

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 027

05/04/2022

Sumário:

- **COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL**
- **CARGOS DE CONFIANÇA - GENERALIDADES**



COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL RECURSOS HUMANOS

A comunicação interpessoal é uma arte humana de se expressar com indivíduos ou grupos de pessoas, além das próprias palavras.

Não há exatamente uma receita pronta e nem tanto uma fórmula científica para se ter uma eficiente comunicação interpessoal.

Uma pessoa poderá ter uma boa cultura, ter uma boa fluência verbal, ser extrovertida, etc., no entanto a sua comunicação é um tanto pobre. Sabe-se que poucas pessoas que tem esta habilidade natural, alcançam seus objetivos com mais facilidade.

Exemplo: Se você é candidato(a) a uma vaga de emprego, a comunicação interpessoal é um peso relevante para ser selecionado(a).

Pesquisas entre profissionais de comunicação, apontam alguns defeitos que contribuem para o insucesso, os quais citamos algumas:

- O vício - Aquele que repetidamente expressa: "não é mesmo"; "tá"; "né", "entende?", etc.
- Timidez - Sujeito amorfo. Aquele que fala baixinho, não olha para o grupo, cabeça baixa, etc.
- Voz - Aquele que tem uma voz de "taquara rachada", fala muito baixo ou alto, "fala-mansa", fala muito lento, péssima dicção, etc.
- Controle Emocional - Aquele que se descontrola emocionalmente por qualquer negativismo. Deixa levar pelas influências negativas.
- Detalhista - Aquele que dá muitas voltas para falar sobre um pequeno assunto.
- Só eu - Aquele que não sabe ouvir as pessoas. Saber ouvir é uma arte.

Algumas recomendações:

- Use e abuse de gestos.
- Exprese com o seu corpo.
- Use sempre o sorriso. Lembre-se que acionamos 72 músculos para franzir a testa e somente 14 para sorrir.
- Use a expressão facial.
- Fale o suficiente, alto e claro.

Inventário de Comunicações Interpessoais

Este inventário lhe oferece uma oportunidade de fazer um estudo objetivo do grau e dos padrões de comunicação em suas relações interpessoais. Ele permitirá que você compreenda melhor a maneira como você se apresenta e age ao se comunicar com pessoas em seus contatos e atividades diárias.

Ao responder as questões, considere seu relacionamento com pessoas que não sejam membros de sua família;

Responda às questões tão rapidamente quanto puder e de acordo com o que você estiver sentindo no momento (não da maneira como você se sente usualmente ou estava sentindo na semana passada, por exemplo);

Faça o estudo sozinho e sem conversar com seus colegas (você poderá discuti-lo depois, uma vez completado o estudo. Não altere quaisquer das respostas, pois isso fará com que o mesmo perca o seu valor;

É imprescindível que as respostas sejam bastante honestas. Use de total franqueza, uma vez que as respostas terão caráter confidencial.

A alternativa "sim" deve ser usada quando a questão pode ser respondida como: "acontece na maior parte das vezes ou usualmente".

A alternativa "não" deve ser usada quando a questão pode ser respondida com um "raramente" ou "nunca".

A alternativa "às vezes" deve ser assinalada quando você definitivamente não puder responder com um "sim" ou um "não". Use esta coluna o mínimo que puder.

Leia cada questão com cuidado. Se você não puder dar uma resposta exata a uma questão, responda-a da melhor forma que puder (não deixe de responder a quaisquer das questões). Não há respostas certas ou erradas. Responda de acordo com a maneira que você sente neste momento. E lembre-se que você não deve se referir a membros da família ao responder as questões.

Nº	QUESTÕES	SIM	NÃO	ÀS VEZES
01	Em conversas, as palavras lhe saem como você gostaria que elas saíssem?			
02	Quando alguém lhe faz uma pergunta que não seja clara, você pede para a pessoa explicar o significado da mesma?			
03	Quando você está tentando explicar alguma coisa, as pessoas tendem a "botar palavras em sua boca"?			
04	Você simplesmente presume que a outra pessoa sabe o que você quer dizer, sem que você tenha que explicar o que você quer realmente dizer?			
05	Você costuma pedir à outra pessoa lhe dizer como ela se sente sobre o ponto que você quer provar?			
06	É difícil para você conversar com outras pessoas?			
07	Em conversa, você fala sobre coisas que são de interesse tanto para você como para a outra pessoa?			

08	Você acha difícil expressar suas idéias quando as dos membros que o circundam são contrárias às suas?			
09	Em conversas, você tenta se colocar no lugar da outra pessoa?			
10	Em conversas, você tem a tendência de falar mais do que a outra pessoa?			
11	Você está ciente de que o tom de sua voz pode afetar os outros?			
12	Você evita dizer algo que você sabe só irá ferir os outros ou piorar as coisas?			
13	É difícil para você aceitar críticas construtivas de outros?			
14	Quando alguém fere seus sentimentos você discute o fato com a pessoa?			
15	Você se desculpa, depois, com alguém cujos sentimentos você tenha possivelmente ferido?			
16	O fato de alguém não concordar com você o deixa "bastante" chateado?			
17	Você acha difícil pensar com clareza quando você está zangado com alguém?			
18	Você deixa de discordar de outros porque você tem medo que eles fiquem zangados?			
19	Quando um problema surge entre você e uma outra pessoa, você consegue discuti-lo sem ficar zangado?			
20	Você está satisfeito com a maneira pela qual você resolve suas diferenças com os outros?			
21	Você fica amuado e aborrecido por muito tempo quando alguém o perturba?			
22	Você fica pouco a vontade quando alguém o elogia?			
23	De modo geral, você é capaz de acreditar nos outros?			
24	Você acha difícil exaltar/louvar e elogiar os outros?			
25	Você tenta deliberadamente esconder suas falhas dos outros?			
26	Você ajuda os outros a lhe entenderem dizendo como você pensa, sente e no que acredita?			
27	É difícil para você confiar aos outros?			
28	Você tem a tendência de mudar de assunto quando seus sentimentos entram numa discussão?			
29	Em conversas, você deixa a outra pessoa terminar de falar antes de reagir a o que ele está dizendo?			

30	Você nota às vezes não estar prestando atenção?			
31	Você tenta ouvir procurando o significado que se quer transmitir quando alguém está falando?			
32	Os outros parecem ouvi-lo quando você está falando?			
33	Numa discussão, é difícil para você ver as coisas através dos pontos de vista da outra pessoa?			
34	Você finge estar ouvindo a outras pessoas quando na verdade você não está?			
35	Em conversas, você consegue diferenciar o que a pessoa está dizendo do que ela pode estar sentindo?			
36	Ao falar, você procura se manter ciente de como as pessoas estão reagindo aquilo que você está dizendo?			
37	Você sente que os outros desejariam que você fosse um tipo diferente de pessoa?			
38	As outras pessoas entendem seus (os de você) sentimentos?			
39	Os outros costumam dizer que você sempre pensa estar certo?			
40	Você admite estar errado quando você sabe que você está errado sobre alguma coisa?			

GABARITO

QUESTÕES	SIM	NÃO	ÀS VEZES
01	03	01	02
02	03	01	02
03	01	03	02
04	01	03	02
05	03	01	02
06	01	03	02
07	03	01	02
08	01	03	02
09	03	01	02
10	01	03	02
11	03	01	02
12	03	01	02
13	01	03	02
14	03	01	02
15	03	01	02
16	01	03	02
17	01	03	02
18	01	03	02
19	03	01	02
20	03	01	02
21	01	03	02
22	03	01	02
23	03	01	02
24	01	03	02
25	01	03	02

26	03	01	02
27	01	03	02
28	01	03	02
29	03	01	02
30	01	03	02
31	03	01	02
32	03	01	02
33	01	03	02
34	01	03	02
35	03	01	02
36	03	01	02
37	03	01	02
38	03	01	02
39	01	03	02
40	03	01	02

TOTAL DE PONTOS =>

40 a 58 pontos	SOFRÍVEL
59 a 83 pontos	SOFRÍVEL/ACEITÁVEL
84 a 120 pontos	ACEITÁVEL



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, irrevalente 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.