



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

02 de março de
2026

Ano 07 / Nº 623

Informe Estratégico – Autonomia, poder de gestão e gratificação: Parâmetros do TST para o cargo de confiança

Resumo

O Tribunal Superior do Trabalho reafirma que o enquadramento no cargo de confiança, previsto no inciso II do artigo 62 da CLT, exige prova de poderes efetivos de gestão, autonomia decisória e fidúcia especial. No caso analisado, o TST concluiu que uma chefe de cozinha não exercia tais poderes, pois suas atividades eram meramente técnicas, subordinadas a gestores superiores e sujeitas a controle de jornada. Assim, a ausência de autonomia e de atribuições de direção impede o enquadramento como cargo de confiança e garante o direito ao recebimento de horas extras.

1 – Requisitos essenciais para reconhecimento do cargo de confiança.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem reafirmado, de forma reiterada, que o **enquadramento** de um empregado na exceção do [inciso II](#) do artigo 62 da CLT — relativa ao **cargo de confiança** — exige a comprovação cumulativa de **requisitos específicos**, que vão além da mera denominação do cargo ou da existência de atividades de coordenação.

Segundo o entendimento consolidado do TST, apenas o exercício de funções que envolvam **poderes efetivos de gestão, autonomia decisória e fidúcia especial** — confiança superior em relação aos demais empregados — permite afastar o controle de jornada e, conseqüentemente, o pagamento de horas extras.

Em recente julgamento, no processo [AgRRAg-602-21.2017.5.09.0001](#), a Oitava Turma do TST analisou o caso de uma chefe de cozinha e concluiu que suas atribuições eram **meramente técnicas, sem poderes de contratar, demitir, aplicar**



penalidades disciplinares — como advertência e suspensão —, **ou tomar decisões administrativas relevantes**. Ficou demonstrado que ela era subordinada ao gerente de alimentos e bebidas ou ao gerente geral, além de estar sujeita a controle de jornada, o que impediu seu enquadramento como ocupante de cargo de confiança.

O colegiado do TST reforçou que **não basta** o pagamento de salário superior ou a importância funcional do cargo: a legislação exige a comprovação de investidura em altas atribuições, com real poder de direção. O Ministro Relator, Sergio Pinto Martins, destacou que o simples título de chefia ou liderança operacional não confere, por si só, a fidúcia especial exigida para a exceção do [inciso II](#) do artigo 62 da CLT. Também salientou que **a exceção deve ser interpretada de forma restritiva**, cabendo às instâncias ordinárias — Vara do Trabalho e Tribunal Regional do Trabalho — a verificação dos fatos, inclusive sobre a inexistência de autonomia decisória e sobre a limitação das atividades ao caráter técnico.

No caso julgado pelo TST, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região/PR já havia concluído que a trabalhadora não possuía poderes de gestão, não tinha liberdade para tomadas de decisão relevantes e não exercia funções típicas de direção empresarial. O TST confirmou integralmente essa análise, reiterando que, independentemente da nomenclatura do cargo ou do padrão salarial, a ausência de poderes efetivos de mando impede o enquadramento como cargo de confiança.

Essa posição é reforçada por diversos precedentes, que destacam a necessidade de **dupla verificação**: a existência de poderes amplos de gestão e o pagamento de gratificação não inferior a 40% do salário do cargo efetivo, quando se trata do [parágrafo único](#) do artigo 62 da CLT.

Assim, permanece firme o entendimento jurisprudencial de que **atividades técnicas ou de supervisão limitada** — ainda que envolvam liderança de equipes — não atendem aos critérios legais, mantendo-se o direito ao recebimento de horas extras sempre que houver controle de jornada ou ausência de poderes de gestão.

2 – Orientações práticas para o correto enquadramento de funções de confiança.

A recente decisão do TST reforça que a **inadequada caracterização de cargo de confiança** é uma das principais causas de condenações trabalhistas envolvendo pagamento de horas extras. Para mitigar riscos, as empresas devem observar



rigorosamente os **critérios estabelecidos pela legislação e consolidados pela jurisprudência**, conforme demonstrado no caso em que o Tribunal concluiu que a chefe de cozinha exercia funções meramente técnicas, sem autonomia nem poderes de direção.

- **Avaliação estrutural dos cargos de gestão.**

Antes de classificar um empregado como **detentor de cargo de confiança**, a empresa deve verificar se ele **realmente possui poderes de gestão substanciais**, como contratar, demitir, aplicar penalidades e tomar decisões administrativas relevantes, além de autonomia decisória concreta, sem subordinação direta e estrita a outro gestor. No caso analisado, o TST concluiu que a chefe de cozinha exercia atividades estritamente técnicas e subordinadas, o que impediu o enquadramento na exceção do [inciso II](#) do artigo 62 da CLT.

- **Revisão dos cargos que exigem apenas chefia técnica.**

O TST reafirmou que **chefia operacional ou técnica**, mesmo quando envolve coordenação de equipe, não é suficiente para caracterizar cargo de confiança. A trabalhadora chefiava a equipe da cozinha, mas seguia ordens de gestores superiores e não possuía autonomia decisória. A empresa deve, portanto, reclassificar ou ajustar descrições de cargos que combinem chefia com funções técnicas, evitando enquadramento inadequado.

- **Controle de jornada: não presuma isenção.**

Se o empregado está **sujeito a controle de jornada**, com obrigatoriedade de registro de ponto, não se aplica a exceção dos cargos de confiança. No caso analisado pelo Tribunal Superior do Trabalho, ficou comprovado que a chefe de cozinha **registrava jornada extensa e controlada**, reforçando o direito às horas extras. As empresas devem manter sistemas de controle de jornada sempre que os requisitos do [inciso II](#) do artigo 62 da CLT não forem integralmente cumpridos.

- **Gratificação mínima de 40%: observância estrita.**

A jurisprudência destaca que cargos de confiança previstos no [parágrafo único](#) do artigo 62 da CLT exigem **gratificação de função** de, no mínimo, 40% do salário do cargo efetivo. A ausência desse requisito **impede o enquadramento**. É essencial revisar planos de cargos e salários e formalizar o pagamento da gratificação quando aplicável.



- **Descrição de cargo e práticas reais: coerência obrigatória.**

O TST enfatiza que a **nomenclatura do cargo** não possui relevância isolada; o que importa são as **atribuições reais** exercidas pelo trabalhador. No caso julgado, apesar do título de "**chefe**", as funções eram eminentemente técnicas e subordinadas, impedindo o reconhecimento do cargo de confiança. Por isso, organogramas e descrições de cargos devem refletir a **prática real**, evitando títulos que possam induzir interpretação equivocada.

Na indústria, é muito comum a **utilização de nomenclaturas** como "**líder de produção**", "**líder de equipe**", "**chefe de turno**" e "**encarregado de linha/galpão**", funções que, na prática, envolvem atividades predominantemente técnicas, com repasse de ordens e orientação operacional. Esses cargos, quando não incluem poderes para admitir ou dispensar empregados, aplicar sanções disciplinares, deliberar sobre custos, autorizar compras ou gerir orçamento, não se enquadram, em regra, como função de confiança prevista no [inciso II](#) do artigo 62 da CLT. Isso ocorre porque a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho reforça que a mera designação de "**chefe**" ou "**líder**" não caracteriza cargo de confiança sem a efetiva demonstração de poderes de gestão e autonomia decisória. Esse raciocínio foi reiterado, por exemplo, no caso da chefe de cozinha que exercia funções essencialmente técnicas e seguia ordens de gestores superiores, razão pela qual o TST afastou o enquadramento no [inciso II](#) do artigo 62 da CLT.

Da mesma forma, a nomenclatura "**supervisor técnico**" não é decisiva para caracterizar função de confiança. Embora o nome sugira posição hierárquica relevante, o que importa não é o título, mas as **atribuições reais desempenhadas**, conforme o princípio da primazia da realidade, frequentemente aplicado pelo TST ao avaliar o enquadramento de cargos. Se o supervisor não detém poder de mando, autonomia gerencial e padrão salarial diferenciado, ele permanece vinculado ao regime comum de jornada e mantém o direito às horas extras, como já reconhecido em diversos precedentes que afastam cargos de confiança quando o trabalhador permanece subordinado, sem poder decisório próprio.

- **Treinamento de gestores e RH.**

Para prevenir riscos, é fundamental que gestores compreendam os **critérios que caracterizam o cargo de confiança**, saibam documentar delegações de poder e reconheçam quando a função não se enquadra na exceção legal. O julgamento evidencia que a condenação da empresa foi baseada na **prova documental e**



testemunhal sobre a ausência de poderes de gestão.


- **Auditoria interna periódica de funções e jornadas.**

A empresa deve realizar auditorias periódicas para verificar se cargos classificados como de confiança **atendem aos requisitos legais**, se empregados supostamente isentos de jornada mantêm autonomia real e se existem situações que possam gerar passivo trabalhista futuro.

- **Orientações finais.**

O caso da chefe de cozinha reafirma que a exceção do [inciso II](#) do artigo 62 da CLT deve ser **interpretada de forma restritiva** e que qualquer desconexão entre o título do cargo e as práticas reais resulta em **condenações significativas**, especialmente pelo acúmulo de horas extras ao longo dos anos. Uma **gestão preventiva sólida** — com documentação adequada, descrições fiéis à realidade, critérios estritos de autonomia e remuneração compatível — é o caminho mais seguro para **evitar passivos trabalhistas**.

Importante

 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT