



Cargo de confiança, conforme estabelece a nossa CLT

<p>1) Partindo para o inciso II do artigo 62 da CLT, precisamos esclarecer o que são cargos de confiança</p>	<p>7) Com isso, torna-se natural passar mais horas no trabalho, inclusive no período da noite.</p>
<p>2) Quanto a isso, é preciso entender que ocupar um cargo de confiança é bem mais do que receber um título, sendo também trabalhar seguindo condições diferentes com base na legislação trabalhista.</p>	<p>8) Nada disso, porém - nem horas extras nem adicional noturno -, é devido ao profissional. O único direito mantido no que diz respeito à jornada de trabalho é o descanso semanal remunerado e a eventual compensação, paga em dobro, caso o funcionário precise trabalhar no dia de sua folga.</p>
<p>3) Para ser considerado cargo de confiança, o trabalhador precisa ter poderes de gestão dentro da empresa ou de um determinado setor.</p>	<p><u>9) Para que tudo isso valha a pena, aquele que ocupa cargos de confiança recebe uma gratificação mensal de 40% do salário.</u></p>
<p>4) É o que acontece com quem desempenha o papel de gerente, diretor ou chefe de departamento, por exemplo.</p>	<p>10) Um benefício que, depois de 10 anos, passa a ser um direito adquirido que não pode deixar de ser pago ao trabalhador em questão</p>
<p>5) O profissional nesse cargo não tem jornada de trabalho definida. Com isso, pode ter horários mais flexíveis, com base em sua própria autonomia, mas também tem um volume maior de responsabilidades dentro da empresa.</p>	<p>11) Toda essa situação nos leva a entender que é preciso uma análise cautelosa de cada caso para assegurar que o trabalhador ocupa um cargo de confiança, segundo os moldes da lei. Do contrário, o controle da jornada, bem como o pagamento por horas extras, é obrigação do empregador.</p>
<p>6) Cabe ao profissional em cargo de confiança supervisionar os processos e atividades exercidas por funcionários de níveis hierárquicos mais baixos, além de lidar com problemas e agir para solucioná-los.</p>	<p><i>Sintipel atento à legislação para que as leis sejam respeitadas</i></p>

Para facilitar essa análise, acompanhe alguns pontos de reflexão importantes com base no inciso II do art. 62 da CLT

IMPORTANTE: Sem a gratificação de pelo menos 40%, não importa se o trabalhador recebeu o título de gerente ou outro similar, seu cargo segue não sendo de confiança.

Entretanto, o simples fato de o funcionário receber uma gratificação mensal de 40% do seu salário não é suficiente para que se configure um caso de exceção ao pagamento de horas extras;

- O funcionário que, apesar do título, não tem poder de mando e gestão na empresa ou setor, ainda que receba a gratificação, não ocupa cargo de confiança aos olhos da legislação. O mesmo vale para aquele que não tem autonomia para dar advertências, admitir ou demitir trabalhadores;
- Um profissional que não tenha autonomia para tomar decisões finais, mesmo que ostente o título de diretor ou chefe de departamento, não pode ser considerado em cargo de confiança.

Quanto a isso, é importante atentar para a diferença de uma situação em que a decisão em questão deve ser tomada por mais de uma pessoa com cargo equivalente, segundo a política interna da empresa;

- O trabalhador com experiência técnica que recebe um cargo dito de confiança não pode assim ser considerado apenas em função do título.

Com tudo isso, conclui-se que existem uma série de fatores que precisam ser observados e cumpridos para configurar um cargo de confiança em que o pagamento de horas extras não é devido.

A análise criteriosa de cada caso é o que faz com que o empregador se mantenha em conformidade com a legislação, respeitando os direitos trabalhistas de seus funcionários.

A Diretoria