



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Incidente de Julgamento de Recurso de Revista e de Embargos Repetitivos 0010910-85.2021.5.15.0009

Relator: KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 09/01/2025

Valor da causa: R\$ 756.837,04

Partes:

SUSCITANTE: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga - Presidente do Tribunal Superior do Trabalho

SUSCITADO: TRIBUNAL PLENO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

RECORRENTE: MARCIO FERNANDO WOBETO

ADVOGADO: LUCAS CARVALHO DA SILVA

ADVOGADO: JONAS LOBATO DOS SANTOS E MOURA

RECORRIDO: GESTAMP BRASIL INDUSTRIA DE AUTOPECAS S/A

ADVOGADO: VITORIA MORAES LESSA

ADVOGADO: ANA PAULA GOMIDE DE OLIVEIRA NEUBARTH

ADVOGADO: LUCYANNA JOPERT LIMA LOPES

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-RR - 0010910-85.2021.5.15.0009

A C Ó R D ã O
Tribunal Pleno
GPACV/ipm/rdc

PROPOSTA DE AFETAÇÃO EM INCIDENTE DE RECURSOS REPETITIVOS. CARGO DE CONFIANÇA. GERÊNCIA. ART. 62, INCISO II E PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. CRITÉRIO OBJETIVO. ACRÉSCIMO REMUNERATÓRIO. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. BASE DE CÁLCULO. Diante da multiplicidade de recursos de revista fundados em idêntica questão de direito, a relevância da matéria e ausência de jurisprudência uniforme entre as Turmas do TST, torna-se necessária a afetação do incidente de recursos de revista repetitivos, a fim de dirimir as seguintes questões jurídicas: O requisito a consagrar padrão remuneratório diferenciado do detentor de cargo de confiança a que se refere o art. 62, II, da CLT deve ser observado em relação à remuneração global ou deve ser comprovado o percentual de 40% correspondente ao valor da gratificação de função percebida pelo empregado em relação ao salário do respectivo cargo efetivo? **Incidente de recursos repetitivos admitido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista** nº TST-RR-1 000135-44.2024.5.02.0431, em que é RECORRENTE **MÁRCIO FERNANDO WOBETO** e é RECORRIDO **GESTAMP BRASIL INDÚSTRIA DE AUTOPEÇAS S.A.**

Trata-se de proposta de afetação de recurso, apresentada pela Presidência do Tribunal Superior do Trabalho, em face de tema ainda não pacificado, nos termos do art. 896-C da CLT.

É o relatório.

V O T O

AFETAÇÃO DO RECURSO DE REVISTA AO REGIME DE RECURSOS REPETITIVOS – CASO EM EXAME

A matéria discutida no recurso de revista diz respeito ao critério objetivo remuneratório para caracterização do cargo de confiança de gerência, não submetido a controle de jornada, com previsão no artigo 62, II, da CLT, à luz do disposto em seu parágrafo único.

No caso concreto sob exame, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região registrou a premissa fática de que o reclamante “*passou a auferir um aumento no patamar salarial da ordem de 10% a partir do momento em que passou a exercer o cargo de ‘coordenador de projetos’, o qual, como admitido, ostenta fidúcia especial*”, destacando o salário elevado e diferenciado no importe de R\$ 11.641,00 (onze mil, seiscentos e quarenta e um reais). Destacou que o fato de o reclamante não receber gratificação pela função, de forma destacada, no importe de 40% do salário base, não o afasta do enquadramento a que alude o art. 62, II, da CLT, por não se tratar de obrigatoriedade legal, considerando a expressão “se houver” aposta no parágrafo único do referido dispositivo (fls. 444/454). No recurso de revista, no tema objeto da controvérsia, o reclamante pretende o recebimento do adicional de 40% pelo



exercício de cargo de confiança ou, subsidiariamente, o recebimento de horas extras. Defende que, para a configuração do cargo de gestão, excludente da percepção de horas extras, o legislador ordinário estabeleceu um adicional mínimo de 40% em relação ao cargo efetivo (salário base), o que não foi observado pelo acórdão regional. Concluiu que “o acórdão erra em 2 pontos, ao decidir que a base cálculo não é do cargo efetivo, mas do subordinado, e reconhecer que o aumento foi de 10%, o que não alcança os 40% da Lei da mesma maneira, estando desenquadrado da exceção de controle de jornada, seja sob qual fundamento do acórdão queira”. Fundamenta o recurso de revista em violação à legislação federal (art. 62, parágrafo único, da CLT) e divergência jurisprudencial (fls. 478/498).

Assim delineada a controvérsia, passo à análise dos requisitos para afetação do presente caso ao regime de incidente de recursos de revista repetitivos, o que faço com fundamento no art. 41, XXXVIII, do RITST.

MULTIPLICIDADE DE RECURSOS DE REVISTA FUNDADOS EM IDÊNTICA QUESTÃO DE DIREITO

Os requisitos legais para a instauração do incidente de recursos repetitivos estão previstos no art. 896-C, *caput*, da CLT, segundo o qual “**Quando houver multiplicidade de recursos de revista fundados em idêntica questão de direito, a questão poderá ser afetada à Seção Especializada em Dissídios Individuais ou ao Tribunal Pleno, por decisão da maioria simples de seus membros, mediante requerimento de um dos Ministros que compõem a Seção Especializada, considerando a relevância da matéria ou a existência de entendimentos divergentes entre os Ministros dessa Seção ou das Turmas do Tribunal**” (destaquei).

No que diz respeito ao requisito da **multiplicidade** de recursos de revista em que se discute a mesma questão de direito do presente caso, verifica-se que, em pesquisa jurisprudencial realizada em **5/5/2025**, no sítio eletrônico deste tribunal, adotando-se como critério de busca as expressões “cargo de confiança”, “art. 62, II, da CLT” e “gratificação de função” foram localizados, nos últimos 12 meses, **124 acórdãos** e **2.746 decisões monocráticas**.

RELEVÂNCIA DA MATÉRIA E DIVERGÊNCIA DE ENTENDIMENTOS ENTRE AS TURMAS

O **tema de fundo** diz respeito ao critério objetivo remuneratório para caracterização do cargo de confiança de gerência, não submetido a controle de jornada, com previsão no artigo 62, II, da CLT, à luz do disposto em seu parágrafo único:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

(...)

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.

(...)

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

A **relevância do tema** decorre da interpretação do critério legal exigido, quanto ao padrão remuneratório majorado, para afastamento do empregado do regime de controle de jornada e, conseqüentemente, da percepção de horas extras.

Além disso, a ausência de jurisprudência uniforme entre as Turmas desta Corte para caracterização do cargo de confiança previsto no art. 62, II, da CLT, quanto ao requisito objetivo,



incentiva a recorribilidade e propicia o surgimento de entendimentos dissonantes entre os Tribunais Regionais do Trabalho, o que torna relevante a pacificação do tema, como precedente qualificado, nos termos do art. 926 do CPC.

Cito, a título de exemplo, os seguintes julgados divergentes de Tribunais

Regionais:

PADRÃO REMUNERATÓRIO DIFERENCIADO, SEM FIXAÇÃO DE PERCENTUAL MÍNIMO DE ACRÉSCIMO SALARIAL PARA CARACTERIZAÇÃO DO CARGO DE CONFIANÇA:

CARGO DE CONFIANÇA CARACTERIZADO. ART. 62, II, DA CLT. GRATIFICAÇÃO DISCRIMINADA. PRESCINDIBILIDADE. Configurada a função de confiança, nos termos do art. 62, II, da CLT, prescindível o destaque da gratificação do salário, bastando que se verifique o patamar remuneratório diferenciado. Diferença salarial relativa à gratificação de função indevida. Sentença reformada. (Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000267-07.2022.5.09.0654. Relator(a): JANETE DO AMARANTE. Data de julgamento: 16/11/2023. Juntado aos autos em 17/11/2023. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/HnyVsm>. Grifos acrescidos.)

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. DIREITO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO. I. CARGO DE CONFIANÇA. HORAS EXTRAS. ART. 62, II, DA CLT. 1. A reclamante insurge-se contra a sentença alegando, em síntese que não exercia cargo de gestão que justificasse o enquadramento no art. 62, II da CLT; que havia controle de jornada; que não recebia gratificação de função em valor adequado; que sofria supressão do intervalo intrajornada; que a remuneração global configurava salário compressivo, que o cálculo do complemento da RMNR estava incorreto e que não há que se falar em condenação em honorários sucumbenciais. **2. O exercício de função gerencial com poderes de mando e gestão, corroborado por prova testemunhal, associado ao recebimento de remuneração diferenciada através de "Remuneração Global", que supera substancialmente o salário da função original, configura cargo de confiança nos termos do art. 62, II da CLT.** A existência de registros de entrada por "catraca" não descaracteriza o cargo de confiança quando serve apenas para controle administrativo, sem fiscalização efetiva de horários. II. REMUNERAÇÃO GLOBAL. DESCARACTERIZAÇÃO DE SALÁRIO COMPLESSIVO. 1. A "Remuneração Global" consiste em sistema remuneratório próprio dos ocupantes de cargo de confiança, que substitui as parcelas salariais do cargo efetivo acrescidas da gratificação de função gerencial, com previsão em regimento interno. 2. Não configura salário compressivo quando o empregado tem ciência das parcelas englobadas e recebe montante superior ao que faria jus caso não exercesse a função gerencial. (...) Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (Primeira Turma). Acórdão: 0001064-38.2017.5.06.0008. Relator(a): IVAN DE SOUZA VALENCA ALVES. Data de julgamento: 13/11/2024. Juntado aos autos em 15/11/2024. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/sb385d>. Grifos acrescidos.)

SUPERVISOR. CARGO DE CONFIANÇA. CARACTERIZAÇÃO. HORAS EXTRAS. Os autos dão conta de que, efetivamente, o autor gozava de status diferenciado na estrutura da empresa, sendo o cargo de supervisor inserido na estrutura de liderança, bem assim de que os salários obedeciam a uma estratificação em relação aos demais empregados. Evidenciados os elementos a que alude o art. 62, II, da CLT, quais sejam, fidência especial e **ganhos diferenciados**, há de ser mantida a decisão que indeferiu as horas extras por encontrar-se caracterizado o exercício de cargo de confiança. Sentença mantida. (Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0001043-51.2019.5.13.0023. Relator(a): EDUARDO SERGIO DE ALMEIDA. Data de julgamento: 23/02/2021. Juntado aos autos em 25/02/2021. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/afsqFd>. Grifos acrescidos.)

HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. ART. 62, II da CLT. Demonstrada fidência especial, poderes de mando e gestão e percepção de salário diferenciado, em decorrência da responsabilidade inerente ao cargo, impõe-se o enquadramento do empregado na exceção prevista no art. 62, II da CLT. (Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (4ª Turma). Acórdão: 0001098-83.2021.5.12.0047. Relator(a): GARIBALDI TADEU PEREIRA FERREIRA. Data de julgamento: 13/03/2024. Juntado aos autos em 05/04/2024. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/8P3YKf>. Grifos acrescidos.)

NECESSIDADE DE GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO, COM ACRÉSCIMO DE 40% EM RELAÇÃO AO CARGO EFETIVO ANTERIORMENTE EXERCIDO, PARA CARACTERIZAÇÃO DO CARGO DE CONFIANÇA:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. CARGO DE GERÊNCIA. DESCARACTERIZAÇÃO. APLICAÇÃO DAS NORMAS DE DURAÇÃO DO TRABALHO. O art. 62 da CLT prevê dois requisitos cumulativos para que se opere a exclusão do regime de controle de jornada e a desnecessidade do pagamento das horas extras dos empregados gerentes: a percepção de gratificação de função igual ou superior a 40% do respectivo salário (parágrafo único); e o exercício de atividade de gerência do



empreendimento, com amplos poderes de mando e gestão (inciso II). No caso dos autos, defluiu do cotejo probatório que o reclamante não ocupava posição de destaque de mando e gestão no empreendimento da reclamada a ponto de ser reconhecido como autoridade máxima no estabelecimento, em que pese a gratificação de função e a nomenclatura a ele atribuídas. Isso porque era o supervisor, a quem o reclamante se subordinava, que desempenhava o papel de longa manus do empregador, sendo suas decisões autônomas e isentas de anuência. Recurso não provido. (Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0100051-64.2020.5.01.0034. Relator(a): MAURICIO PAES BARRETO PIZARRO DRUMMOND. Data de julgamento: 08/05/2024. Juntado aos autos em 17/05/2024. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/zCHG5S>. Grifos acrescidos.)

CARGO DE CONFIANÇA. ART. 62, II, CLT. ENCARREGADA DE FRENTE DE CAIXA. AUSÊNCIA DE PODERES DE MANDO E GESTÃO. HORAS EXTRAS DEVIDAS. Nos termos do art. 62, II, CLT, o exercício de função de confiança, capaz de afastar o direito do trabalhador ao pagamento de horas extras, pressupõe a presença de alguns requisitos: a) o requisito objetivo, consistente no pagamento de gratificação de função não inferior a 40% do salário efetivo; e b) o requisito subjetivo, relativo existência de poderes de mando e gestão. Ausentes, no caso, ambos os requisitos, devida é a fixação da jornada de trabalho em juízo e a condenação do reclamado ao pagamento das horas extras devidas. (Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). Acórdão: 0000445-36.2022.5.09.0013. Relator(a): VALDECIR EDSON FOSSATTI. Data de julgamento: 29/11/2023. Juntado aos autos em 05/12/2023. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/cttFDs>. Grifos acrescidos.)

REMUNERAÇÃO DO CARGO DE CONFIANÇA SUPERIOR A, NO MÍNIMO, 40% DO SALÁRIO DO CARGO EFETIVO ANTERIORMENTE EXERCIDO, SEM NECESSIDADE DE GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO EM RUBRICA DISCRIMINADA, PARA CARACTERIZAÇÃO DO CARGO DE CONFIANÇA:

RECURSO ORDINÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. GRATIFICAÇÃO DE 40% PREVISTA NO ART. 62, II, DA CLT. CONTROVÉRSIA SOBRE O REQUISITO OBJETIVO DA REMUNERAÇÃO DIFERENCIADA. Não é o fato de a autora exercer cargo de gestão, nos moldes do artigo 62, II da CLT, que obrigatoriamente deverá seu salário ser acrescido de valores a título de gratificação de função. Ao revés. O que se tem é que na lei foi fixado um percentual mínimo para a gratificação, se houver. Ou seja, não há a obrigatoriedade de conceder uma "gratificação", nem essa se constitui em requisito essencial para a configuração do cargo de confiança em questão. **O empregado exercente do cargo de confiança deve ter remuneração diferenciada, a qual deve ser superior em pelo menos 40% ao salário do cargo efetivo correspondente, de modo que não há necessidade de a gratificação ser paga em rubrica própria, não sendo requisito legal que, a cada reajuste salarial, fosse observado o acréscimo de 40% a título de gratificação de função.** Apelo obreiro a que se nega provimento, no particular. (Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (Segunda Turma). Acórdão: 0000433-50.2023.5.06.0181. Relator(a): PAULO ALCANTARA. Data de julgamento: 25/10/2023. Juntado aos autos em 26/10/2023. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/9wR7Rb>. Grifos acrescidos.)

CARGO DE GESTÃO. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. DIFERENÇAS SALARIAIS INDEVIDAS. Da leitura do parágrafo único do artigo 62 da CLT depreende-se que o pagamento de gratificação de função em título separado ao salário não é obrigatório. Tal fato, porém, não significa que o detentor do cargo de confiança não tenha direito ao recebimento de remuneração superior em, no mínimo 40%, relativamente ao cargo originário. É possível que o acréscimo salarial previsto em lei já esteja abarcado pelo valor diferenciado do salário do empregado gestor. Nesta hipótese a quitação da gratificação de função em separado não se justifica. Entretanto, caso o padrão remuneratório do obreiro que exerce cargo de gestão não seja superior a 40% da remuneração do cargo efetivo, o pagamento adicional da gratificação de função tem lugar. No caso dos autos, o padrão salarial do reclamante decorrente de sua promoção ao cargo de confiança apresenta acréscimo superior a 40% se comparado ao cargo originário, em atenção aos ditames legais. Recurso Ordinário do autor a que se nega provimento. (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (6ª Turma). Acórdão: 1000897-58.2018.5.02.0241. Relator(a): MARIA CRISTINA CHRISTIANINI TRENTINI. Data de julgamento: 17/06/2021. Juntado aos autos em 25/06/2021. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/psAYQs>. Grifos acrescidos.)

ACRÉSCIMO SALARIAL EM RELAÇÃO AO SALÁRIO DOS DEMAIS EMPREGADOS DA EMPRESA (SUBORDINADOS), PARA CARACTERIZAÇÃO DO CARGO DE CONFIANÇA:

CARGO DE CONFIANÇA. GERENTE. ACRÉSCIMO SALARIAL COMPATÍVEL. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO INDEVIDA. Inexiste obrigatoriedade de quitação destacada de "gratificação de 40%" aos ocupantes da função de gerente. Todavia, a retribuição destinada à função de confiança - gerente, neste caso - deve ser, no mínimo, superior em 40% ao salário efetivo destinado aos demais empregados (art. 62, parágrafo único, da CLT), o que foi observado pelo empregador. (Tribunal Regional do Trabalho da



12ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000534-34.2022.5.12.0059. Relator(a): NARBAL ANTONIO DE MENDONCA FILETI. Data de julgamento: 27/06/2023. Juntado aos autos em 03/07/2023. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/YCcXUR>. Grifos acrescidos.)

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. CARGO DE CONFIANÇA. O dispositivo legal que trata do cargo de confiança, com isenção do empregador do pagamento de horas extras (art. 62, II, parágrafo único, da CLT) não previu a obrigatoriedade do pagamento destacado da gratificação de 40% para os exercentes do cargo de gerente (ou equiparados), porquanto a lei foi expressa no sentido de utilizar a expressão "se houver". **Muitas vezes ocorres de o ocupante de cargo de confiança receber remuneração destacada, em comparação aos empregados hierarquicamente abaixo dele, sem pagamento da gratificação de 40%, sem que isto leve à conclusão de que não seria aplicável em tal situação a previsão do dispositivo legal citado.** (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (17ª Turma). Acórdão: 1000514-68.2021.5.02.0502. Relator(a): MARIA DE LOURDES ANTONIO. Data de julgamento: 07/07/2022. Juntado aos autos em 14/07/2022. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/xukdCR>. Grifos acrescidos.)

RECURSO ORDINÁRIO. DROGARIA PACHECO. CARGO DE GERENTE DE FILIAL. Para o enquadramento do cargo de gerente de filial no artigo 62, II da CLT, não se exige o pagamento de gratificação de função, não obstante, o respectivo parágrafo único preconiza que o salário do gestor ou equiparado deve ser razoavelmente diferenciado, superior em pelo menos 40% (quarenta por cento), **quando comparado com o salário dos demais empregados que exercem funções meramente ordinárias ou técnicas sem poderes de gestão.** (Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (5ª Turma). Acórdão: 0100380-32.2022.5.01.0026. Relator(a): CLAUDIO JOSE MONTESSO. Data de julgamento: 13/12/2023. Juntado aos autos em 19/12/2023. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/GGZFcM>. Grifos acrescidos.)

No Tribunal Superior do Trabalho, há entendimentos divergentes entre Turmas do Tribunal, eis que se verificam **5 Turmas (1ª, 2ª, 3ª, 5ª e 6ª Turmas)** adotando o posicionamento no sentido de que o **valor total da remuneração do cargo de confiança de gerente deve ser, no mínimo, 40% superior ao salário do respectivo cargo efetivo exercido anteriormente pelo trabalhador** (e não dos demais empregados subordinados). Em outras palavras, basta que o salário do cargo de confiança (ou este somado à gratificação de função, se houver) seja superior ao salário efetivo anteriormente exercido em, pelo menos, 40% (quarenta por cento). Note-se, ainda, que a **2ª e 6ª Turmas** reforçam a **desnecessidade de rubrica própria (discriminada) de gratificação de função para esse fim**. Nesse sentido, os seguintes julgados:

(...) **RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. NÃO CONFIGURAÇÃO ANTE O NÃO PREENCHIMENTO DO REQUISITO OBJETIVO (ACRÉSCIMO REMUNERATÓRIO EM RELAÇÃO AO CARGO EFETIVO) NO PERCENTUAL FIXADO PELO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 62 DA CLT. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.** 1. O autor postula o pagamento de horas extraordinárias considerando não estar enquadrado na exceção legal prevista no art. 62, II, da CLT, em especial, considerando o não preenchimento do requisito objetivo alusivo ao acréscimo salarial. 2. O parágrafo único do art. 62 da CLT é claro no sentido de que "o regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento)". 3. **A jurisprudência desta Corte Superior tem se consolidado no sentido de que não exigir que o percentual de acréscimo (de 40%) corresponda apenas ao valor da gratificação de função, mas tão somente que o valor total da remuneração percebida pelo empregado que exerça o cargo de confiança seja, pelo menos, 40% superior ao "salário do respectivo cargo efetivo".** 4. Contudo, não é o que se verifica nos autos porquanto o Tribunal Regional limitou-se a assinalar que o autor "percebia remuneração muito superior à dos seus subordinados", reiterando que "o referencial é o salário efetivo dos demais empregados". **Em tal contexto, constata-se a violação do parágrafo único do art. 62 da CLT, haja vista que o requisito legal é de natureza objetiva, exigindo que seja demonstrado que o valor do salário do autor exercente do cargo de confiança é, no mínimo, 40% superior ao do cargo efetivo por ele exercido anteriormente, e não de seus subordinados (até porque não seria possível presumir que o cargo efetivo do autor correspondesse ao ocupado por tais subordinados e tampouco que todos estes tivessem igual remuneração entre si, o que sepultaria a própria objetividade do critério).** Recurso de revista conhecido e provido. (RR-0000254-64.2021.5.05.0133, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 10/04/2025. Grifos acrescidos.)

AGRAVO INTERNO. RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. CARGO DE CONFIANÇA - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional consignou expressamente que "No



caso em exame, são incontroversos os fatos de que o empregado exerceu a função de gerência da loja do Shopping Center Lapa, bem como que não lhe era paga gratificação de função, tendo a empresa Autora alegado que fazia o controle da jornada do obreiro " e que " Ao alegar este fato, que é impeditivo do direito autoral, atraiu a empresa para si o ônus da prova, na esteira do que dispõem os arts. 818, II, da CLT e 373, II, do CPC/2015", bem como que " Deste ônus a empregadora não se desincumbiu, pois não trouxe aos autos os controles de ponto relativos ao contrato de trabalho do empregado Réu ". Ora, a tese defendida pela reclamada apregoa que o parágrafo único do art. 62 da CLT não impõe ao empregador o dever de pagar ao empregado que desempenha função de confiança gratificação no importe de 40%. Ressalta, ainda, que, se a própria reclamada defende que o obreiro se enquadra na exceção prevista no art. 62, II, da CLT, não há que se falar na juntada de controles de ponto. De fato o parágrafo único do art. 62 da CLT não prevê a obrigatoriedade do pagamento da gratificação de função de 40% para aqueles que exercem cargo de confiança, de modo que a aludida gratificação constituiu apenas um dos requisitos que viabilizam a exclusão dos empregados do controle de jornada. No entanto, se a reclamada admite expressamente que o obreiro não possuía controle de jornada, tanto assim que não havia como proceder a juntada dos cartões de ponto, em razão exatamente do seu enquadramento na exceção do art. 62, II, da CLT, nesse caso o pagamento da gratificação de 40%, ainda que na forma de salário complessivo, se faz necessária. **Realmente, o requisito objetivo para o enquadramento do obreiro na excepcionalidade contida no art. 62, II, da CLT é a percepção de salário do cargo de confiança equivalente, no mínimo, ao valor do salário efetivo acrescido de 40%, não sendo obrigatório especificamente o pagamento destacado de gratificação de função de 40% sobre o salário efetivo.** No entanto, não há qualquer delineamento no acórdão regional no sentido de que o obreiro, ocupante de cargo de confiança, e enquadrado na exceção do art. 62, II, da CLT, percebia salário do cargo de confiança equivalente, no mínimo, ao valor do salário efetivo acrescido de 40%. Desta forma, não há como se alterar os termos do acórdão regional. Agravo interno a que se nega provimento. (Ag-ED-RR-523-05.2018.5.05.0038, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 06/09/2024. Grifos acrescidos.)

Trata-se, de um lado, dos trabalhadores que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho; de outro lado, os exercentes de cargos de gestão, desde que também recebam acréscimo salarial igual ou superior a 40% do salário do cargo efetivo (art. 62, II e parágrafo único, CLT). **Note-se que, a teor do parágrafo único do art. 62 da CLT, há duas maneiras de incremento do padrão salarial para se classificar o empregado no inciso II do mesmo dispositivo legal: pelo próprio alto nível do salário do cargo de confiança ou por meio de gratificação de função, se houver.** Quanto aos poderes de gestão inerentes a esses profissionais, certo que, na atual regra do art. 62 da CLT, após a Lei 8.966/94, houve atenuação dos requisitos que eram então lançados a esses trabalhadores, sendo que hoje se inserem nesse conceito os empregados que detenham elevadas atribuições e poderes de gestão (até o nível de chefe de departamento ou filial). **Ou seja, são dois os requisitos para enquadramento do empregado na situação excepcional do art. 62, II, da CLT, quais sejam, elevadas atribuições e poderes de gestão (até o nível de chefe de departamento ou filial) e distinção remuneratória, à base de, no mínimo, 40% a mais do salário do cargo efetivo (considerada a gratificação de função, se houver)**. Na hipótese, a Corte Regional indeferiu o pagamento de horas extras, por entender que a Reclamante estava inserida na hipótese do art. 62, II, da CLT. Em que pese o Tribunal Regional tenha consignado que a Reclamante exercia função com poderes de mando e gestão, extrai-se, do acórdão recorrido, que a Reclamada não verificou a necessária distinção remuneratória para que a Reclamante pudesse ser enquadrada na exceção do art. 62, II, da CLT. **Isso porque, não comprovou a Reclamada o requisito objetivo hábil para o efetivo exercício do cargo de gestão, qual seja, majoração salarial em, no mínimo, 40% sobre o salário efetivo, vale dizer, sobre o salário anteriormente recebido.** Acerca do requisito objetivo, o TRT registrou: " Relativamente à questão salarial, noto que em dezembro de 2012 a reclamante percebia salário de R\$ 2.748,42 e, em janeiro/2013, passou a receber R\$ 3.385,84 ", ou seja, em percentual menor que o exigido pela lei. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido. (Ag-RR-20525-13.2018.5.04.0009, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 11/10/2024. Grifos acrescidos.)

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. 1. **HORAS EXTRAS. GERENTE. ENQUADRAMENTO NO ART. 62, II DA CLT. REEXAME DE FATOS E PROVAS. IMPOSSIBILIDADE. ÓBICE DA SÚMULA 126 DO TST. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA.** 1.1. A finalidade precípua desta Corte Superior, na uniformização de teses jurídicas, não autoriza a revisão do conjunto fático-probatório já analisado pelo Tribunal Regional, na esteira do entendimento consolidado pela Súmula 126/TST. 1.2. Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional, soberano na análise do contexto fático-probatório dos autos (Súmula 126 do TST), concluiu que "não restou comprovado pela reclamada que o reclamante possuísse autonomia, exercendo encargos de gestão, não sendo responsável por decisões próprias do empregador". Desse modo, o acolhimento de suas pretensões demandaria necessariamente o reexame do acervo probatório,



procedimento vedado nesta esfera extraordinária. 1.3. **Releva destacar que, para a caracterização da confiança prevista no art. 62, II, da CLT, que exclui determinados empregados do Capítulo da CLT referente à duração do trabalho, faz-se necessário comprovar** que o exercente da função possui amplos poderes de mando e gestão, corporificando a substituição do empregador, ou da empresa, na condução do empreendimento econômico, **além da percepção de acréscimo salarial de 40%, nos termos do parágrafo único do art. 62 da CLT.** Precedentes. (...) Agravo conhecido e desprovido. (AIRR-0011317-38.2020.5.15.0135, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 08/04/2025. Grifos acrescidos.)

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA. RECLAMANTE. **HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. REMUNERAÇÃO DIFERENCIADA. DESNECESSIDADE DE PERCEÇÃO DE GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO EM RUBRICA SEPARADA 1** - Delimitação do acórdão recorrido: "Ademais, os documentos presentes nos autos revelam que, no primeiro mês do contrato, a autora exerceu a função de "auxiliar administrativo", percebendo salário base de R\$ 1.970,00 (fl. 459); em , quando ocupava o cargo de "encarregada financeiro", maio/2016 o salário base da reclamante passou a R\$ 2.940,00 (fl. 460); no mês da rescisão (11/2020), o salário da reclamante foi R\$ 3.903,75 (TRCT, fl. 22). Por sua vez, a Sra. Elisandra Machado Rocha, subordinada à reclamante (conforme depoimento de fl. 537), em maio/2016 percebia salário de R\$ 1.880,00, reajustado para R\$ 2.309,00 em maio/2019, permanecendo nesse patamar até janeiro/2021, o que comprova, em ambas as ocasiões, ser o padrão remuneratório da autora bastante superior ao de sua subordinada, com acréscimo salarial acima de 50%." 2 - O caso dos autos se refere à hipótese do art. 62, II, da CLT, cujo teor é o seguinte: "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. (...) Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento)" . **Ou seja, a gratificação de função não é obrigatória. A obrigatoriedade é de remuneração diferenciada.** 3 - Não há transcendência política, pois não constatado o desrespeito à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal; não há transcendência social quando não é possível discutir, em recurso de reclamante, a postulação de direito social constitucionalmente assegurado, na medida em que a matéria probatória não pode ser revisada no TST, e, sob o enfoque de direito não se constata o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência desta Corte Superior; não há transcendência jurídica, pois não se discute questão nova em torno de interpretação da legislação trabalhista; não se reconhece a transcendência econômica quando, a despeito dos valores da causa e da condenação, não se constata a relevância do caso concreto, pois a tese do TRT é no mesmo sentido do entendimento desta Corte Superior, não havendo matéria de direito a ser uniformizada, uma vez que a **jurisprudência desta Corte é no sentido de que não é necessário o pagamento da gratificação de função em rubrica separada, sendo suficiente que o salário do cargo de confiança ou este somado à gratificação de função seja maior do que o salário efetivo em 40%.** (...) (RRAg-1373-70.2020.5.09.0008, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 01/03/2024. Grifos acrescidos.)

De outro lado, a **4ª Turma** entende que o enquadramento do empregado em cargo de confiança de gerência, nos termos do art. 62, II, da CLT, está condicionado à percepção de **gratificação de função igual ou superior a 40% do salário efetivo:**

(...) 2. **HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. ÓBICE DA SÚMULA Nº 126 DO TST. AUSÊNCIA DE RECEBIMENTO DE GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO IGUAL OU SUPERIOR A 40% DO CARGO EFETIVO. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. O quadro fático delineado no acórdão regional, insuscetível de reexame de fatos e provas em recurso de revista, ante o óbice da Súmula nº 126 do TST, é no sentido de que não houve comprovação do requisito objetivo para o enquadramento do empregado nos termos do art. 62, II, da CLT, especificamente a percepção de gratificação de função superior a 40% do salário.** II. Decisão agravada mantida quanto à ausência de transcendência da causa, com acréscimo de fundamentação. III. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento. (Ag-AIRR-21749-94.2015.5.04.0201, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 11/04/2025. Grifos acrescidos.)

Por sua vez, a **8ª Turma** exige, para caracterização do cargo de confiança em referência, um **padrão salarial diferenciado em relação ao salário dos demais empregados da empresa.** Nesse sentido:

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA OPOSTOS PELO RECLAMANTE. **CARGO DE GESTÃO. ART. 62, II, DA CLT. OMISSÃO CONFIGURADA. ARTS. 897-A DA**



CLT E 1.022 DO CPC. O acórdão embargado, da relatoria da Ministra Delaíde Miranda Arantes, ao negar provimento ao agravo em agravo de instrumento em recurso de revista interposto pelo reclamante, não se manifestou acerca das alegações do agravante de que o Regional havia violado o disposto no art. 62, II, da CLT, pois não teria sido cumprido um dos requisitos objetivos para a configuração do cargo de gestão, qual seja o de que o salário do referido cargo não pode ser inferior ao valor do salário anterior à alteração da função acrescido de 40%. Entretanto, não obstante sanada a referida omissão, o recurso não tem o condão de lograr êxito, haja vista que, tendo-se como premissa, insuscetível de reforma nesta Corte Superior, diante da diretiva da Súmula nº 126 do TST, que o aumento decorrente da promoção do embargante superou o percentual de 50%, rechaça-se a alegação de ofensa ao art. 62, II, da CLT. **Salienta-se, ademais, que da dicção do parágrafo único do comando consolidado em liça, notadamente da expressão ‘ se houver’, extrai-se que a percepção da parcela denominada gratificação de função de confiança não é obrigatória, ao revés, o que se exige é que o salário do cargo de confiança seja diferenciado em relação ao dos demais empregados, hipótese configurada nos autos.** Embargos de declaração acolhidos, para sanar omissão, sem a impressão de efeito modificativo" (EDCiv-Ag-AIRR-22053-07.2017.5.04.0401, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 25/03/2025. Grifos acrescidos.)

A divergência verificada, associada à grande quantidade de recursos sobre a matéria em foco, permite concluir pela necessidade de uniformização da jurisprudência desta Corte em um precedente obrigatório, como forma de promover a isonomia, a segurança jurídica e a razoável duração do processo (Constituição Federal, art. 5º, *caput* e LXXVIII).

Assim, preenchidos os requisitos do art. 896-C da CLT **proponho a afetação** do processo **TST-RR-0010910-85.2021.5.15.0009** como **Incidente de Recurso Repetitivo** junto a este Tribunal Pleno, a fim de dirimir as seguintes questões jurídicas:

O requisito a consagrar padrão remuneratório diferenciado do detentor de cargo de confiança a que se refere o art. 62, II, da CLT deve ser observado em relação à remuneração global ou deve ser comprovado o percentual de 40% correspondente ao valor da gratificação de função percebida pelo empregado em relação ao salário do respectivo cargo efetivo?

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros do Tribunal Pleno, por unanimidade, acolher a proposta de afetação do incidente de recursos de revista repetitivos, a fim de dirimir as seguintes questões jurídicas: **O requisito a consagrar padrão remuneratório diferenciado do detentor de cargo de confiança a que se refere o art. 62, II, da CLT deve ser observado em relação à remuneração global ou deve ser comprovado o percentual de 40% correspondente ao valor da gratificação de função percebida pelo empregado em relação ao salário do respectivo cargo efetivo?** Determina-se o encaminhamento dos autos à distribuição, na forma regimental.

Brasília, 30 de junho de 2025.

ALOYSIO SILVA CORRÊA DA VEIGA

Ministro Presidente do TST

