

ASSUNTO: GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO X HORAS EXTRAS

Função de confiança ocorre quando o empregador outorga um poder próprio seu a um determinado trabalhador.

CARACTERÍSTICA

Apesar da legislação trabalhista não contemplar especificamente uma definição para o **cargo de confiança**, o artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê que ele é **concedido** ao colaborador detentor de **uma relevante função na empresa, geralmente denominados de gerentes**.

Cargo de confiança não é meramente um título ou uma função dentro da empresa. É necessário efetivamente deter poderes de gestão, ou seja, tomar decisão de forma autônoma, o empregador atribui para tal empregado maior poder de confiança, o qual age em seu nome ou como se este fosse desenvolvendo atividades com poder de mando.

O exercente do cargo de confiança é um empregado como outro qualquer, mas que dada a natureza da função desempenhada, existente em todo contrato de trabalho, assume especial relevo.

A subordinação hierárquica às normas disciplinares imposta pela empresa, em relação ao ocupante de cargo de confiança imediata do empregador, é substituída, parcialmente, pelo dever de aplicação, zelo, dedicação e fidelidade aos objetivos da empresa.

FUNÇÃO

É indispensável que o ocupante de cargo de confiança possua autonomia e tome decisões em nome da empresa, como para contratar serviços; entrevistar, admitir, assalariar e demitir empregados; aplicar medidas disciplinares (Advertência, suspensão e dispensa sem justa); abrir e fechar a empresa, coordenar equipe, etc...

REMUNERAÇÃO - GRATIFICAÇÃO 40%

O empregado que exerce cargo de confiança, superior na hierarquia e nas responsabilidades, obrigatoriamente tem que receber pelo menos 40% a mais sobre seu salário básico. Esse acréscimo é conhecido como **gratificação de função 40%**, pago pelo Empregador em decorrência da maior responsabilidade atribuída.

A condição de cargo de confiança deve ser registrada na Carteira de Trabalho, e a gratificação precisa ser discriminada no contra cheque.

JORNADA DE TRABALHO

O artigo 62 da CLT, determina que acrescido a **Gratificação de Função** de 40% ao salário do exercente de cargo de confiança, **deixa de estar sujeito** às normas relativas à **jornada do trabalho**, portanto, deixa de ter direito a hora, adicional noturno, dentre outros.

HORA EXTRA

Para aqueles que exercem cargo de confiança não há controle de jornada, com isso não são devidas horas extras pelo excesso de jornada, em contrapartida, o salário, compreendendo a **gratificação de função**, deve ser igual ou superior ao salário básico acrescido de 40% do seu valor (Parágrafo único do artigo 62, inciso II).

A cobrança realizada em relação a esses empregados, ocorre sobre as metas e resultados esperados, e não ao cumprimento de uma jornada predeterminada.

Importante!

Nossa recomendação, é que não pode haver abuso no excesso de horas extras.

DOMINGOS E FERIADOS

A atividade do ocupante de cargo de confiança, como todos os outros trabalhadores, nos domingos e nos feriados deve ser remunerado em dobro. De acordo com jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, é assegurado a todos os trabalhadores o repouso semanal remunerado preferencialmente aos domingos (Artigo 7º, XV, da Constituição Federal e artigo 1º da Lei 605/49).

REVERSÃO AO CARGO EFETIVO

Deixando empregado de exercer o cargo de confiança, sendo o mesmo revertido ao cargo efetivo anteriormente ocupado, não lhe será assegurado o direito à manutenção do pagamento da gratificação, a qual não será incorporada ao salário, independentemente do tempo de exercício da respectiva função de confiança, ou seja, havendo a reversão do empregado ao cargo anterior a gratificação deixará de ser paga imediatamente (Art. 468, na redação dada pela Lei 13.467/2017).

ESTABILIDADE

Não há estabilidade para os empregados que estejam ocupando e/ou que deixaram de ocupar o **cargo de confiança**, artigo 499 da CLT.

SUGESTÃO

É interessante analisar trabalhadores que se enquadram nas características acima elencada, ou seja, verificar se de repente há um trabalhador que fica até mais tarde, que precisa chegar mais cedo, que abre e fecha a empresa e por este motivo gera excessivas horas extras, nesse caso seria mais vantajoso substituir as horas extras pela gratificação de função (40%). Dessa forma o funcionário deixaria de receber as horas extras, além disso o financeiro já teria programado o desembolso fixo ao final de cada mês laboral, ou seja, não teria surpresas de oscilações de valores, já teria a programação certa de pagamento.

LEMBRETE – CONFIANÇA TEM LIMITE!!!

Em resumo: O que não pode é atribuir o cargo de gerente para desviar da hora extras sem que o trabalhador tenha as características mencionadas.

Sua acessória jurídica pode ser consultada a respeito.

MABIT CONTABILIDADE