

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

# Relatório Trabalhista

Nº 097

03/12/2012

### Sumário:

- **KARAOKÊ - INTEGRAÇÃO NA EMPRESA - PROGRAMAS DE RH**
- **CARGOS DE CONFIANÇA - GENERALIDADES**



## KARAOKÊ - INTEGRAÇÃO NA EMPRESA PROGRAMAS DE RH

Guerra entre departamentos, falta de cooperação entre grupos, tarefas não sendo executadas dentro da programação esperada, individualismo, alta competitividade interna, alto índice de turn-over (rotatividade de pessoal), etc., são sintomas típicos de uma empresa com problemas de clima organizacional (ambiente hostil).

A falta de integração dos grupos no trabalho afeta drasticamente a qualidade e produtividade no trabalho, requisitos indispensáveis numa era de globalização.

Tradicionalmente, as empresas têm utilizado treinamento de sensibilidade (dinâmicas de grupo) como recurso para amenizar o problema em referência.

Modismo ou não, algumas empresas brasileiras estão descobrindo o karaokê, como recurso para melhorar o ambiente da empresa.

No Japão, a maioria das empresas já utilizam deste recurso.

"Quem canta, os males espanta". Esta é a definição que poderíamos atribuir para liberar o stress da rotina diária do trabalho e também para amenizar dos conflitos internos no trabalho.

### Karaokê - Um pouco de sua história

Surgiu após a segunda guerra mundial, exatamente na cidade de Kobe, Japão. Segundo historiadores, era costume daquele povo cantar durante o expediente de trabalho, colhendo arroz, debaixo de várias situações climáticas. Descobriram que

cantando, o árduo trabalho tinha um bom rendimento e tempo passava-se depressa. Os escravos, originários da cultura africana, em tempos remotos, tinham a prática de cantar durante o trabalho. Não é a toa que o samba é cantado em qualquer lugar e a qualquer hora. Karaokê é o somatório de duas palavras japonesa: "kara" significa "vazio", e "oke" (okesutura) significa "orquestra".

## **Karaokê - Adaptado no micro**

---

Se a diretoria não liberar a verba para aquisição de equipamentos convencionais no comércio, alternativamente transforme o seu micro em aparelho de karaokê, praticamente sem nenhum custo.

Com a evolução da informática, em 1993, na França, Jean-Pierre Cocatrix desenvolveu um software, sincronizando a letra da canção com as músicas do arquivo "midi". Com esta invenção, nasceu o microcomputador como equipamento para karaokê.

Hardware necessário:

- placa de som, para reprodução dos arquivos "midi";
- microfone semi-profissional, para conectar na placa de som; e
- aparelho de som, para plugar com a saída da placa de som.

Software necessário:

Atualmente, existem vários softwares disponíveis no mercado, de boa qualidade. Dentre eles, destacamos alguns:

Real Orche: É o mais procurado e usado entre os brasileiros. Tem várias opções de "lay-out" com boa apresentação. É o que mais se identifica com os equipamentos de karaokê disponíveis no mercado. A mais recente versão é o Real Orche 1.42. A versão 1.02 é mais antiga.

Cante: É o único genuinamente brasileiro. Sua apresentação é totalmente em português.

Midioké: Este software permite adaptar o tom da música ao tom da voz.

Microkê: É compatível com todos os formatos de karaokê e MIDI disponíveis no mercado (KAR, MID, MK1 e ST3). Possui pontuação, com avaliação de volume e afinação, nota detalhada por sílaba cantada e cinco níveis de dificuldade. Possui controle de tonalidade (grave/agudo, com graduação precisa de semitons). Permite ajustar qualquer música para vozes masculinas e femininas à vontade.

Nota: O software Cante é o único "freeware", isto é, gratuito. Os demais são "sharewares", isto é, você poderá adquirir mediante registro.

Arquivos de músicas:

Os arquivos musicais, que são totalmente gratuitos, estão disponibilizados pela Web em duas versões:

- kar (antigo, toca em qualquer software)
- st3 (moderno, com mais recursos como por exemplo receber a nota após o término de cada música).

Onde encontrar softwares e arquivos musicais pela Web?

Entre em nosso site [www.sato.adm.br](http://www.sato.adm.br), clique em "Recursos Humanos" e em seguida clique em "Karaokê - Integração de funcionários na empresa. Você encontrará vários "links" para fazer "download".



## **CARGOS DE CONFIANÇA GENERALIDADES**

Para fins trabalhistas, exercentes de cargos de confiança não são aqueles que a diretoria da empresa acha que é de sua confiança pessoal ou porque já trabalham na empresa por um longo período de tempo de casa. Também, não basta "enfeitar" com bonitos nomes de cargos, como de gerente, chefe, supervisor, etc., quando na prática é meramente um operacional, executando tarefas burocráticas.

CARGO DE CONFIANÇA - Configuração - CARGO DE CONFIANÇA. EXCEÇÃO DO parágrafo 2º DO ART. 224 DA CLT. INTERPRETAÇÃO RESTRITIVA. A lei não faculta à empresa classificar como de confiança os cargos ou funções que bem entenda, porquanto a exceção do parágrafo 2º do art. 224 da CLT, por ser restritiva de direitos, só pode ser interpretada restritivamente, não se afigurando possível a abrangência que a reclamada pretende atribuir-lhe. (TRT-SP 02990070820 - RO - Ac. 08ªT. 20000061624 - DOE 14/03/2000 - Rel. WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA)

## Caracterização

---

Para fins de caracterização, independentemente da nomenclatura utilizada para o cargo, é necessário atender quatro requisitos básicos e cumulativamente, os quais são: ter mandato; ter encargos de gestão; receber vencimentos pelo padrão mais elevado; e estar livre de fiscalização horária.

- **Mandato:** É ter uma "carta branca" para representar a empresa, tomando decisões através de seus atos pessoais.
- **Encargos de gestão:** É ter amplos poderes de mando (admitir, ordenar, punir e demitir seus subordinados) e gerir o seu setor de trabalho (planejar, organizar, executar, dirigir e controlar).
- **Vencimentos pelo padrão mais elevado:** É ter uma remuneração superior aos demais empregados do setor sob sua responsabilidade, de no mínimo 40%. A eventual percepção de gratificação de função e outras vantagens, poderão ser computadas nesta base.
- **Livre de fiscalização horária:** É ter o seu horário livre para cumprir com as suas obrigações.

*Cargo de Confiança - Caracterização - Cargos de confiança são aqueles, "... não que podem, mas cujo exercício põe, necessariamente, em jogo os próprios destinos da atividade do empregador." (MARANHÃO). Tais são aqueles cujos titulares, mesmo sem mandato, sejam "... exercentes de cargos de gestão, ...", cujo salário, já incluída a gratificação de função, tenha valor "... inferior ao do respectivo salário efetivo acrescido de quarenta por cento", na dicção do inciso II e parágrafo único do art. 62, da CLT, na redação dada pela Lei número 8.966, de 27.12.94, requisitos que devem estar presentes cumulativamente (TRT-SP 02980360729 RO - Ac. 01ªT. 02990056283 - DOE 12/03/1999 - Rel. LUIZ CARLOS GOMES GODOI)*

*CARGO DE CONFIANÇA - Configuração Cargo de Confiança. Para enquadramento do empregado no inciso "b" do artigo 62 consolidado, necessário se faz o exercício de cargo de alta confiança, com mandato para representar o próprio empregador e sem qualquer fiscalização de horário, posto que o empregado nessas condições utiliza seu tempo de trabalho de acordo com suas necessidades e seu livre arbítrio, eis que seu maior interesse é a própria empresa, figura a que fictamente se equipara, haja vista fazer parte da alta cúpula da mesma (TRT-SP 02980241037 RO - Ac. 04ªT. 02990242150 - DOE 28/05/1999 - Rel. AFONSO ARTHUR NEVES BAPTISTA)*

*CARGO DE CONFIANÇA - Configuração - CARGO DE CONFIANÇA - "Para caracterização do cargo de confiança de que trata o artigo 62 - II da CLT é necessário que o empregado detenha amplos poderes de mando e gestão, circunstâncias essas que não foram provadas. Nega-se provimento ao apelo da reclamada." (TRT/SP 02990055643 - RO - Ac. 10ªT. 20000342224 - DOE 28/07/2000 - Rel. VERA MARTA PUBLIO DIAS)*

## Titulação do cargo

---

Curiosamente, o Art. 62, II, da CLT, ao excluir os exercentes de cargos de confiança do controle horário, "deu nomes aos bois", como se a legislação definisse o que um determinado cargo faria dentro de cada empresa:

*" 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." (grifo nosso)*

Para os bancários, o Art. 224, § 2º, CLT menciona:

*" § 2º - As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo." (grifo nosso)*

*CARGO DE CONFIANÇA - Configuração - CARGO DE CONFIANÇA - O simples invólucro de "nomen juris" sem que a parte exerça reais funções de confiança, ainda que receba gratificação de função, não tem o condão de metamorfosear simples captador de clientes em funcionário de confiança. A confiança está diretamente ligada ao aumento da fidedignidade e redução da subordinação, enquanto o simples empregado tem intensificada a subordinação e reduzida a fidedignidade. (TRT-SP 02980396405 RO - Ac. 05ªT. 02990329140 - DOE 16/07/1999 - Rel. FRANCISCO ANTONIO DE OLIVEIRA)*

A titulação do cargo, bem como a sua hierarquia funcional, é muito particular à cada empresa. Difere-se pelo porte das empresas.

Quanto menor o seu tamanho, a sua estrutura funcional torna-se mais achatada (horizontal), gerando cargos com funções genéricas, do tipo "faz de tudo" (exemplo: "assistente geral", que pode ter mais poder do que um gerente em empresas de porte).

Quanto maior o seu porte, a estrutura funcional ficará mais verticalizada, gerando cargos com funções mais específicas, recheados de nomes "americanizados", tais como: gerente "plus", gerente "manager", gerente "senior", gerente "junior", e até o "gerente trainee" entra nesta "roda de gerência", equivocadamente, porque é meramente um aprendiz como qualquer outro.

*CARGO DE CONFIANÇA - Gerente Cargo de confiança. Gerente trainee. Não é de confiança o cargo em questão, eis que o seu exercente era subordinado ao gerente da loja, não tendo poderes de admitir ou demitir funcionários ou sequer se ausentar da reclamada para tratar de interesses particulares. Trata-se de 2º assistente, o que não configura, absolutamente, cargo de gestão, eis que assistente é sempre auxiliar. (TRT-SP 19990370187 - RO - Ac. 08ªT. 20000397037 - DOE 29/08/2000 - Rel. JOSE MECHANGO ANTUNES)*

Portanto, irrelevante a titulação do cargo para fins de caracterização.

## **Reversão de cargo de confiança para o cargo de origem**

---

A combinação dos arts. 468, 499 e 450, todos da CLT, dá margem à hipótese do empregado, ocupando um cargo normal, assumir cargo de confiança e retornar no seu cargo de origem.

Exemplo: Supervisor de RH para Diretor Industrial e retornar novamente para a supervisão de RH.

Se isto for uma promoção de cargo, o retorno é irreversível (caminho sem volta), protegido pela irredutibilidade salarial. Para que não fique caracterizado a promoção de cargo, possibilitando o retorno ao cargo de origem, a prática é pagar a título de "gratificação de função", ao invés de alterar o salário. Vez que, ao retornar deixa de perceber a referida gratificação.

*CARGO DE CONFIANÇA - Configuração - Gratificação de função. Cargo de confiança. Supressão. Se a lei não considera alteração a reversão do empregado ao cargo efetivo, é então lícita a supressão da gratificação condicionada ao exercício de cargo de confiança. Circunstância que exclui a incorporação do acréscimo à remuneração, seja qual for o tempo no exercício da função. CLT, art. 468, parágrafo único. (TRT-SP 19990572723 - RO - Ac. 01ª T. 20000646584 - DOE 19/12/2000 - Rel. EDUARDO DE AZEVEDO SILVA*

Nota: O § único do Art. 468 da CLT, permite a reversão sem o consentimento do empregado, não se considerando alteração unilateral.

## **Anotações na CTPS e sistema de registro**

---

Salvo no caso de registro de ponto (dispensa da marcação), não há a necessidade de efetuar qualquer anotação em especial, vez que, a caracterização é feita pela própria natureza do cargo.

### **Notas:**

- De acordo com § 1º do Art. 499 da CLT, ao empregado estável é garantido o retorno ao cargo de origem, que deixar de exercer cargo de confiança, salvo no caso de falta grave.
- O Art. 450 da CLT, manda computar o tempo de serviço, bem como a volta ao cargo anterior, quando chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária cargo diverso.