

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 002

08/01/2021

Sumário:

- **CARGOS DE CONFIANÇA - GENERALIDADES**
- **IMAGEM DOS EMPREGADOS - O USO DA IMAGEM NAS PROPAGANDAS COMERCIAIS**



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. 01ªT. 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.



IMAGEM DOS EMPREGADOS O USO DA IMAGEM NAS PROPAGANDAS COMERCIAIS

Com o rápido crescimento da tecnologia em mídias digitais, cada vez mais presentes no dia-a-dia, empresas utilizam-se deste recurso para promover os seus produtos, a sua marca, a sua imagem, etc. de forma rápida e a um custo barato.

Por outro lado, proporcionalmente também crescem as ações trabalhistas movidas pelos empregados pleiteando o pagamento de uma indenização, em função do uso da imagem em propagandas comerciais, como por exemplo, uma campanha publicitária para promover um novo produto, divulgando a imagem de seus empregados em atividade, sem a autorização dos mesmos.

O que está previsto na legislação brasileira?

Constituição Federal:

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

X – São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

(...)

XXVIII – São assegurados, nos termos da lei:

a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades esportivas.

(...)

Código Civil de 2002:

“Art. 20 - Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou caso se destinarem a fins comerciais”.

Observando-se o Texto Constitucional e também o Código Civil, a imagem é direito fundamental protegido e a sua utilização deverá ser precedida por autorização formal.

Portanto, a utilização da imagem sem prévia autorização, estará sujeita a uma eventual demanda trabalhista do empregado, envolvendo indenização por danos materiais e morais.

Contrato de trabalho

A autorização do uso da imagem do empregado, poderá estar prevista no contrato de trabalho?

O contrato de trabalho tem por objetivo formalizar apenas as relações com o trabalho. Por outro lado, a imagem é um direito fundamental protegido constitucionalmente. Logo, a imagem não faz parte do trabalho.

Assim, o uso da imagem deverá ser previamente negociada mediante um termo a parte e remunerada mediante recibo a parte (jamais inserir no recibo de pagamento, porque não é salário).

O uso de uniforme com logomarcas comerciais

A empresa pode exigir do empregado o uso de uniformes contendo a propaganda de seus patrocinadores e/ou fornecedores?

No campo da jurisprudência, muito embora divergentes, a exigência não violaria o direito de uso da imagem do empregado, nem mesmo configura abuso a imagem do trabalhador ou mesmo ofende a honra objetiva do empregado. Pois, o uso do uniforme com as logomarcas dos produtos comercializados está associado às próprias funções do trabalhador, que habitualmente promove a qualidade dos produtos com que trabalha, no intuito de divulgá-los e vendê-los. E, para tanto, o trabalhador já é remunerado.

Neste sentido, há algumas decisões dos Tribunais:

“RECURSO DE REVISTA. 1. DIREITO DE IMAGEM. UTILIZAÇÃO DE CAMISETAS. PROPAGANDA COMERCIAL. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Esta Turma entende que a utilização de camisetas com logotipos de marcas de produtos comercializados pelo Reclamado não fere, necessariamente, o direito de imagem dos empregados, não ensejando, portanto, direito à indenização. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido, no aspecto. (...)” (RR-70500-45.2006.5.01.0029, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 15/06/2011, 6ª Turma, Data de Publicação: 24/06/2011).

“RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. EMPREGADO DE SUPERMERCADO. UNIFORME COM PROPAGANDAS COMERCIAIS. USO INDEVIDO DA IMAGEM. INEXISTÊNCIA. AUSÊNCIA DE ABUSO. O art. 5º, V, da Constituição Federal, expressamente indica ser passível de indenização o dano material, moral ou à imagem. O dano à imagem, no caso em exame, decorre da alegação de uso indevido da imagem do empregado, pela propaganda existente na camiseta concedida pelo empregador. Para a configuração do dano à imagem é necessário que a conduta tenha causado prejuízos consumados, devendo ser robustamente comprovado nos autos ou inerentes a alguma situação vexatória em que colocado o empregado. Não há razoabilidade em se entender que há uso indevido da imagem do empregado o fato de utilizar uniforme com propagandas de produtos comerciais utilizados pelas pessoas que se dirigem ao supermercado, sendo que o uso do uniforme é limitado ao recinto interno do estabelecimento. Recurso de revista conhecido e provido, no tema. (...)” (RR - 32040-82.2008.5.01.0040, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 07/04/2010, 6ª Turma, Data de Publicação: 16/04/2010)

Ementa: AGRADO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. 1. VÍNCULO DE EMPREGO. REPRESENTAÇÃO COMERCIAL. ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO. SÚMULA 126/TST. 2. PRESCRIÇÃO. ART. 7º, XXIX, CF. 3. DESPESAS COM VEÍCULO. SÚMULA 126/TST. 4. VERBAS INDENIZATÓRIAS E BENEFÍCIOS. COMISSÕES. SÚMULA 126/TST. 5. DIREITO À IMAGEM: DIREITO DA PERSONALIDADE. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. EXPOSIÇÃO DA IMAGEM DO OBREIRO EM MATERIAL DE PROPAGANDA DA RECLAMADA. AUSÊNCIA DE AUTORIZAÇÃO DO EMPREGADO. USO INDEVIDO DE IMAGEM. INDENIZAÇÃO CABÍVEL. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. Trata-se o direito à imagem de um direito da personalidade que goza de proteção constitucional (art. 5º, V e X, da CF) em virtude do próprio respeito, fixado na ordem constitucional, à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF). O conceito de imagem traduz a ideia de projeção da pessoa em seus relacionamentos próximos e na comunidade mais ampla. A Constituição tutela a imagem da pessoa, situando-a dentro do patrimônio moral do indivíduo (a imagem, como se sabe, situa-se também dentro do patrimônio imaterial das pessoas jurídicas, porém não a honra, a intimidade, a vida privada e outros bens e valores estritamente atávicos à pessoa humana). A imagem da pessoa humana trabalhadora pode ser violada de duas maneiras: de um lado, por meio da agressão ao próprio patrimônio moral do ser humano, de modo a lhe atingir também a imagem, sua projeção em relacionamentos próximos e no cenário da comunidade (é o que ocorreria, por exemplo, com injusta e despropositada acusação de ato ilícito feita pelo empregador a seu empregado); de outro lado, por meio da utilização não autorizada ou não retribuída da imagem do indivíduo. É o que prevê o art. 20 do CCB/2002, que estipula indenização pelo uso irregular da imagem: - Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição... TST - AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA AIRR 7986006320095090021 798600-63.2009.5.09.0021 (TST). Data de publicação: 17/05/2013.

Ementa: Uso da imagem do empregado pelo empregador. Autorização tácita. Ausência de dano. Indenização incabível. O art. 18 do CC não prevê necessidade de autorização formal para uso da imagem, sendo que o artigo 5º, incisos V, X e XXVIII da CF estabelecem, como premissa para o cabimento da indenização, a existência de dano. Por ter sido provada a autorização tácita do empregado e por não configurado qualquer dano à sua imagem, resta indevida a indenização perseguida. TRT-15 - Recurso Ordinário RO 43225 SP 043225/2007 (TRT-15). Data de publicação: 06/09/2007.

Ementa: Uso da imagem do empregado pelo empregador. Autorização tácita. Ausência de dano. Indenização incabível. O art. 18 do CC não prevê necessidade de autorização formal para uso da imagem, sendo que o artigo 5º, incisos V, X e XXVIII da CF estabelecem, como premissa para o cabimento da indenização, a existência de dano. Por ter sido provada a autorização tácita do empregado e por não configurado qualquer dano à sua imagem, resta indevida a indenização perseguida. TRT-15 - Recurso Ordinário RO 22256 SP 022256/2007 (TRT-15). Data de publicação: 25/05/2007.

Ementa: AGRADO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - DIREITO DE IMAGEM - USO DE CAMISETA PROMOCIONAL DAS MARCAS COMERCIALIZADAS PELO EMPREGADOR. Dá-se provimento a agravo de instrumento quando configurada no recurso de revista a hipótese da alínea c do art. 896 da CLT. Agravo provido. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - DIREITO DE IMAGEM - USO DE CAMISETA PROMOCIONAL DAS MARCAS COMERCIALIZADAS PELO EMPREGADOR. O direito à imagem é um direito autônomo e compreende todas as características do indivíduo como ser social. Dessa forma, depreende-se por -imagem- não apenas a representação física da pessoa, mas todos os caracteres que a envolvem. O direito à imagem reveste-se de

características comuns aos direitos da personalidade, sendo inalienável, impenhorável, absoluto, imprescritível, irrenunciável e intransmissível, vez que não pode se dissociar de seu titular. Além disso, apresenta a peculiaridade da disponibilidade, a qual consiste na possibilidade de o indivíduo usar livremente a sua própria imagem ou impedir que outros a utilizem. O uso indevido da imagem do trabalhador, sem qualquer autorização do titular, constitui violação desse direito, e, via de consequência, um dano, o qual é passível de reparação civil, nos termos dos artigos 5º, X, da Constituição Federal e 186 Código Civil. Recurso de revista conhecido e provido. TST - RECURSO DE REVISTA RR 13116520105010020 1311-65.2010.5.01.0020 (TST). Data de publicação: 03/05/2013.

Ementa: RECURSO DE REVISTA. USO DE IMAGEM DO EMPREGADO. INSERÇÕES NA TV E PUBLICAÇÃO DE FOTOS. INDENIZAÇÃO. O único paradigma apresentado é inespecífico, porquanto não aprecia a questão pelo prisma do direito à indenização em face da finalidade lucrativa com que foi utilizada a imagem do reclamante, razão de decidir do e. Tribunal Regional com base no artigo 20 do CCB/2002. O aresto analisa a matéria tão somente pelo aspecto de que tal uso não denigre a imagem do empregado porque ausente menoscabo ou prejuízo moral. E esses aspectos não foram tidos como definidores da condenação. Incide, pois, o óbice da Súmula 296, I, TST. Recurso de revista não conhecido. TST - RECURSO DE REVISTA RR 4643008620085120026 464300-86.2008.5.12.0026 (TST). Data de publicação: 25/11/2011.

Reforma Trabalhista - Vigência a partir de 10/11/2017

A empresa poderá adotar uniformes aos seus empregados inserindo logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum (Art. 456-A da CLT, alterada pela Lei nº 13.467, de 13/07/17, DOU de 14/07/17).