

Gerente de Projetos faz jus a horas extras?

Autor : Mauro Sotille

Data : 1 de agosto de 2012



Gerente de projetos faz jus a horas extras? Sabemos que usualmente gerente de projeto é um papel, não um cargo de gerência efetiva (embora existam muitos gerentes de projeto "de carreira"). Sendo assim será que tem direito a receber horas extras? Segundo o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, o gerente de projetos que presta serviços externos sem controle de jornada e recebe salário que o diferencia de outros empregados não recebe horas extras.

Vejam o caso descrito a seguir. A fonte é o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, ao rejeitar agravo de instrumento de um ex-gerente de projetos.

"O empregado, analista de sistemas, foi admitido como consultor. Desempenhava a função de gerente de práticas de consultoria quando foi dispensado, 11 anos depois. Na vigência do contrato, trabalhou em Porto Alegre e em diversas cidades do Brasil como São Paulo, Florianópolis e Curitiba e no exterior (Buenos Aires e Miami).

Seu último salário como gerente, conforme informou na inicial da ação trabalhista, foi de R\$ 11.090,00, e, embora nessa função não possuísse poder de gestão, afirmou ser obrigado a enviar, mensalmente, à empresa relatórios pormenorizados de atividades desempenhadas. Contudo, não recebia gratificação de função de 40% sobre o salário efetivo, como determina o parágrafo único

do art. 62 da CLT, nem horas extras (quando tinha que atuar em São Paulo, o gerente disse que saía de casa, em Porto Alegre, às 5h30, embarcava por volta das 7h e começava a trabalhar naquela capital já às 9h do mesmo dia, encerrando sua jornada às 21h).

Na reclamação trabalhista, ajuizada na 29ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, buscou o reconhecimento dessas horas e seus reflexos nas demais verbas. O pedido, porém, foi indeferido. Para o juiz de primeiro grau, ficou claro que exercia trabalho externo, nas funções de consultor e gerente de projetos, não havendo controle direto ou indireto da reclamada sobre a jornada por ele desenvolvida e que, além disso, contava com total fidúcia, situação que obsta a procedência do pedido de pagamento de horas extras.

Ao analisar recurso ordinário, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) entendeu que ele recebia salário diferenciado, não justificando, assim, o pagamento da gratificação pleiteada. Ou recebe salário que, por si só, seja superior aos demais, ou recebe salário de igual padrão aos dos outros empregados, acrescido de gratificação equivalente, no mínimo, a 40% do seu salário, explicou o TRT, que negou seguimento ao recurso de revista. Insatisfeito, o gerente recorreu ao TST na esperança de destrancar seu recurso. Alegou que a empresa não assinalou em sua carteira de trabalho se tratar de trabalhador externo nem pagava a gratificação de 40%.

O relator, ministro Lelio Bentes, observou que a anotação de serviço externo na carteira de trabalho não é formalidade essencial à validade da contratação de empregado enquadrado na exceção do artigo 62 da CLT (trabalhadores externos e gerentes), em razão do princípio da primazia da realidade, conforme salientado pelo TRT, que constatou que o empregado exercia atividade externa. Quanto à gratificação, o relator assinalou que seu objetivo é remunerar, com distinção, o empregado a quem foram atribuídas maiores responsabilidades e em quem foi depositada confiança especial. O pagamento de remuneração diferenciada, como no presente caso, supre a ausência da aludida gratificação, por ser suficiente a atingir a finalidade da norma da CLT, concluiu. "

Então será que podemos concluir que embora a princípio o gerente de projetos não se enquadre no artigo 62, II, celetista (segundo o qual não fazem jus a hora extra apenas aqueles empregados que exercem cargos de gestão e efetivamente possuem poder de mando na empresa, agindo como substitutos do empregador na gestão dos negócios, a exemplo dos diretores e daqueles que atuam investidos de prerrogativas aptas a habilitarem na tomada de decisões), seu trabalho em sobrejornada não será reconhecido quando exercer atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho ou o cargo for considerado de confiança e o salário for diferenciado?