

Será que diretores e gerentes estão mesmo ocupando cargo de confiança?

25/12/2025

O mundo do trabalho é dinâmico, as organizações empresariais sofrem influência direta de países estrangeiros e do mercado. Há anos acompanhamos a horizontalização dos organogramas empresariais e a pergunta que fica: o que muda na vida do colaborador?

Muitos gerentes e diretores foram nomeados nos últimos anos a partir do que “chamo” de fenômeno da horizontalização das estruturas empresariais, mas a pergunta que ronda esse fenômeno é: teriam eles poder de mando e decisório? Ou, eles se enquadrariam na exceção do artigo 62 da CLT?

O artigo 62 estabelece:



Art. 62 – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I – os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II – os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III – os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

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

O artigo 62 está contido no Capítulo II da CLT, que versa sobre a duração do trabalho. Na seção II, que dispõe sobre a jornada de trabalho, o artigo 58 estabelece 8 horas diárias e 44 horas semanais, como tempo máximo da jornada para empregados, salvo casos em que seja fixado outro limite. Porém, aos ocupantes de cargos de confiança, uma vez que estão excluídos do capítulo de duração da jornada de trabalho, não são submetidos ao controle de jornada. Por isso, um diretor, um gerente, deve ter poder de mando e gestão (requisito subjetivo) e deve ter acréscimo de 40% em seu salário efetivo (requisito objetivo). Antes de avançar a análise é preciso analisar o contexto em que este artigo foi pensado.

Estrutura verticalizada no trabalho

Em 1992 e 1993, houve um crescimento da atividade industrial no país. Quando a atual redação do artigo 62 entrou em vigor, em 1994, o país acabava de passar pelo lançamento do plano real, em julho daquele ano. Na década de 1990, o País passava por inúmeras transformações industriais e no setor produtivo. A estrutura empresarial presente no país era uma estrutura verticalizada.

A estrutura verticalizada, também conhecida como hierárquica, é caracterizada por uma cadeia de comando clara e rígida, com vários níveis de autoridade e subordinação. Nesse modelo, as decisões são tomadas no topo da hierarquia e vão sendo repassadas para os níveis inferiores. As funções são bem definidas, e cada colaborador tem sua área de responsabilidade estabelecida, o que facilita o controle e a supervisão das atividades.

Uma das vantagens dessa estrutura é a clareza nas responsabilidades e o controle mais eficaz, principalmente em grandes empresas ou em organizações onde a necessidade de conformidade e processos bem definidos são essenciais. Com isso, é que se afirma: o artigo 62 foi pensado para uma empresa com estrutura hierarquizada.

A grande questão é que as empresas com estrutura verticalizada, nas últimas décadas, começaram a dar espaço para empresas com estrutura horizontalizada. As estruturas organizacionais horizontalizadas são frequentemente apresentadas como menos hierárquicas e mais colaborativas. A redução aparente da hierarquia vertical ocorre, em grande parte, devido à multiplicação de gestores distribuídos que, muitas vezes, não possuem poder decisório real. Esses “gestores figurativos” são formalmente enquadrados como cargos de confiança, criando a percepção de proximidade com a alta administração e de maior autonomia, sem que isso se traduza em autoridade efetiva na prática.

Falta autoridade para decisões estratégicas

No entanto, essa autonomia muitas vezes não se concretiza e, apesar de constarem como responsáveis por áreas ou equipes, esses gestores podem não ter autoridade efetiva para tomar decisões estratégicas, ficando subordinados a regras rígidas ou à vontade da alta administração. A estrutura horizontal, que deveria favorecer agilidade, inovação e tomada de decisão compartilhada, muitas vezes, serve apenas como rótulo, mantendo barreiras invisíveis e limitando a real capacidade de influência desses colaboradores.

Assim, a aparente distribuição de poder e autonomia pode gerar frustração e retirar direitos, criando uma falsa sensação de confiança e liderança, enquanto a realidade hierárquica e de controle permanece intacta. Muitos empregados foram enquadrados diretores e gerentes e a



pergunta que fica é: mas como ficam os requisitos objetivos e subjetivos conforme o artigo 62?

Eis que se formou o caos que encontramos hoje: gerentes e diretores trabalhando de modo exaustivo, porém sem acréscimo de 40% ao valor do salário efetivo e sem poder de mando e gestão. Gestores que trabalham aos domingos, que não possuem intervalo intrajornada e interjornada. Outra pergunta que fica: eles são de fato gestores com fidúcia diferenciada? Segundo a CLT não, porque não cumprem os requisitos objetivos e subjetivos.

Ações trabalhistas

Já observamos ações que chegam aos tribunais trabalhistas e, muitas vezes, porém, ainda sem unanimidade, acontece a descaracterização desses casos, como podemos observar nas jurisprudências:

CARGO DE CONFIANÇA. NÃO CARACTERIZAÇÃO. Para que seja aplicada a excludente prevista no art. 62, II, da CLT, é necessário que o empregado possua atribuições especiais no desempenho da função, além de padrão salarial ou gratificação de função superior, no mínimo, a 40% (quarenta por cento) do cargo efetivo. In casu, restou demonstrado que o Reclamante não detinha poderes de representação, elementos descaracterizadores do cargo de confiança. ADICIONAL NOTURNO E HORA NOTURNA REDUZIDA. ESCALA DE 12X36. APLICABILIDADE. DESCARACTERIZAÇÃO DO CARGO DE CONFIANÇA. LEI 13.467/17. Desconfigurado, portanto, o cargo de confiança e comprovado o labor em jornada parcialmente noturna (19:00h as 07:00h), faz jus o obreiro ao pagamento de adicional noturno e hora noturna reduzida, pelo período laborado entre as 22:00h e 05:00h. No que tange ao período da prorrogação da jornada noturna, a Súmula nº 60, item II do TST, prevê o direito a tais verbas também sobre as horas laboradas após às 05:00h, dada a ex(...).

(TRT-11 XXXXX20215110001, Relator: JOSE DANTAS DE GOES, 3ª Turma)

EMENTA ASSOCIACAO PRO ENSINO SUPERIOR EM NOVO HAMBURGO.

COORDENADOR DE CURSO DE GRADUAÇÃO. HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. NÃO CONFIGURADO. O cargo de confiança a que alude o art. 62, II, da CLT deve conter, além da gratificação de função não inferior a 40% do salário efetivo, poderes de gestão que importem ingerência nos negócios do empregador, condição esta não verificada na espécie. Reformada a sentença para afastar o enquadramento na exceção contida no inciso II do art. 62 da CLT.

(TRT-4 - ROT: 00205054520205040302, Relator: CLAUDIO ANTONIO CASSOU BARBOSA, Data de Julgamento: 29/09/2022, 5ª Turma)

REGIME DA DURAÇÃO DO TRABALHO. EXCLUSÃO. CARGO DE CONFIANÇA.

REQUISITOS OBJETIVOS E SUBJETIVOS NÃO CONFIGURADOS. DIREITO A HORAS EXTRAS RECONHECIDO. Trabalhadores com cargo de confiança não são contemplados pelo regime da duração do trabalho, por força do art. 62, II da CLT. Eventual labor além da jornada normal, portanto, não será remunerado como hora extra. O exercício do cargo de confiança, todavia, pressupõe requisitos que a doutrina e a jurisprudência enquadram como objetivos e subjetivos. Entre os primeiros encontram-se: a) o pagamento de

gratificação de função não inferior a 40% do salário; b) anotação do cargo e da gratificação correspondente na CTPS do trabalhador e no livro de registro de empregados. Os segundos exigem: a) investidura em poderes de mando, gestão e representação, de forma a configurar quase que o alter ego do empregador; e b) que o empregado usufrua da confiança máxima do empregador, a ponto de estar autorizado a comprometer o próprio negócio ou aspectos importantes dele. Ausentes os requisitos afasta-se o enquadramento e, confirmado o labor em sobrejornada, são devidas horas extras e reflexos. Recurso ordinário da ré a que se nega provimento neste particular.

(TRT-9 – ROT: 00001317220175090011, Relator: MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU, Data de Publicação: 08/03/2022)

CARGO DE CONFIANÇA. REQUISITO OBJETIVO NÃO ATENDIDO. HORAS EXTRAS DEFERIDAS. Conforme prescreve a regra exceptiva do art. 62, II, da CLT, não são abrangidos pelo controle de jornada “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”. Condicionando a regra acima, e em termos quantitativos salariais, a CLT mantém o empregado no regime de controle de jornada “quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento)”. Para o enquadramento do empregado como ocupante de cargo de confiança previsto no art. 62, II, da CLT, é necessário o revolvimento das provas dos autos para o seguro entendimento das características da função desempenhada pelo empregado, com ênfase em dois aspectos distintos, porém complementares, quais sejam: i) No aspecto subjetivo, deve-se verificar a condição diferenciada do trabalhador em relação aos demais empregados no âmbito da organização da empresa, circunstância que atesta a especial fidúcia depositada no empregado; ii) No aspecto objetivo, a análise deve se dar por meio da verificação da ocorrência de padrão remuneratório diferenciado em face da estrutura remuneratória da empresa, desde que o empregado receba, conforme parágrafo único do art. 62, da CLT, remuneração não inferior a seu salário contratual acrescido de 40%. Somente por meio da simultaneidade destas premissas subjetivas e objetivas poderá a empresa eximir-se do dever de remunerar o labor executado além dos limites legais de duração do trabalho. No caso, no tocante ao requisito subjetivo, a prova oral demonstrou que a autora efetivamente exerceu cargo de confiança. Quanto ao requisito objetivo, observo que o seu salário foi majorado em apenas 14,73% quando ela mudou de cargo. Logo, faz a autora jus ao pagamento de horas extras, na jornada informada por ela na exordial, com os temperamentos da prova testemunhal. Sentença reformada.

(TRT-9 – ROT: 0001157-51.2021.5.09.0016, Relator: ARNOR LIMA NETO, Data de Julgamento: 31/01/2023, 6ª Turma, Data de Publicação: 06/02/2023)

É preciso destacar que a legislação trabalhista não acompanhou as mudanças ocorridas no mundo corporativo. Dessa forma, colaboradores permanecem desprotegidos em relação aos seus direitos, sob a alegação de ocuparem um denominado “cargo de confiança”. As empresas, por sua vez, muitas vezes se valem de nomenclatura para se beneficiarem da mão de obra, criando uma percepção de maior autonomia ou prestígio que nem sempre corresponde à realidade das funções exercidas.



Nesses casos, cabe ao advogado invocar o princípio da primazia da realidade, apresentando provas documentais e testemunhais no processo, de modo a demonstrar a realidade fática do vínculo de trabalho e assegurar a efetividade dos direitos do trabalhador.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2025-dez-25/sera-que-diretores-e-gerentes-estao-mesmo-ocupando-cargo-de-confianca/>