



DOSP 09.10.01, p. 202  
PODER JUDICIÁRIO FEDERAL  
Justiça do Trabalho - 2ª Região

2

01

ACÓRDÃO N°: 20010676923

N° de Pauta:093

PROCESSO TRT/SP N°: 20000424093

RECURSO ORDINÁRIO - 39 VT de São Paulo

RECORRENTE: PEPSI COLA ENGARRAFADORA LTDA

RECORRIDO: MANOEL HAGGI NETO

EMENTA

Jornada de Trabalho. Art. 7º, XIII, da CF, e art. 62 da CLT. Com exceção dos diretores, chefes de departamento e gerentes com poderes especiais de gestão, todos os demais empregados que ocupem cargos de confiança têm direito ao recebimento de hora extra, haja ou não controle escrito de horário, que é infração meramente administrativa.

ACORDAM os Juízes da 9ª TURMA do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região em: por unanimidade de votos, dar provimento parcial ao recurso, a fim de excluir da condenação a utilidade salarial, não configurada. Mantido o valor da condenação para efeito de custas.

São Paulo, 22 de Outubro de 2001.

ANTONIO JOSE TEIXEIRA DE CARVALHO  
PRESIDENTE

LUIZ EDGAR FERRAZ DE OLIVEIRA  
RELATOR

MARIA JOSÉ S. C. PEREIRA DO VALE  
PROCURADORA (CIENTE)

RJ 21 / 19964



9ª TURMA

PROCESSO N° 20000424093

RECORRENTE: PEPSI COLA ENGARRAFADORA LTDA

RECORRIDO: MANOEL HAGGI NETO

ORIGEM: 39ª Vara do Trabalho de São Paulo

Jornada de Trabalho. Art. 7º, XIII, da CF, e art. 62 da CLT. Com exceção dos diretores, chefes de departamento e gerentes com poderes especiais de gestão, todos os demais empregados que ocupem cargos de confiança têm direito ao recebimento de hora extra, haja ou não controle escrito de horário, que é infração meramente administrativa.

## RELATÓRIO

RECURSO ORDINÁRIO da reclamada (fls.127/140) contra a sentença de fls.120/125. Pedes reforma da decisão nos seguintes pontos: condenação ao pagamento de horas extras e reflexos e integração do salário utilidade. Contra-arrazoado (fls. 146/149). Parecer do Ministério Público (fls.152), pelo conhecimento e prosseguimento. Pressupostos recursais em ordem (fls.23,126,127,141 ).

## VOTO

1. Conheço e dou provimento parcial.
2. Os trabalhadores de maneira geral estão sujeitos ao cumprimento de oito horas de trabalho por dia e de quarenta e quatro por semana, conforme dispõe o art. 7º, inciso XIII, da CF, salvo aqueles empregados que possuem normas especiais ou são expressamente excluídos da jornada de trabalho. Neste último caso encontram-se os empregados que ostentam os cargos nominados no art. 62 da CLT. A função de chefe de serviço não se equipara à de chefe de departamento, nem à de gerente, para os efeitos desse artigo. O chefe de serviço é, sem dúvida, um empregado de confiança mas nem todo empregado de confiança está obrigado a cumprir mais de oito horas por dia e mais de quarenta e quatro por semana. Para a lei, somente os diretores, chefes de departamento e gerentes com poderes de gestão estão excluídos da regra geral do art. 58 da CLT. Como o reclamante não ocupava nenhum desses cargos, está correta a decisão que mandou pagar as horas extras e os

RJ 21 / 19964



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL  
Justiça do Trabalho - 2ª Região

respectivos reflexos. Também o fato de não haver controle escrito de horário é irrelevante. É opção da empresa deixar o empregado trabalhar livremente, sem marcar cartão de ponto. A lei manda que haja o controle escrito para todos e para as empresas que têm mais de dez empregados ordena que esse controle seja feito em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções ministeriais. É falsa a idéia divulgada em parte da doutrina e da jurisprudência de que o empregado ocupante de cargo de confiança não tem direito ao recebimento de horas extras. Não é o que está escrito na lei. Com exceção dos diretores, chefes de departamento e gerentes com poderes especiais de gestão, todos os demais empregados que ocupam cargos de confiança têm o mesmo direito que os demais empregados, haja ou não controle escrito do horário, desde que prove o cumprimento de sobrejornada, como aconteceu no caso dos autos. A ausência de controle do horário é infração meramente administrativa, que não prejudica o direito do trabalhador.

3. A respeito do veículo utilizado pelo reclamante, *dou provimento para excluir essa parte da condenação*, porque existe confissão do reclamante de que o veículo era utilizado "*tanto em serviço como fora dele, inclusive podendo ser usado por seus familiares*" (fls. 113). Portanto, está claro que o veículo era fornecido para uso em serviço e, por liberalidade, podia ficar com o reclamante para uso pessoal. Neste caso, o veículo perde a característica de salário, conforme orientação jurisprudencial 246 da SDI-1 do TST, abaixo transcrita:

Salário-utilidade. Veículo. A utilização, pelo empregado, em atividades particulares, de veículo que lhe é fornecido para o trabalho da empresa não caracteriza salário-utilidade.

**CONCLUSÃO**

4. Dou provimento parcial ao recurso, a fim de excluir da condenação a utilidade salarial, não configurada. Mantém-se o valor da condenação para efeito de custas. Nada mais.

*LUIZ EDGAR FERRAZ DE OLIVEIRA*

*Relator*

RJ 21 / 1 19/04