser responsável por um setor, coordenando o trabalho de outros colegas, por si só, não é suficiente para afastar o direito às horas extras. Ademais, a simples denominação do cargo não é suficiente para tipificá-lo como de confiança, até porque todo o contrato de trabalho tem base fiduciária. A prova oral colhida revela que o autor não possuía autonomia e somente o gerente ou diretor da loja tinham poderes para aplicar advertência ou punições aos empregados<sup>11</sup>.

O julgado refere-se ao pagamento de horas extras devidas ao empregado, no caso em que o empregador se recusou ao pagamento sob o argumento de que tal trabalhador ocupava cargo de confiança. Observa-se, no que se refere ao exercício dos cargos de confiança, que em alguns casos existe uma proximidade muito grande

---

<sup>8</sup> ALMEIDA, A. P. CLT Comentada. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

<sup>9</sup> BARROS, A. M. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2010.

<sup>10</sup> MACHADO, C.; ZAINAGHI, D. S. CLT interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. Barueri: Manole, 2022.

<sup>11</sup> TRT – 1ª Região – Rel. Des. Marcelo Antero de Carvalho. Processo nº. 0001622-52.2012.5.01.0031 – RTO – 10ª Turma. DJ. 02 de abril de 2014.



entre o tratamento dispensado aos trabalhadores. Os poderes no interior da organização, muitas vezes, fazem com que a figura do ocupante de cargo de confiança se assemelhe ao próprio empregador<sup>12</sup>.

Nesse sentido, Martins<sup>13</sup> afirma que o cálculo do adicional deve ter como base a remuneração do subordinado imediatamente inferior ao que será ocupado pelo cargo de confiança, considerando que este é o meio mais justo para a realização desse cálculo. Assim, considera-se ser esta a melhor solução, que se refere ao maior salário dentre os cargos destituídos de poderes na empresa para representar a base de cálculo do padrão salarial do cargo de confiança.

## 2.2 Caracterização dos cargos de confiança

No conjunto das determinações que se relacionam ao exercício do cargo de confiança, tem-se a Súmula 102 do TST, que determina que a configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado. Ainda que o artigo citado se refira aos bancários e às limitações de carga horária dessa categoria, a interpretação se estende para outros segmentos.

Desse modo, os gerentes que atuam em todos os tipos de organização privada se caracterizam como ocupantes de cargo de confiança. Conforme Almeida<sup>14</sup>, ao referir-se a gerente, “a CLT distingue o empregado de confiança *stricto sensu*, com poderes de gestão, que substitui o empregador, fazendo-lhe as vezes. O gerente ocupa, portanto, um cargo de confiança”.

Assim, o empregado de confiança é aquele que ocupa posições próprias do empregador, possuindo mandato e distinguindo-se dos demais empregados pelo padrão mais elevado de seus vencimentos. É representante do empregador, colaborando estreitamente com ele na consecução dos objetivos da empresa<sup>15</sup>.

O mandato citado pode ser escrito, verbal ou ainda tácito<sup>16</sup>. Essa afirmação se fundamenta no fato de que o artigo 62 da CLT passou por modificações, já que antes

---

<sup>12</sup> DELGADO, M. G. Op. cit.

<sup>13</sup> MARTINS, S. P. Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

<sup>14</sup> ALMEIDA, A. P. Op. cit., p. 75

<sup>15</sup> ALMEIDA, A. P. Op. cit.

<sup>16</sup> ALMEIDA, A. P. Op. cit.

era exigido o mandato em forma legal, o que deixou de ser definido na lei depois da alteração determinada pela Lei 8.666/93.

Conforme Delgado<sup>17</sup>, os efeitos da reversão do cargo de confiança não se caracterizam como rebaixamento, sendo este vedado pela lei, observando também que um dos pressupostos essenciais para a caracterização da confiança intrínseca ao trabalho exercido é a vontade exclusiva do empregador para esta caracterização<sup>18</sup>.

Esta reversão para o cargo efetivo anteriormente ocupado não é permitida em qualquer circunstância, sendo possível somente quando o empregado ocupa cargo de confiança de maneira temporária ou, como se diz, comissionada. Isso raramente ocorre nas empresas privadas e só ocasionalmente nas organizações públicas, nas sociedades de economia mista ou naquelas que ainda possuem quadro de carreira ou situação assemelhada. Nestas, quando o empregado é elevado de modo não permanente a um posto de confiança previsto no art. 62, II, que refere-se à confiança geral, ou no art. 499 da CLT, que é a confiança específica, pode ser reconduzido ao cargo efetivo que antes ocupava, quando cessar a confiança nele depositada pelo empregador<sup>19</sup>. Compreende-se, no entanto:

[...] que isso não é lícito nas organizações em que os cargos de confiança são ocupados em caráter definitivo, como acontece na maioria das empresas. Distinguir se a reversão é ou não possível impõe examinar a estrutura organizacional do empregador, isto é, apurar, no caso concreto, o modo como são preenchidos os cargos de confiança<sup>20</sup>.

Observa-se, conforme Delgado,<sup>21</sup> que os poderes do chefe de departamento que ocupa o cargo de confiança carecem de ser significativos no âmbito da divisão interna da empresa. No caso que não, esse profissional será submetido à fiscalização e controle empresariais de tal intensidade que não será diferente dos outros empregados que são submetidos a ele. O artigo 62 da CLT teve a finalidade de excluir as regras relacionadas à jornada de trabalho no que se refere aos detentores de cargo de confiança diante da consideração de que estas regras se tornaram incompatíveis, considerando os amplos poderes desses trabalhadores.

---

<sup>17</sup> DELGADO, M. G. Op. cit.

<sup>18</sup> DELGADO, M. G. Op. cit.

<sup>19</sup> MACHADO, C.; ZAINAGHI, D. S. Op. cit.

<sup>20</sup> MACHADO, C.; ZAINAGHI, D. S. Op. cit.

<sup>21</sup> DELGADO, M. G. Op. cit.

Um ponto de necessária consideração foi citado por Vieira<sup>22</sup>, que observa a importância de que exista uma distinção entre os gerentes, já que em alguns casos não são concedidas quaisquer características resultantes do poder de gestão, sobre a própria unidade onde trabalha ou diante de filiais. Nesse caso, ainda que diante da classificação como gerente, é necessário que seja avaliado o cumprimento dos demais requisitos para a caracterização do cargo de confiança.

Outro elemento a ser observado é o fato de que, mesmo não existindo definição da jornada dos cargos de confiança, não é permitida a utilização dessa mão de obra em tempo integral, considerando que o valor pago a título de gratificação não tem como finalidade a substituição de elementos que têm como fundamento a própria dignidade da pessoa humana, a saúde ou o bem-estar. Assim, surge um cenário que leva à reflexão sobre o fato de que a realização dos projetos de vida do ser humano depende do trabalho, que pode ser motivo para frustração ou motivação<sup>23</sup>. Além disso, tem-se a possibilidade de que a sobrecarga imposta aos empregados possa representar prejuízos à integridade física e psíquica.

O direito à integridade psíquica se refere a componentes como a sociabilidade, a liberdade, o sigilo e a intimidade, sendo previstos no artigo 21 do Código Civil. Conforme Silva<sup>24</sup>, a intimidade comporta a esfera íntima da pessoa compondo um foro moral e íntimo do indivíduo e a vida privada compreende um aspecto exterior que envolve mais pessoas abrangendo relações sociais e atividade pública.

Quanto ao direito à integridade física, o mesmo diz respeito ao corpo, imagem, voz, cadáver, partes separadas, alimentos e outros. Considerando que os direitos da personalidade se referem à pessoa enquanto sujeito de direitos, importa observar que os mesmos possuem a condição de resolver outras questões além das indicadas pelo Código Civil ou pela Constituição Federal. Nesse aspecto, afirma-se que todos os direitos da personalidade remetem ao princípio da dignidade da pessoa humana, verificando que “tem sido sustentada a tese de que o princípio da dignidade gera o

---

<sup>22</sup> VIEIRA, M. A. S. Cargos de confiança: situação jurídica no contexto do direito do trabalho. Feevale. Novo Hamburgo. 2009. Disponível em: [https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=4106](https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4106). Acesso em 03 out. 2022.

<sup>23</sup> CHAMON, E. M. Q. O.; MARINHO, R. C; OLIVEIRA, A. L. Estresse Ocupacional, Estratégias de Enfrentamento e Síndrome de Burnout: Um estudo com a Equipe de Enfermagem de um Hospital Privado do Estado de São Paulo. In: 30º Encontro da ANPAD (Associação Nacional de Pós- Graduação e Pesquisa em Administração), 23 a 27 de setembro de 2006, Salvador, BA, p. 1-17.

<sup>24</sup> SILVA, J. A. Curso de Direito Constitucional Positivo. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

efeito, nas relações privadas, de que entre um conflito entre uma situação subjetiva existencial e uma situação jurídica patrimonial, prevalecerá a primeira”<sup>25</sup>.

A partir destas afirmações, conclui-se que a pressão inerente à satisfação das necessidades básicas do ser humano pode ser positiva ou negativa, de acordo com o modo como se expressa, sendo que uma das expressões negativas nesse sentido é o assédio moral, que é uma ocorrência de frequente caracterização no contexto dos cargos de confiança, como pode ser observado a seguir:

Um ex-diretor de Recursos Humanos de uma indústria de motocicletas, diz que não apoiou a demissão de centenas de funcionários que poderiam ser lesados em seus direitos. Perdeu poder na empresa, foi ameaçado veladamente e acabou demitido, posteriormente. Outro executivo decidiu cobrar na Justiça do Trabalho o assédio moral que acredita ter sofrido após as medidas que a companhia adotou para enfrentar os efeitos da crise mundial.<sup>26</sup>.

Conforme Barros<sup>27</sup> (2010), a dignidade humana possui uma posição evidenciada no tocante ao exercício dos direitos e deveres que se exteriorizam nas relações de trabalho e se sobrepõe em diversas situações, especialmente para evitar o tratamento ofensivo ao trabalhador.

Nesse ponto, Delgado (2014) destaca o vínculo existente entre os direitos humanos e o direito do trabalho, sendo, por conseguinte, a expressão da correlação entre o direito laboral citado e os direitos da personalidade.

Diante dos exemplos indicados, tem-se a caracterização de que o cargo de confiança, em alguns casos, pressupõe uma aceitação dos preceitos impostos pelo empregador, ainda que abusivos. Desse modo, constata-se a pertinência de que a discussão a respeito dos cargos assim caracterizados, contextualizando o exercício dos cargos de confiança predominantemente encontrados no Brasil, bem como as práticas empresariais contrárias aos preceitos legais inerentes à qualidade de vida no trabalho e mesmo à dignidade da pessoa humana.

---

<sup>25</sup> ANDRADE, Fábio Siebeneichler. A tutela dos direitos da personalidade no direito brasileiro em perspectiva atual. Rev. Derecho Privado, Bogotá, n. 24, p. 81-111, Jan. 2013.

<sup>26</sup> BARROS, R. C. L. G. A disciplina jurídica do assédio moral na relação de emprego: aspectos configurativos e de reparação deste fenômeno social. Dissertação (Mestrado). UFBA, 2009. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/10778/1/Renato%20Barros.pdf>. Acesso em 03 out. 2022.

<sup>27</sup> BARROS, A. M. Op. cit.

### 3 OS CARGOS DE CONFIANÇA NO BRASIL

#### 3.1 Caracterização e fundamentos dos cargos de confiança no Brasil

Os cargos de confiança no Brasil podem ser observados diante da diversidade de ocupações e segmentos da economia. Desse modo, observa-se que tais cargos possuem como característica a heterogeneidade. Nesse sentido, importa compreender que o cenário contemporâneo evidencia fortes impactos e agudas consequências da escassez da confiança em todos os segmentos sociais.

A crescente heterogeneidade, complexidade e incerteza da vida moderna têm contribuído para inviabilizar o estabelecimento de condições favoráveis à instauração e/ou manutenção de relações de confiança, em qualquer nível de análise que se queira considerar<sup>28</sup>. Desse modo, tem-se que as organizações contemporâneas se caracterizam, entre outros aspectos, pela necessidade de contínuo aprimoramento no campo da gestão e da atribuição de confiança a uma parcela de trabalhadores, que passam a fazer parte dos meios para que sejam atendidos os objetivos estratégicos.

O próprio conceito de confiança se associa às relações de trabalho, representando um princípio. A boa-fé estrutura e apoia o princípio da confiança, assim entendido o mandado orientador que tem como fundamenta a proteção da legítima expectativa de não ser surpreendido, e ao final prejudicado, com uma atitude contrária à que normalmente se esperaria de quem proporcionou “confiança sob o fundamento da estabilidade das circunstâncias envolventes”<sup>29</sup>.

A confiança genérica refere-se a uma espécie presente em todos os contratos de emprego, sem nenhuma relação com o cargo assumido. Essa inespecífica confiança resulta do fato de o empregador necessariamente oferecer a seus empregados, independentemente da função destes, acesso a informações confidenciais básicas e indispensáveis à consecução dos serviços. Os trabalhadores que atuam na realização de trabalhos externos, como realização de pagamentos, por exemplo, mesmo estando distantes da ideia de cargo de confiança, tomam conhecimento de diversas transações promovidas pelos empregadores, inclusive dos valores correspondentes e dos destinatários de pagamentos. Os responsáveis pelo

---

<sup>28</sup> DRUMMOND, V. S. Confiança e liderança nas organizações. São Paulo: Cengage Learning, 2007.

<sup>29</sup> MARTINEZ, L. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva Jur, 2022. p. 72

transporte do empregador são espectadores frequentes dos diálogos travados com outros transportados ou, ainda, das conversas mantidas por telefone celular. De forma muito mais evidente, inclui-se no conceito da confiança genérica o empregado doméstico, que se infiltra, como nenhum outro, na vida privada de seu empregador<sup>30</sup>.

Quanto à confiança estrita, ela encontra-se prevista no art. 499 da CLT e diz respeito a cargos de diretoria, gerência ou outros de confiança imediata do empregador, entre as quais se incluem os bancários, na forma do § 2º do art. 224 da CLT. Os destinatários dessa confiança são dotados de restritos poderes de mando e de limitada autorização para admitir, dispensar ou punir os empregados. Seus atos normalmente precisam ser convalidados por uma autoridade que lhe é superior. Não têm, em regra, capacidade jurídica de representar a empresa em suas relações com terceiros<sup>31</sup>.

Por derradeiro, tem-se a confiança excepcional, na qual se incluem os gerentes, chefes de departamento ou filial (art. 62, II, da CLT) que possuem poderes de mando, de autorização para admitir, dispensar ou punir os empregados e de capacidade jurídica de representar a empresa em suas relações com terceiros. O TST produz distinção entre as confianças de graus estrito e excepcional na Súmula 287. Por meio dela, e na intenção de distinguir as matérias contidas nos arts. 62 e 224 da CLT<sup>32</sup>.

### 3.2 Peculiaridades e divergências doutrinárias quanto aos cargos de confiança

Nesse contexto, têm-se os cargos de confiança, sendo diversas e conflitantes as teses jurídicas a respeito do regime jurídico dos chamados altos empregados, assim considerados aqueles que exercem cargos de confiança na empresa, de quem recebem verdadeiros poderes de administração para agir em nome do empregador. Conforme importante corrente da doutrina, existe incompatibilidade entre a figura do alto empregado e do empregado, pois não haveria, na primeira, a dependência exigida pelo art. 3º da CLT. A corrente contraposta, entretanto, afirma que, não obstante a subordinação seja visivelmente mitigada na relação dos altos empregados com o

---

<sup>30</sup> MARTINEZ, L. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

<sup>31</sup> MARTINEZ, L. Op. cit.

<sup>32</sup> MARTINEZ, L. Op. cit. p. 148

empregador, ela ainda assim existe, sob a forma de submissão do alto empregado a critérios diretivos gerais do empregador. A segunda corrente se aproxima mais da tendência doutrinária atual, no sentido de ampliar a ideia de subordinação<sup>33</sup>.

Abordando os cargos de confiança de modo geral, exceto os bancários, observa-se que o detentor de cargo ou função de confiança não perde, por este motivo, a qualidade de empregado. No entanto, do mesmo modo que ocorra notável redução do âmbito de incidência da subordinação jurídica, a lei limita ao ocupante de cargo de confiança alguns direitos trabalhistas, por exemplo, as normas de proteção à jornada de trabalho, conforme art. 62 da CLT. Isso ocorre porque se presume que o detentor de cargo de confiança não sofre efetivo controle de horário de trabalho. Evidentemente que se, no caso concreto, restar verificado o controle de jornada do ocupante de cargo de confiança, conseqüentemente não se observará o disposto no art. 62 da CLT<sup>34</sup>.

Entre as ocupações que se relacionam aos cargos de confiança existem os diretores de sociedades anônimas, sendo importante observar o tratamento diverso dado a duas figuras sociojurídicas também distintas. Uma delas é o diretor recrutado externamente à companhia, que, conforme a doutrina tradicional, não é empregado, pois haveria incompatibilidade entre a figura do diretor e a figura do empregado. A Súmula 269 do TST indica a prevalência desta corrente na jurisprudência. No entanto, a segunda corrente defende a possibilidade de enquadramento do diretor como empregado, desde que exista subordinação<sup>35</sup>. Quanto ao empregado que é eleito diretor, a doutrina apresenta posicionamento ainda mais diversificado, conforme pode ser observado no Quadro 1:

**Quadro 1** – Empregado eleito diretor de Sociedade Anônima – Correntes doutrinárias

CORRENTE	CARACTERÍSTICAS
<b>1ª corrente</b>	O empregado eleito diretor de S.A. tem seu contrato extinto, tendo em vista a incompatibilidade dos cargos e funções.
<b>2ª corrente</b>	O contrato de emprego do diretor eleito restaria suspenso, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego. Esta posição é defendida, entre outros, por Alice Monteiro de Barros <sup>9</sup> , e predomina na jurisprudência do TST, tendo sido cristalizada pela Súmula 269 supramencionada.

<sup>33</sup> RESENDE, R. Direito do Trabalho. São Paulo: Método, 2020.

<sup>34</sup> RESENDE, R. Direito do Trabalho. São Paulo: Método, 2020.

<sup>35</sup> RESENDE, R. Op. cit.

<b>3ª corrente</b>	O contrato de emprego sofreria simples interrupção, e não suspensão.
<b>4ª corrente</b>	A eleição para cargo de direção não alteraria a situação jurídica do empregado, que continuaria a fazer jus aos direitos conferidos aos empregados, naturalmente com as limitações impostas pelo cargo de diretor (art. 62 da CLT). Maurício Godinho Delgado <sup>10</sup> se filia a esta corrente.

Fonte: Resende<sup>36</sup>

Quanto ao sócio empregado, trata-se de uma outra situação que é passível de análise, diante de sua complexidade. Essa condição de sócio empregado, inclusive representa uma situação onde existe uma grande incidência de fraudes. Trata-se do que é popularmente chamado “laranja”, que segundo Resende<sup>37</sup>, tem como objetivo, entre outras fraudes, a ocultação do verdadeiro vínculo de emprego. “Nesta hipótese cabe a aplicação do princípio da primazia da realidade, segundo o qual se deve afastar a forma sob a qual foi praticado o ato, sempre que este colida com a realidade fática da prestação laboral”.

A observação de Leite<sup>38</sup> a respeito das correntes que analisam a relação de emprego do diretor empregado indica que a primeira é a negativista sustentando ser incompatível o exercício cumulativo de duas funções, que seriam a de direção e a de subordinação, impossibilitando, assim, a existência de vínculo empregatício entre o diretor e a sociedade que dirige. Dentro desta concepção, há, ainda, os que defendem que o diretor uma espécie de mandatário da sociedade e os que defendem ser ele apenas parte da sociedade.

A segunda vem evoluindo para admitir a existência de um autêntico vínculo empregatício entre o executivo escolhido para compor a diretoria e a pessoa jurídica contratante. O argumento para sustentação dessas considerações encontra-se disposto no art. 157, § 1º, “d”, da Lei 6.404/76<sup>39</sup>.

O administrador de companhia aberta deve declarar, ao firmar o termo de posse, o número de ações, bônus de subscrição, opções de compra de ações e debêntures conversíveis em ações, de emissão da companhia e de sociedades controladas ou do mesmo grupo, de que seja titular [...] as condições dos contratos de trabalho que tenham sido

<sup>36</sup> RESENDE, R. Op. cit., p. 116

<sup>37</sup> RESENDE, R. Direito do Trabalho. São Paulo: Método, 2020. p. 119

<sup>38</sup> LEITE, C. H. B. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

<sup>39</sup> SANDES, F.; RENZETTI, R. Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2020.



firmados pela companhia com os diretores e empregados de alto nível<sup>40</sup>.

A observação do texto da lei leva à constatação de que no caso dos diretores empregados, sua condição define um vínculo empregatício, ficando evidente essa condição e, por conseguinte, estes trabalhadores passam a ser protegidos pela legislação, ainda que com as possíveis exceções previstas em legislação específica.

### 3.3 A figura do empregado hiperssuficiente introduzida pelo legislador reformista de 2017

A Reforma Trabalhista trouxe mudanças significativas no âmbito das relações de trabalho no Brasil, trazendo implicações também no que diz respeito aos cargos de confiança. Um ponto de importante discussão nesse contexto refere-se à inserção da figura do empregado hiperssuficiente.

Quanto aos empregados denominados hiperssuficientes, a Reforma Trabalhista de 2017, contrapondo-se à clássica noção de hipossuficiência do trabalhador subordinado, criou a figura que a doutrina tem denominado empregado hiperssuficiente. Este é representado pelo trabalhador que, embora empregado, não estaria em posição considerável de desvantagem frente ao empregador, pelo que não mereceria toda a proteção conferida pela legislação trabalhista. A primeira referência a esta nova figura é encontrada no parágrafo único do art. 444 da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017<sup>41</sup>.

Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social<sup>42</sup>.

---

<sup>40</sup> BRASIL. Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. 1976. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6404compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404compilada.htm). Acesso em 02 dez. 2022.

<sup>41</sup> RESENDE, R. Op. cit.

<sup>42</sup> BRASIL. Lei nº 13.467/2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11

Observa-se que existe possibilidade de que este dispositivo seja questionado no âmbito da Justiça do Trabalho, tendo em vista sua possível inconstitucionalidade, considerando também que muitas vezes o padrão salarial diferenciado torna ainda maior a pressão a que se submete o indivíduo para manter o emprego, até mesmo em razão da dificuldade de reinserção no mercado de trabalho<sup>43</sup>.

Considera-se, a partir da Reforma Trabalhista, que é hiperssuficiente o empregado que seja portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Os dois pressupostos devem estar presentes, cumulativamente<sup>44</sup>.

Ressalta-se, inclusive, que a Reforma Trabalhista permite várias alterações contratuais, mesmo que prejudiciais ao empregado, como por exemplo, a supressão da gratificação de função de confiança inclusive após dez anos, caso o empregado seja revertido ao cargo anterior<sup>45</sup>.

Com isso, restou superado o entendimento contido na Súmula 372, I, do TST, de que “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”. Em contrapartida, pela aplicação da lei no tempo e da garantia constitucional do direito adquirido, o empregado que, em 11 de novembro de 2017, percebia gratificação de função de confiança por dez ou mais anos, não poderá deixar de recebê-la, ainda que seja revertido ao seu cargo anterior<sup>46</sup>.

Importa considerar, a respeito da autonomia concedida ao empregador diante de seu poder de direção e a alteridade. Tendo como fundamento o poder diretivo, essa autonomia possibilita ao empregador realizar com certa liberdade alterações nos contratos de trabalho referentes à organização do ambiente de trabalho, ao exercício de funções de confiança, aos salários e aos locais onde os serviços são prestados,

---

de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em 02 dez. 2022.

<sup>43</sup> RESENDE, R. Op. cit.

<sup>44</sup> CISNEIROS, G. Direito do Trabalho Sintetizado. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

<sup>45</sup> SANDES, F.; RENZETTI, R. Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2020.

<sup>46</sup> BASILE, C. R. O. Direito do trabalho: remuneração, duração do trabalho e direito coletivo. São Paulo: Saraiva Jur, 2019.

bem como a alteração da data do pagamento pelo empregador, de acordo com a OJ 159 da SDI-1 do TST<sup>47</sup>.

Destaca-se a relevância da análise a respeito da gratificação que se relaciona ao exercício dos cargos de confiança, compreendendo que a previsão legal se situa no artigo 62 da CLT. A dimensão mínima dessa gratificação é de quarenta por cento sobre o salário-base, motivada pela atribuição de uma dimensão salarial diferenciada, mais elevada do que aquela aplicada aos empregados em geral, a partir da Lei n. 8.966/1994. Ela mudou a antiga redação existente no art. 62 da CLT, que conceituava o gerente como trabalhador investido de mandato, responsável por atividades de gestão e que, além disso, tivesse um padrão mais elevado de vencimento, capaz de diferenciá-lo dos demais empregados.

A redação originária, entretanto, não oferecia fundamentos para que se pudesse delimitar o conceito de padrão mais elevado de vencimentos. Desse modo, o preceito construiu um referencial distintivo. O parágrafo único do art. 62 da CLT deve ser interpretado a partir da indicação de que o regime de jornadas será aplicável ao empregado intitulado gerente, quando seu salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, no caso em que esta seja prevista, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40%. Desse modo, para que o gerente seja excluído do regime de limitação de jornadas será imprescindível que sua remuneração tenha dimensão quarenta por cento maior do que aquela aplicada aos demais empregados da empresa por ele gerida<sup>48</sup>.

Outro aspecto de importante consideração no que se refere aos cargos de confiança trata-se do fato de que, em 2016, o TST decidiu que o empregado que exerce cargo de gestão e não está submetido ao controle de jornada (art. 62, II, CLT) deve ter assegurado o gozo do repouso semanal remunerado e da folga em feriados. De acordo com o tribunal, o objetivo do art. 62, II, CLT é excluir o pagamento de horas extras ao trabalhador ocupante de cargo de confiança, mas isso não retira o direito constitucionalmente assegurado ao repouso semanal remunerado<sup>49</sup>.

A discussão a respeito dos cargos de confiança nas organizações envolve, geralmente, a análise da categoria dos bancários, considerando que ela é definida

---

<sup>47</sup> SANDES, F.; RENZETTI, R. Op. cit.

<sup>48</sup> MARTINEZ, L. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva Jur, 2022. p. 329

<sup>49</sup> SANDES, F.; RENZETTI, R. Op. cit. p. 135

como exceção às demais, diante da Súmula 102 do TST, a respeito do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT. Outras determinações constantes na súmula 102 podem ser observadas a seguir:

SÚMULA 102 TST. BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. I – A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos. II – O bancário que exerce a função a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis. III – Ao bancário exercente de cargo de confiança previsto no artigo 224, § 2º, da CLT são devidas as 7ª e 8ª horas, como extras, no período em que se verificar o pagamento a menor da gratificação de 1/3. IV – O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava. V – O advogado empregado de banco, pelo simples exercício da advocacia, não exerce cargo de confiança, não se enquadrando, portanto, na hipótese do § 2º do art. 224 da CLT. VI – O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Se perceber gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, essa remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta. VII – O bancário exercente de função de confiança, que percebe a gratificação não inferior ao terço legal, ainda que norma coletiva contemple percentual superior, não tem direito às sétima e oitava horas como extras, mas tão somente às diferenças de gratificação de função, se postuladas.

Os bancários são uma categoria regulada pelos arts. 224 a 226 da CLT, dividida em três categorias, que são o bancário comum, o bancário detentor de função de confiança e o bancário gerente geral. O bancário comum trabalha 6 horas por dia e 30 horas por semana. O bancário detentor de função de confiança, desde que receba gratificação mínima de 1/3 do salário, trabalha 8 horas por dia e 40 horas por semana. No caso do gerente geral, existe uma presunção de enquadramento no inciso II do art. 62 da CLT, desde que receba, evidentemente, gratificação mínima de 40% do salário, não fazendo jus ao pagamento de horas extras, pois não tem controle de jornada<sup>50</sup>.

Importa compreender, no entanto, que o conceito de cargo de gestão se caracteriza pela elevada subjetividade, considerando que o termo não possui uma

---

<sup>50</sup> CISNEIROS, G. Direito do Trabalho Sintetizado. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

definição que possa determinar, com exatidão, quais são as atribuições que levam a essa configuração. A partir dessa imprecisão:

A controvérsia no enquadramento desta função na excludente de que trata o art. 62, II, da CLT, sempre foi acentuada. Entendiam que, estando a jornada de trabalho do empregado bancário contemplada em título específico das normas especiais de tutela do trabalho (título III da CLT), a esses empregados não se aplicaria a norma geral de tutela do trabalho, está prevista no Título II. As normas gerais não perdem a eficácia quando norma especial regula, com pormenores, determinada atividade. O convívio entre ambas se impõe. É necessário compatibilizar com a regra geral o que a regra especial não regulou<sup>51</sup>.

O que se verifica, de modo geral, é que os assuntos que dizem respeito aos cargos de confiança são caracterizados pelas divergências doutrinárias, principalmente considerando a forma como essa condição é explorada por diversas organizações no Brasil. A quantidade de conflitos nesse sentido pode ser mensurada diante do elevado número de ações nos Tribunais brasileiros, representando a dimensão da imprecisão que se relaciona à abordagem jurídica do tema e também a forma como várias organizações aproveitam essas lacunas para se beneficiarem, ainda que em prejuízo dos profissionais.

---

<sup>51</sup> VEIGA, Aloysio Corrêa da. Jornada especial dos bancários. Revista do TST. Brasília, v. 75, n. 2, p. 17-20, abr./jun. 2009.

#### 4 A DESCARACTERIZAÇÃO DOS CARGOS DE CONFIANÇA: ANÁLISE DE JULGADOS

Observa-se que a forma como algumas organizações exploram a possibilidade de atribuírem aos trabalhadores a condição de cargos de confiança como forma de ludibriarem à legislação e auferirem vantagens em prejuízo desses trabalhadores faz com que ocorra a descaracterização dos cargos de confiança. Nesse sentido, mesmo que em alguns casos as organizações afirmem a existência de cargo de confiança, elas exploram a condição do empregado reduzindo seus direitos de modo ainda mais significativo. Um exemplo muito comum trata-se da inobservância do direito ao repouso semanal, como pode ser observado no julgado a seguir:

CARGO DE CONFIANÇA. ART. 62, II, DA CLT. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E FERIADOS. NÃO CONCESSÃO. PAGAMENTO EM DOBRO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 146 DO TST. O empregado exercente de cargo de gestão, inserido no art. 62, II, da CLT, tem direito ao gozo do repouso semanal e à folga referente aos feriados com a remuneração correspondente. Assim, caso não usufrua esse direito ou não tenha a oportunidade de compensar a folga na semana seguinte, o empregador deve pagar, em dobro, a remuneração dos dias laborados, nos termos da Súmula 146 do TST. O objetivo do art. 62, II, da CLT é excluir a obrigação de o empregador remunerar, como extraordinário, o trabalho prestado pelos ocupantes de cargo de confiança, mas isso não retira do empregado o direito constitucionalmente assegurado ao repouso semanal remunerado, previsto no art. 7º, XV, da CF. Sob esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhe provimento<sup>52</sup>.

Verifica-se, no caso concreto, que mesmo diante da caracterização do exercício do cargo de confiança, é mantido o direito ao repouso semanal remunerado, que, não sendo realizado, enseja o pagamento em dobro por parte do empregador. Nesse aspecto, o que se observa é que as empresas de diversos segmentos se utilizam condições especificamente atribuídas ao cargo de confiança para se eximirem do pagamento de horas extras. Uma situação que é encontrada reiteradas vezes nos julgados no Brasil trata-se do controle de jornada dos bancários, considerando que, mesmo se tratando de cargo de confiança, existe a limitação de oito horas diárias.

---

<sup>52</sup> TST-E-RR3453300-61.2008.5.09.0013, SBDI-I, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 17-11-2016 – Informativo n. 149 do TST.

BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. ART. 224, § 2o, DA CLT. NÃO APRESENTAÇÃO DOS CARTÕES DE PONTO PELO EMPREGADOR. AUSÊNCIA DE JUSTO MOTIVO. HORAS EXTRAS DEVIDAS. O exercício do cargo de confiança bancário de que trata o § 2o do art. 224 da CLT não constitui justo motivo para a não apresentação dos cartões de ponto pelo empregador, na medida em que há a limitação de oito horas de trabalho por dia. Trata-se de situação distinta daquela do bancário inserido no inciso II do art. 62, II, da CLT, que não se sujeita a controle da jornada. Assim, nos termos da parte final do item I da Súmula 338 do TST, a ausência de justificativa plausível para a não exibição dos controles de frequência gera a presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho alegada na inicial, cabendo ao empregador o ônus da prova quanto à prestação de serviço extraordinário. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por maioria, conheceu dos embargos por contrariedade à Súmula n. 338, I, do TST, e, no mérito, à unanimidade, deu-lhes provimento para acrescer à condenação o pagamento de horas extras excedentes à oitava diária em relação ao período entre agosto e novembro de 2007, observada a jornada declinada na petição inicial. Vencidos os Ministros Márcio Eurico Vitral Amaro, relator, Alexandre Luiz Ramos e Brito Pereira, que não conheciam do recurso<sup>53</sup>.

Observa-se que nesse caso ocorrera a interpretação de que o banco empregador não comprovou a inexistência de horas extras, o que exigiria a apresentação dos cartões de ponto. Trata-se de uma prática muitas vezes identificada nos julgados.

A prática, inclusive, ocorre em outros tipos de organização, como no exemplo de uma empresa do ramo de recrutamento especializado, diante da qual ocorrera o reconhecimento do direito de um profissional que laborava como consultor. O trabalhador permaneceu na empresa durante oito anos, em exercício de cargo de confiança e trabalhando aos domingos e feriados. No juízo de primeiro grau fora negado o pedido do trabalhador, que contestou a decisão por meio de recurso ao TST, que identificou que ele fazia jus às horas extras.

RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. DOMINGOS E FERIADOS. EMPREGADO ENQUADRADO NO ART. 62, II, DA CLT. PAGAMENTO EM DOBRO. O Tribunal Regional negou provimento ao recurso ordinário do reclamante por entender que o empregado inserido na exceção do art. 62, II, da CLT, não faz jus aos domingos e feriados em dobro. Todavia, a jurisprudência desta Corte é no sentido de que o art. 62, II, da CLT, não obsta o direito do empregado ao pagamento em dobro pelo trabalho realizado aos domingos e feriados, porquanto o direito previsto nos artigos 7.º, XV, da Constituição Federal e 1.º da Lei 605/49 é assegurado a todos os

---

<sup>53</sup> TST-E-ED-ED-ED-RR-150100-46.2009.5.03.0097, SBDI-I, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, red. p/ acórdão Min. Lelio Bentes Corrêa, 28-3-2019.

trabalhadores indistintamente. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido<sup>54</sup>.

Nesse caso, o autor alegou que trabalhava em média dois sábados e dois domingos por mês e em praticamente todos os feriados. Ressaltou-se que a caracterização de cargo de confiança não retira o direito ao pagamento pelos feriados e domingos laborados. Esse entendimento é reiterado pelo julgado que se segue:

DURAÇÃO DO TRABALHO. HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. GERENTE. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. O inciso XV do artigo 7º da Constituição da República garante aos trabalhadores o direito ao repouso semanal remunerado. A força normativa de tal disposição não se subsume ao regime excepcional fixado no inciso II do artigo 62 da CLT em relação aos gerentes. Precedentes. Conhecido e, no particular, provido<sup>55</sup>.

Verifica-se, nesse caso, a supremacia constitucional, ao determinar em seu inciso XV do artigo 7º o direito ao repouso semanal remunerado. Esse entendimento também tem como subsídio a própria CLT.

Outra discussão jurisprudencial relevante trata-se do tempo de serviço relacionado ao período em que o empregado atua como diretor, em diversos segmentos empresariais. Nesse sentido, tem-se que “o período em que o trabalhador presta serviços como diretor computa-se como tempo de trabalho para todos os efeitos<sup>56</sup>.”

No entanto, é importante que seja analisada a persistência, ou não, da subordinação jurídica que caracteriza a relação de emprego, sem a qual, o contrato não deve ser continuado. Essa afirmação se sustenta na Súmula 269 do TST.

DIRETOR ELEITO. CÔMPUTO DO PERÍODO COMO TEMPO DE SERVIÇO. O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.

Destaca-se, nesse sentido, que conforme o TST, somente o diretor que se apresenta dono do negócio ou acionista controlador está excluído da proteção

---

<sup>54</sup> TST. Processo nº TST-RR-1231-06.2015.5.06.0144. Relatora Delaíde Miranda Arantes. j. 11.04.2008

<sup>55</sup> RR - 3351300-29.2007.5.09.0009, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, 5ª Turma, DEJT 03/04/2012.

<sup>56</sup> STF – AI-71.057/MG – Ac. TP – j. 08.09.1977 – Rel. Min. Cordeiro Guerra – LTr 42/65.



concedida pela CLT, conforme o julgado que define que “O diretor de empresa, que não participa da formação de seu capital e dá à mesma tempo integral, é empregado para todos os efeitos de direito”<sup>57</sup>.

Observa-se também a possibilidade de que um sócio cotista seja contratado como empregado da empresa por ele constituída. Isso é admissível juridicamente desde que ele tenha a condição de mero cotista, não influenciando, por sua participação acionária ou por sua situação no sistema de gestão, no poder diretivo de outros sócios, que influenciam na condição de administradores<sup>58</sup>. Nesse sentido, tem-se o julgado a seguir:

RELAÇÃO DE EMPREGO — EMPREGADO SÓCIO-COTISTA — Em qualquer tipo de sociedade, o sócio pode ser empregado, posto que a sociedade tenha personalidade jurídica própria. Entretanto, para que isso ocorra é necessário que o sócio não possua cota-parte que lhe assegure posição de destaque na sociedade nem tenha participação intensa na gestão. Em resumo, sob as limitações acima expostas, é possível a coexistência do contrato de trabalho com a qualidade de acionista ou sócio-cotista. In casu, verifica-se que o reclamante possui apenas 2% das cotas da sociedade e estão caracterizados todos os elementos da relação empregatícia<sup>59</sup>.

A observação do julgado leva à constatação de que a reduzida quantidade de cotas faz com que o sócio não perca a condição de empregado. Abordando os gerentes bancários, a questão passa a exigir a observação da natureza do cargo, considerando que o gerente de agência e o gerente geral têm funções distintas. A Súmula 287 do TST ilustra as diferenças existentes no que diz respeito à jornada de trabalho dos dois tipos de gerentes:

Súmula 287 do TST. JORNADA DE TRABALHO. GERENTE BANCÁRIO. A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT.

Desse modo, verifica-se a importância da realização dessa distinção, para a análise do caso concreto. O bancário exercente de função de confiança só fará jus ao

---

<sup>57</sup> STF – AI-71.057/MG – Ac. TP – j. 08.09.1977 – Rel. Min. Cordeiro Guerra – LTr 42/65

<sup>58</sup> MARTINEZ, L. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

<sup>59</sup> TRT 22ª R., RO 00300-2004-102-22-00-1, Rel. Juiz Francisco Meton Marques de Lima, DJU, 19-12-2005, p. 19.

recebimento de horas extras quando trabalhar mais de oito horas por dia e, ainda assim, existem casos em que o bancário poderá trabalhar mais de oito horas por dia e não fará jus ao recebimento de horas extras. São aqueles previstos no Enunciado n. 287 do TST:

O gerente bancário, enquadrado na previsão do § 2º do art. 224 consolidado, cumpre jornada normal de oito horas, somente não tendo jus às horas suplementares, excedentes da oitava, quando investido de mandato, em forma legal, tenha encargos de gestão e usufrua de padrão salarial que o distinga dos demais empregados.

Conforme o TST<sup>60</sup>, os cargos de confianças que são exercidos em bancos apresentam disposições diferentes a respeito da jornada e remuneração. Observa-se, desse modo, que a jornada dos bancários é de seis horas por dia. Todavia, os profissionais que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia ou outras equivalentes podem cumprir a jornada limitada a oito horas, não tendo direito a receber horas extras. No entanto, em compensação, a gratificação à qual têm direito não pode ser inferior a um terço do salário do cargo efetivo. Ressalta-se que a gratificação já remunera as horas excedentes, mas se esta for aquém de um terço, tem-se o direito às horas extras.

Quanto à transferência provisória do funcionário de confiança, existe a importância de se compreender que mesmo diante do tratamento diferenciado conferido a esses trabalhadores, a orientação é de que seja pago o adicional. Nesse aspecto tem-se a orientação de que o adicional de transferência constitui acréscimo devido ao empregado provisoriamente transferido do local onde originariamente foi contratado. De acordo com o artigo 469 da CLT, somente se considerará transferência o ato modificativo do local de prestação dos trabalhos que acarretar necessariamente mudança de domicílio. O fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a circunstância de existir previsão de transferência no próprio contrato de trabalho não exclui o direito ao ora analisado adicional, conforme previsão inserta na orientação jurisprudencial 113 da SDI-1 do TST<sup>61</sup>.

---

<sup>60</sup> TST. Cargo de confiança e suas singularidades: jornada, transferência e remuneração. Notícias do TST. Tribunal Superior do Trabalho. 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/cargo-de-confianca-e-suas-singularidades-jornada-transferencia-e-remuneracao>. Acesso em 02 dez. 2022.

<sup>61</sup> MARTINEZ, L. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

Verifica-se a hipótese também de que ocorra a alteração unilateral por anuência presumida, definindo que os empregados que exercem funções de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição implícita ou explícita a transferência, não precisam ser consultados, porque já concordaram com alterações dessa natureza desde o instante em que aceitaram o exercício da função de confiança ou desde o momento em que concordaram, expressa ou implicitamente, com essa situação em seus contratos. Um exemplo nesse caso são os gerentes de banco, nos casos em que se caracterizarem como funções de confiança, que são transferidos de agência, ainda que de cidade, sem que sejam consultados sobre o assunto. A situação se assemelha aos trabalhadores que aceitaram expressamente a transferência do lugar de trabalho e, ainda, com aqueles que, mesmo que não o tenham aceitado expressamente no instante da contratação, realizam atividades que constantemente mudam de lugar, como no caso dos engenheiros civis, dos integrantes das companhias teatrais e circenses e, também, dos promotores de eventos e feiras<sup>62</sup>.

Ressalta-se que, de modo geral, os empregados que exercem cargos de confiança podem ser transferidos mesmo sem a sua anuência, mas terão direito ao aumento de 25% no mínimo. Os contratos de trabalho que tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, poderá haver nesses a dita alteração, mas desde que ocorra de real necessidade do serviço, e também o empregado deverá ter o aumento mínimo de 25% sobre seu salário. O Tribunal Superior do Trabalho já consolidou seu entendimento quanto à matéria, é o que se considera a partir do Enunciado n. 43, que diz: que “presume-se abusiva a transferência de que trata o § 1º do art. 469 da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço”<sup>63</sup>.

Outro aspecto que se relaciona à transferência de empregados diz respeito à necessidade de que esta ocorra em caráter de provisoriedade, sem o qual não há que se falar em pagamento de adicional. Para ilustrar tal afirmação pode-se considerar o julgado a seguir:

AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. 1. A jurisprudência desta Corte superior é iterativa no sentido de que, em regra, o transcurso de lapso temporal superior a dois anos autoriza presumir o caráter definitivo da transferência. 2. No caso sob exame, o reclamante foi transferido em

---

<sup>62</sup> MARTINEZ, L. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

<sup>63</sup> ZAINAGHI, D. S. Curso de legislação social: direito do trabalho. Barueri: Manole, 2021.

4/2/2002 para a cidade de Londrina-PR, onde permaneceu até o término do contrato, em 2/5/2004. Tais fatos demonstram o caráter definitivo da transferência, visto que perdurou por mais de dois anos. 3. Resultando evidente, na presente hipótese, o caráter definitivo da transferência, não há como afastar a conclusão do Tribunal Regional acerca do indeferimento do respectivo adicional em relação à transferência para a cidade de Porto Alegre. 4. Agravo de Instrumento a que se nega provimento<sup>64</sup>.

As discussões no que se refere aos cargos de confiança dizem respeito também à sua descaracterização. Esta condição diz respeito principalmente às situações nas quais o empregado, mesmo sendo enquadrado pela organização em cargo de confiança, na prática não cumpre os requisitos para essa caracterização. Nesse contexto, as demandas surgidas no âmbito das relações entre bancários e as instituições, diante de sua análise, levam à consideração de que estas funções têm muito pouco do que se considera requisito para tal caracterização. De modo geral:

É inquestionável que, no meio bancário, a fidúcia tem contorno e conteúdo diferentes daqueles consagrados nos demais ramos econômicos. São, portanto, de confiança os cargos enumerados no artigo 62 da CLT, não porque seus exercentes estejam investidos em prerrogativas e privilégios do empregador, mas porque, no desempenho de suas funções, estão sempre manipulando vultosos valores ou tendo-os permanentemente à mão<sup>65</sup>.

Assim, tem-se a consideração de que a confiança citada no artigo 62 não é no sentido apresentado por boa parte dos gerentes de banco, cuja autonomia é extremamente reduzida na maioria dos casos. Nesse contexto, a análise de que esta autonomia praticamente inexistente surge da constatação de que praticamente a totalidade das ações a serem realizadas por esses gerentes é limitada pelos sistemas informatizados, que inviabilizam qualquer ação que não esteja de acordo com o que se encontra determinado, por exemplo, a partir de lançamentos, históricos ou dados cadastrais. A autonomia, nesse caso, restringe-se aos aspectos organizacionais, como pessoal, horários e encaminhamentos.

Os argumentos anteriores podem ser subsidiados pela analogia com o que ocorre em outros setores além do bancário, nos quais os julgados consideram que a

---

<sup>64</sup> TST - ARR: 5893420115040013, Data de Julgamento: 24/05/2017, Data de Publicação: DEJT 26/05/2017.

<sup>65</sup> SAAD, E. G. et al. CLT comentada. São Paulo: LTR, 2007, p. 319

ausência de autonomia descaracteriza a condição de empregado de confiança, como pode ser observado no julgado a seguir indicado:

1. A caracterização de cargo de confiança pressupõe atribuir-se ao empregado funções cujo exercício possa colocar em risco o próprio empreendimento e a própria existência da empresa, seus interesses fundamentais, sua segurança e a ordem essencial ao desenvolvimento de sua atividade [...]. Não se confunde, pois, com a mera chefia.
2. A mera circunstância de cuidar-se de gerente de estabelecimento comercial, sem controle de horário, desacompanhada de outros elementos que traduzam fidúcia especial, não permite qualificar o empregado como exercente de cargo de confiança, para os efeitos do artigo 62, II, da CLT.
3. Recurso de revista não conhecido, no particular<sup>66</sup>.

Trata-se de funcionário de uma granja, responsável pela coordenação das atividades na empresa. As atividades incluíam a verificação de estoques, controle de pessoal e recomendação quanto admissões e demissões dos empregados. A alegou a viabilidade do enquadramento do trabalhador como ocupante de cargo de confiança também no recurso de revista, sustentando que os poderes de mando e gestão atribuídos ao gerente caracterizavam o cargo de confiança e, por consequência, faziam com que este fosse enquadrado no artigo 62, inciso II, da Consolidação das Leis do Trabalho. O que se observa à luz do julgado é que as atribuições do gerente eram semelhantes às de uma chefia intermediária, com autonomia apenas relativa, o que contribui para a descaracterização do cargo de confiança.

Tal descaracterização pode ser identificada sem o dispêndio de esforço excessivo em alguns casos, principalmente no que diz respeito aos bancários, considerando a autonomia relativa dos gerentes, que, no exercício de suas atividades, muito improvavelmente poderão colocar em risco o funcionamento da instituição na qual atuam. A caracterização do cargo de confiança pode ser observada a partir do julgado que se segue, que, inclusive, deu ganho de causa à empregadora:

GERENTE DE SETOR – CARGO DE CONFIANÇA – HORAS EXTRAS – NÃO CABIMENTO – Demonstrado pelo conjunto probatório que encontrava-se a obreira isenta da marcação da jornada de trabalho, detendo amplos poderes, podendo admitir e demitir empregados, estabelecer salários e promoções dos mesmos, mediante carta de nomeação e instrumento de mandato, possuindo, ainda, autonomia para negociar diretamente preços e quantidades de

---

<sup>66</sup> Recurso de Revista nº TST-RR-100/2001-771-04-00.8. TST – 1ª Turma – Recurso de Revista 100 – Rel. Ministro João Oreste Dalazen – DJ-U de 18-2-2005.

produtos, podendo, inclusive, optar por fornecedores e marcas dentre os concorrentes, segundo critérios pessoais de escolha, incontestemente ocupar a laborista cargo dotado de fidúcia no réu, descabendo o pleito de labor em sobrejornada<sup>67</sup>.

O que se observa é que os poderes conferidos à trabalhadora convergem com os preceitos que se relacionam à caracterização do cargo de confiança, considerando, entre outros pontos, a utilização de critérios pessoais de escolha quanto a fornecedores e marcas.

A heterogeneidade das situações nas quais se caracteriza a lesão ao direito do trabalhador, diante de uma forçosa atribuição da condição de cargo de confiança para se eximir do pagamento das verbas que integram o direito desses profissionais. Nesse sentido, pode-se trazer como exemplo o julgado no qual o reclamante ajuizou ação trabalhista por ter trabalhado nas funções de auxiliar de operações, supervisor de campo, motorista e mecânico, simultaneamente, inclusive, não sendo remunerado pelo serviço extraordinário, estando em desvio de função e sendo transferido de localidade. A reclamada alegou que o trabalhador exercia cargo de confiança e que por esse motivo não teria direito às horas extras. Nesse caso, foi dado parcial provimento, condenando a reclamada:

[...] ao pagamento de horas extras, com adicional de 50% e reflexos em aviso prévio, 13º salário, férias acrescidas do terço constitucional, FGTS com a multa de 40%, além de integração no DSR, em valor a ser apurado em regular liquidação de sentença, considerando os parâmetros de liquidação delineados nesta Decisão. Ante a sucumbência parcial das partes, fixa-se o percentual de 5% a título de honorários advocatícios em prol dos respectivos patronos, nos termos do art. 791-A da CLT, ficando a obrigação do Reclamante sob condição suspensiva de exigibilidade, na forma do art. 791-A, § 4º, da CLT, por ser beneficiário da justiça gratuita<sup>68</sup>.

O parcial provimento deu-se porque não foi reconhecido o dano moral, não tendo sido apontado o sofrimento íntimo do autor passível de ensejar a condenação da reclamada. Além disso, não foi identificado o desvio de função, pois as testemunhas não conseguiram indicar quais eram as atividades exercidas. No entanto, restou descaracterizado o exercício do cargo de confiança, o que fez com que a empresa tivesse que suportar o pagamento indicado.

---

<sup>67</sup> TRT/RO-4715/97 – 3a. Reg. – 2a. T. – Rel. Michelangelo Liotti Raphael – DJ/MG 31.10.97.

<sup>68</sup> TRT. 11. Região. Processo nº 0002067-08.2017.5.11.0002. Julgado em 12/08/2019.

Em alguns casos, a descaracterização do cargo de confiança decorre da condição do trabalhador de atuar praticamente como mero executor de ordens, o que ocorre principalmente em empresas que têm maior número de filiais, o que faz com que a autonomia se restrinja aos aspectos inerentes à rotina específica do estabelecimento. Um exemplo nesse sentido pode ser observado a seguir:

CARGO DE CONFIANÇA. O autor era apenas gerente de um dos inúmeros restaurantes da ré. Subordinado a outros dois gerentes. Sua liberdade de atuação era limitada aos critérios do manual. Era um mero executor de procedimentos operacionais, sem conotação decisória. Não exercia encargos de gestão, nem atividades que colocassem em risco o próprio empreendimento, de alta fidúcia e confiança, de forma a constituir um longa manus do empregador. Inaplicável o artigo 62, II, da CLT<sup>69</sup>.

Verifica-se que a autonomia praticamente inexistia no caso do gerente citado, sendo que sua atividade era eminentemente limitada às determinações dos outros dois gerentes. A ausência do risco ao empreendimento que fosse motivado pela conduta do reclamante faz com que este não possa ser caracterizado como exemplo de cargo de confiança, como identificado no julgado que se segue:

Não basta o simples fato, do empregado ocupar cargos com as nomenclaturas indicadas na lei para que seja automaticamente enquadrado na excepcionalidade do inciso II, do artigo 62, da CLT. Se faz necessário que no exercício dessas funções tenha subordinados sob seu controle e fiscalização, delegação do comando superior da empresa para dirigir os respectivos setores da empresa e liberdade de entrar e sair do trabalho quando bem entender e que possa admitir, advertir e demitir empregados, como também seja isento da marcação do ponto e receba gratificação (destacada ou não do salário) não inferior a 40% (quarenta por cento) do salário do cargo efetivo ou 40% (quarenta por cento) superior ao do empregado subordinado melhor remunerado<sup>70</sup>.

A amplitude dos requisitos necessários à caracterização do cargo de confiança mostra-se de difícil atenção em boa parte das organizações que realiza esse enquadramento, o que faz com que em significativa parcela dos julgados o entendimento seja favorável à descaracterização. A desatenção aos critérios

---

<sup>69</sup> Proc. 02628-2002-023-02-00-2 – TRT 2ª Região – 6ª Turma – relator juiz Rafael Edson Pugliese Ribeiro – DOESP 23-04-04.

<sup>70</sup> Processo: RR 6736003020095120034 673600-30.2009.5.12.0034 – Relator(a): Rosa Maria Weber – Julgamento: 14.12.2011.

demonstra ser mais significativa quando se trata da autonomia desses profissionais, já que ainda que ela exista, mostra-se de limitado poder decisório. Nesse sentido, importa compreender a lição de Cassar<sup>71</sup> com relação aos gerentes, afirmando que o gerente é o empregado que tem apenas poderes de gestão, mas somente o alto empregado que tem, além dos poderes de gestão, poderes de representação, aplica-se o inciso II do art. 62.

Ainda que não seja um requisito exclusivo, a autonomia para admissão ou advertência de qualquer natureza é essencial para que seja caracterizado o cargo de confiança, reitera-se, de modo cumulativo com outras exigências. Nesse aspecto:

CARGO DE CONFIANÇA. ART 62, II, CLT. AUSÊNCIA DE PODERES DE MANDO E GESTÃO. O cargo de confiança sob previsão do artigo 62, II, da CLT pressupõe amplos poderes de mando e gestão, com representação do empregador perante terceiros, o que não é o caso dos autos. Ainda, não se infere do conjunto probatório a integralidade dos elementos que configuram o verdadeiro cargo de confiança, eis que não evidenciado que a reclamante detinha qualquer poder para admitir, demitir ou punir subordinados. Apelo da reclamada a que se nega provimento<sup>72</sup>.

Observa-se que o julgado define a necessidade de que se configurem não apenas os poderes de mando e gestão, mas, inclusive, que estes sejam amplos, ou seja, que se configurem como algo representativo para a organização. No entanto, trata-se de um requisito de elevada subjetividade, considerando a indefinição a respeito da citada amplitude. Reitera-se, diante de tais afirmações, a dificuldade de que se caracterize o cargo de confiança em boa parte dos casos em que este é utilizado, o que indica tratar-se de uma forma de burlar a legislação trabalhista, reduzindo os encargos sob responsabilidade da empresa. Estando, no entanto, caracterizados os requisitos, é reconhecida a condição de cargo de confiança, como no acórdão a seguir:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. PODERES DE GESTÃO. Constatada a possível ofensa ao art. 62, II, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento a fim de destrancar o recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. B) RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. PODERES

---

<sup>71</sup> CASSAR. Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 7 ed. São Paulo: Método, 2012.

<sup>72</sup> TRT-2 10008673220195020065 SP, Relator: VALDIR FLORINDO, 6ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação DEJT: 22/07/2020.



DE GESTÃO. O quadro fático fixado pelo Regional não deixa dúvida de que o reclamante era o gerente do estabelecimento e, segundo o laudo pericial: suas atividades consistiam em "ver a mercadoria que faltava, limpeza, funcionários e caixa, enfim, qualidade no atendimento"; recebia gratificação de função de 40%; contratava trabalhadores extras; bem como se reportava somente ao dono do estabelecimento. Verifica-se, portanto, que as funções e atribuições das quais estava investido o reclamante o enquadram, perfeitamente, na hipótese descrita no inciso II do artigo 62 da CLT, que excepciona do regime da jornada de trabalho "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/ou filial". Recurso de revista conhecido e provido<sup>73</sup>.

Nesse caso, constata-se que a subordinação do trabalhador se limitava ao proprietário do estabelecimento, apresentando autonomia suficiente para o exercício das atividades necessárias ao trabalho cotidiano na empresa. Além disso, verifica-se o pagamento da gratificação, a autonomia para contratação de trabalhadores extras quando identificada a necessidade, entre outros requisitos que caracterizaram o exercício do cargo de confiança e, por conseguinte, o conhecimento e provimento do recurso.

O que se observa a partir dos julgados, no entanto, é que situações nas quais se caracteriza o exercício do cargo de confiança são menos frequentes, com o predomínio da descaracterização, principalmente diante da ausência de autonomia para o exercício das atividades. No entanto, a discussão ganha maior complexidade quando se observa o julgado a seguir:

A norma excludente da jornada reduzida de 6 horas, prevista no § 2º, do artigo 224, da Consolidação, abrange tanto funções diretivas quanto cargos de confiança, conforme se deduz da disjuntiva "ou" lá empregada. Com efeito, enquanto as funções diretivas se identificam pela ascensão hierárquica em relação a empregados de menor categoria funcional, os cargos de confiança se singularizam pelo elemento fiduciário, representado pela delegação de atribuições de maior ou menor relevo inerentes à estrutura administrativa da agência. Por conta disso não é exigível relativamente às funções diretivas e aos cargos de confiança que os seus ocupantes detenham poderes de mando e representação tão destacados que os igualem ao empregador, nem é exigível relativamente aos cargos de confiança, diferentemente do que se exige para as funções diretivas, a existência de empregados subalternos<sup>74</sup>.

---

<sup>73</sup> TST - RR: 2970920145090303, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 20/04/2016, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/04/2016.

<sup>74</sup> TST, 4ª Turma, rel. Min. Barros Levenhagen, RR - 751/2002-281-04-00, DJ - 26/08/2005.

Se considerado o conteúdo do acórdão anteriormente citado, passa-se a uma interpretação diferenciada, considerando a inexigibilidade de que existam empregados subalternos. Assim, os requisitos passam a ser pautados essencialmente pela importância das atividades cotidianas para a empresa que, no julgado, trata-se de uma instituição bancária. Especificamente considerando o segmento bancário, verifica-se que existem diversas funções nas quais o trabalhador, ainda que não tenha subordinados ou poder decisório quanto à contratação e demissão de empregados, apresenta elevada responsabilidade em outros aspectos, sendo um exemplo os profissionais que atuam no relacionamento com o cliente:

HORAS EXTRAS. GERENTE DE RELACIONAMENTO PJ. BANCO BRADESCO. CARGO CONFIANÇA. FIDÚCIA DIFERENCIADA. ART. 224, § 2º, DA CLT. Constatado que o recorrido ocupava função de gerente de relacionamento de Pessoa Jurídica, recebia gratificação de função e exercia atribuições que denotam relevo na estrutura administrativa do reclamado, depara-se com a evidência de que ocupava cargo de confiança mediata do empregador, impondo-se o seu enquadramento no artigo 224, § 2º, da CLT e inabilitando à percepção das duas horas excedentes da jornada reduzida de 6 horas. Recurso do reclamado provido<sup>75</sup>.

Nesse caso, no entendimento do tribunal, a atividade de gerente de relacionamento voltado ao atendimento de Pessoas Jurídicas, diante da possível autonomia conferida, mostra-se como efetivo cumprimento aos requisitos para ser enquadrada como cargo de confiança. Assim, o reclamante não fez jus ao recebimento das horas extras pleiteadas, inclusive pelo fato de que recebia gratificação pelo exercício da função.

Importa considerar que para a incidência do art. 62, inciso II, da CLT, não se pode exigir total autonomia na prestação dos serviços, até porque um dos requisitos da relação de emprego é a subordinação (art. 3º da CLT), sendo possível e normal que exista algum superior no âmbito da estrutura empresarial como um todo.

A caracterização do cargo de confiança não exige que o empregado faça as vezes do dono. Essa tal concentração de poderes já não existe – e há muito tempo – nas empresas de hoje. Nem mesmo os diretores decidem sozinho os rumos da empresa. O conceito já se flexibilizou para se ajustar a essa nova realidade, bastando, como diz a lei, que o

---

<sup>75</sup> TRT-24 00246075020185240003, Relator: JOÃO DE DEUS GOMES DE SOUZA, Data de Julgamento: 18/02/2020, 2ª Turma.

empregado exerça efetivamente cargo de chefia, que tenha sob sua orientação e coordenação departamento ou filial<sup>76</sup>.

Outro ponto a ser considerado é que o recebimento da gratificação não é essencial ou obrigatório, podendo, assim, não ser devida. Isso, no entanto, poderia parecer contraditório, pois o gerente, para ser excluído das disposições sobre a duração do trabalho, como é natural, necessariamente deve receber remuneração superior, diferenciada. A questão pode, no entanto, ser solucionada a partir da consideração de que não existe obrigatoriedade de receber o empregado a gratificação de função, para se incluir na disposição do art. 62, inciso II, da CLT. Mesmo assim, não havendo a referida gratificação, deve o empregado, para ser considerado verdadeiro ocupante de cargo de confiança, sem direito a horas extras e demais direitos decorrentes da duração do trabalho, receber salário em valor diferenciado, em quantia consideravelmente superior ao que recebem os demais empregados<sup>77</sup>.

Nesse caso, não há um critério objetivo e fixo para estabelecer o valor da remuneração global, incidindo, no entanto, os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, na análise de cada caso concreto. No entanto, se o empregado for gerente e receber gratificação de função, o critério de determinação do seu valor, para fins de incidência do art. 62, inciso II, da CLT, é mais objetivo, pois a gratificação deve ser no valor de 40% ou mais do salário efetivo do cargo de confiança<sup>78</sup>.

---

<sup>76</sup> TRT-SP 20000217853, Ac. 1ª T., Rel. Juiz Eduardo de Azevedo Silva.

<sup>77</sup> GARCIA, G. F. B. Curso de direito do trabalho. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

<sup>78</sup> GARCIA, G. F. B. Op. cit., p. 437

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho discutiu os aspectos que se relacionam aos cargos de confiança, considerando suas características, aspectos jurídicos e operacionais. Observou-se que a caracterização dos cargos de confiança, *a priori*, não indica significativa complexidade quanto ao seu entendimento. Assim, tem-se, conforme o TST, que esses profissionais apresentam poder diretivo, atribuição de coordenar atividades e de fiscalizar sua execução. Além disso, é possível observar que esses cargos não são expressamente definidos pela CLT, que limita-se a definir as situações nas quais o empregado, diante da natureza de suas responsabilidades, não possuem direito às horas extras e limitação de jornada, ou mesmo de receberem adicional noturno.

Foram consideradas as mudanças provenientes da Reforma Trabalhista, diante da qual os ocupantes de cargos de confiança possam ser removidos dessa condição e perderem, desse modo, a gratificação então recebida. Os exemplos predominantemente encontrados foram os dos bancários, que possuem de modo geral uma previsão diferenciada no campo dos direitos trabalhistas, com jornada de seis horas.

Destacou-se que o empregado de confiança é aquele que ocupa posições próprias do empregador, ainda que apresente as limitações que se relacionam à condição de subordinação. Os poderes que se relacionam ao cargo de confiança devem ser de amplitude tal que, mesmo que não se subtraia a condição de subordinação, a atuação desses profissionais tenha representatividade suficiente para ter influência nos resultados da organização. Assim, a atenção aos requisitos, conforme demonstrado no trabalho, é elemento imprescindível para a caracterização do cargo de confiança.

Todavia, o que se observa é a profusão de julgados nos quais a atribuição de cargo de confiança não condiz com a realidade do trabalhador, principalmente no que se refere à sobrejornada de trabalho e aos aspectos que se relacionam à autonomia decisória, pressupondo ser esta atribuição um modo de o empregador se eximir do pagamento das verbas que seriam devidas diante da relação convencional de emprego.

Ressalta-se o predomínio das decisões que indicam a lesão ao direito do trabalhador, ante a utilização do cargo de confiança como mecanismo para que as

empresas não suportem os custos relacionados às horas extras e repouso remunerado, principalmente tratando-se das instituições bancárias, nas quais são diversas as funções que, para estas empresas, são caracterizadas como cargos de confiança, mas que não possuem os requisitos para tal. Outro ponto a ser destacado é o fato de que mesmo diante da busca por julgados que apontassem o entendimento dos tribunais quanto à caracterização do dano extrapatrimonial, e mesmo ante a profusão de julgados que apontaram os prejuízos ao trabalhador e a descaracterização do cargo de confiança, este dano moral não foi apontado nos acórdãos pesquisados, o que denota que a reparação se limita, a princípio, às verbas não suportadas pelos empregadores.

Evidencia-se, diante das análises dos julgados e dos conceitos indicados pela doutrina, que o cargo de confiança se caracteriza pela elevada subjetividade quanto à sua caracterização, o que resulta, não raro, em prejuízos ao trabalhador diante da utilização desta atribuição como meio de isenção do pagamento de verbas como horas extras e adicional noturno.

A exploração do profissional em horários superiores aos previstos em lei, bem como a não remuneração pelo tempo de trabalho efetivamente executado representam prejuízos significativos ao trabalhador alçado ao cargo de confiança ou que tenha sido contratado com essa finalidade, nos casos em que esta definição serve única e exclusivamente para se evitar que a empresa tenha que suportar a totalidade dos custos dessa mão de obra.

Desse modo, mostra-se importante a maior objetividade quanto à definição dos requisitos para caracterização dos cargos de confiança, fazendo com que sejam minimizadas as ocorrências de situações como as exemplificadas no presente trabalho. Constata-se, sobretudo, que as implicações jurídicas da descaracterização e dos abusos impostos aos ocupantes de cargos de confiança nas organizações privadas limitam-se exclusivamente ao pagamento das verbas devidas e dos possíveis encargos a elas relacionados. Trata-se, no entanto, de um tema a ser discutido com maior profundidade, considerando que se tratam de prejuízos aos trabalhadores, mas que estes danos apresentam uma dimensão ainda maior, considerando que podem trazer prejuízos não apenas financeiros, mas também à dignidade desses trabalhadores.

Destaca-se a escassez de publicações a respeito do tema, o que representou um significativo obstáculo à elaboração da presente pesquisa que, no entanto, obteve

êxito no cumprimento de seu objetivo de identificar as implicações jurídicas da descaracterização e dos abusos impostos aos ocupantes de cargos de confiança nas organizações privadas, mormente porque tais consequências se limitam ao pagamento do que efetivamente seria de sua responsabilidade. Sugere-se a realização de novos trabalhos a respeito do tema, considerando principalmente a possibilidade de que os danos extrapatrimoniais sejam considerados nos casos relatados.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, A. P. CLT Comentada. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

ANDRADE, Fábio Siebeneichler. A tutela dos direitos da personalidade no direito brasileiro em perspectiva atual. Rev. Derecho Privado, Bogotá , n. 24, p. 81-111, Jan. 2013.

BASILE, C. R. O. Direito do trabalho: remuneração, duração do trabalho e direito coletivo. São Paulo: Saraiva Jur, 2019.

BARROS, A. M. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2010.

BARROS, R. C. L. G. A disciplina jurídica do assédio moral na relação de emprego: aspectos configurativos e de reparação deste fenômeno social. Dissertação (Mestrado). UFBA, 2009. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/10778/1/Renato%20Barros.pdf>. Acesso em 03 out. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 02 out. 2022.

BRASIL. Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. 1976. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6404compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404compilada.htm). Acesso em 02 dez. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.467/2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em 02 dez. 2022.

CASSAR, V. B. Direito do Trabalho. 7 ed. São Paulo: Método, 2012.

CHAMON, E. M. Q. O.; MARINHO, R. C; OLIVEIRA, A. L. Estresse Ocupacional, Estratégias de Enfrentamento e Síndrome de Burnout: Um estudo com a Equipe de Enfermagem de um Hospital Privado do Estado de São Paulo. In: 30º Encontro da ANPAD (Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração), 23 a 27 de setembro de 2006, Salvador, BA, p. 1-17.

CISNEIROS, G. Direito do Trabalho Sintetizado. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

DELGADO, M. G. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2020, p. 332

DRUMMOND, V. S. Confiança e liderança nas organizações. São Paulo: Cengage Learning, 2007.

LEITE, C. H. B. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

MACHADO, C.; ZAINAGHI, D. S. CLT interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. Barueri: Manole, 2022.

MARTINEZ, L. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2021.

MARTINEZ, L. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

MARTINS, S. P. Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

MENEZES, C. A. C. Altos Empregados - Cargos e Funções de Confiança. Revista LTr, vol. 59, Fevereiro, 2005.

PASSOS, S. P.; LUPATINI, A. A contrarreforma trabalhista e a precarização das relações de trabalho no Brasil. Rev. katálysis, v. 23, n. 1, jan.-abr, 2020.

RESENDE, R. Direito do Trabalho. São Paulo: Método, 2020.

SAAD, E. G. et al. CLT comentada. São Paulo: LTR, 2007.

SANDES, F.; RENZETTI, R. Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2020.

SILVA, J. A. Curso de Direito Constitucional Positivo. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

TRT – 1ª Região – Rel. Des. Marcelo Antero de Carvalho. Processo nº. 0001622-52.2012.5.01.0031 – RTO – 10ª Turma. DJ. 02 de abril de 2014.

TST. Cargo de confiança. Tribunal Superior do Trabalho. 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/cargo-de-confianca#:~:text=O%20ocupante%20de%20cargo%20de,que%20a%20empresa%20lhe%20confere>. Acesso em 03 out. 2022.

TST. Cargo de confiança e suas singularidades: jornada, transferência e remuneração. Notícias do TST. Tribunal Superior do Trabalho. 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/cargo-de-confianca-e-suas-singularidades-jornada-transferencia-e-remuneracao>. Acesso em 02 dez. 2022.

VEIGA, Aloysio Corrêa da. Jornada especial dos bancários. Revista do TST. Brasília, v. 75, n. 2, p. 17-20, abr./jun. 2009.

VIEIRA, M. A. S. Cargos de confiança: situação jurídica no contexto do direito do trabalho. Feevale. Novo Hamburgo. 2009. Disponível em: [https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=4106](https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4106). Acesso em 03 out. 2022.

ZAINAGHI, D. S. Curso de legislação social: direito do trabalho. Barueri: Manole, 2021.