

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

# Relatório Trabalhista

Nº 090

10/11/2008

## Sumário:

- GRATIFICAÇÕES
- COMPENSAÇÃO DE HORAS



## GRATIFICAÇÕES

A gratificação é uma forma de retribuir um serviço extraordinário ou remuneração acima do normal por serviço bem executado. Não há uma definição técnica na legislação trabalhista. São exemplos mais conhecidos: gratificação de função, gratificação por tempo de serviço, gratificação de desempenho, gratificação de balanço, etc.

### Gratificação de função

Na empresa privada, trata-se de uma gratificação destinada aos exercentes de cargos de confiança, não obrigatória, citada no § único do Art. 62 da CLT.

*CARGO DE CONFIANÇA - Gerente - O parágrafo único, do artigo 62, da CLT não estabeleceu a obrigatoriedade do pagamento de gratificação de função ao exercente de cargo de confiança, mas apenas fixou parâmetros para a caracterização do mesmo, considerada a remuneração percebida pelo empregado. (TRT-SP 02970456359 RO - Ac. 08ªT. 02980601718 - DOE 11/12/1998 - Rel. JANE GRANZOTO TORRES DA SILVA)*

Na atividade bancária, trata-se de uma gratificação de 1/3 do salário do cargo efetivo, não obrigatória, destinada aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança prevista no § 2º do Art. 224 da CLT.

No Tribunal Regional do Trabalho, a gratificação é destinada ao diretor de secretaria (Art. 710 da CLT) e também ao secretário (Art. 718 da CLT).

No serviço público, o pagamento da gratificação de função ocorre com maior frequência, não só destinando-se aos cargos de confiança, mas como também para outros cargos de níveis inferiores. Há também, o chamado "cargo comissionado", onde o servidor pode acumular suas funções com uma ou mais comissões. Cada uma com direito a gratificação de função.

## Supressão:

A gratificação de função está condicionada ao exercício do cargo de confiança. A legislação não considera alteração unilateral a reversão do empregado ao cargo de origem. Logo, ao retornar, a gratificação poderá ser suprimida. No entanto, a jurisprudência tem impedido a supressão ao exercente que tenha percebido ao longo de 20 anos, salvo se ocorreu justo motivo para o descomissionamento.

*GRATIFICAÇÃO - Supressão - Gratificação de função. Exercício da função por muitos anos. Supressão. Permite o parágrafo único do artigo 468 da CLT o retorno do empregado ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. No mesmo sentido o parágrafo 1º do artigo 499 e o artigo 450 da CLT. Entretanto, nenhum desses dispositivos determinam que o empregador deva pagar a gratificação de função depois do retorno ao cargo de origem. Ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer algo a não ser em virtude de lei (art. 5º, II da Constituição) e não existe lei determinando o pagamento da referida gratificação depois do retorno ao cargo de origem. Logo, não tinha a empresa obrigação de continuar pagando a referida gratificação. (TRT-SP 02990287455 - RO - Ac. 03ªT. 20000249801 - DOE 06/06/2000 - Rel. SÉRGIO PINTO MARTINS)*

*Configuração - Gratificação de função. Cargo de confiança. Supressão. Se a lei não considera alteração a reversão do empregado ao cargo efetivo, é então lícita a supressão da gratificação condicionada ao exercício de cargo de confiança. Circunstância que exclui a incorporação do acréscimo à remuneração, seja qual for o tempo no exercício da função. CLT, art. 468, parágrafo único. (TRT-SP 19990572723 - RO - Ac. 01ªT. 20000646584 - DOE 19/12/2000 - Rel. EDUARDO DE AZEVEDO SILVA)*

*CARGO DE CONFIANÇA - Configuração - Gratificação de função. Cargo de confiança. Supressão. Se a lei não considera alteração a reversão do empregado ao cargo efetivo, é então lícita a supressão da gratificação condicionada ao exercício de cargo de confiança. Circunstância que exclui a incorporação do acréscimo à remuneração, seja qual for o tempo no exercício da função. CLT, art. 468, parágrafo único. (TRT-SP 19990572723 - RO - Ac. 01ªT. 20000646584 - DOE 19/12/2000 - Rel. EDUARDO DE AZEVEDO SILVA)*

*COMISSIONAMENTO - Gratificação - CARGO EM COMISSÃO. DESCOMISSIONADO. PERDA DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO - A perda de cargo comissionado tem como consequência imediata a perda do adicional de função. Essa é a regra geral. (TRT-SP 02990166895 - RO - Ac. 05ªT. 20000088565 - DOE 24/03/2000 - Rel. FRANCISCO ANTONIO DE OLIVEIRA)*

*GRATIFICAÇÃO - Supressão - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. REVERSÃO AO CARGO EFETIVO. SUPRESSÃO. O exercício de função de confiança por mais de 20 anos, não obstante a reversão ao cargo efetivo, na forma do parágrafo único do art. 468 da CLT, não autoriza a supressão do pagamento da gratificação de função percebida ao longo desses anos, salvo a hipótese de justo motivo para o descomissionamento. Não pode prevalecer o ato arbitrário do empregador, com evidente prejuízo salarial ao trabalhador, em detrimento do princípio da estabilidade econômica. (TRT-SP 02990080230 - RO - Ac. 06ªT. 20000037430 - DOE 11/02/2000 - Rel. FERNANDO ANTONIO SAMPAIO DA SILVA)*

*GRATIFICAÇÃO - Supressão - Gratificação de função. Exercício da função por muitos anos. Supressão. Permite o parágrafo único do artigo 468 da CLT o retorno do empregado ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. No mesmo sentido o parágrafo 1º do artigo 499 e o artigo 450 da CLT. Entretanto, nenhum desses dispositivos determinam que o empregador deva pagar a gratificação de função depois do retorno ao cargo de origem. Ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer algo a não ser em virtude de lei (art. 5º, II da Constituição) e não existe lei determinando o pagamento da referida gratificação depois do retorno ao cargo de origem. Logo, não tinha a empresa obrigação de continuar pagando a referida gratificação. (TRT-SP 02990287455 - RO - Ac. 03ªT. 20000249801 - DOE 06/06/2000 - Rel. SÉRGIO PINTO MARTINS)*

## Gratificação de quebra de caixa

---

Na atividade bancária, destina-se a cobrir eventuais diferenças as quais ocorrem com frequência com os empregados incumbidos dos recebimentos e dos pagamentos de interesse da empresa.

*CAIXA. GRATIFICAÇÃO DE RISCO - A gratificação de risco, conhecida como "quebra de caixa", tem por finalidade remunerar o risco que o funcionário corre ao lidar com numerário. Do que resulta que em contrapartida o funcionário deverá ressarcir ao caixa do Banco a falta de numerário. O risco existe e é remunerado com antecedência pela empresa. Não se vislumbra no caso nenhum malferimento a preceito legal (art. 462, CLT). (TRT-SP 02990166887 - RO - Ac. 05ªT. 20000088557 - DOE 24/03/2000 - Rel. FRANCISCO ANTONIO DE OLIVEIRA)*

## Reflexo nas verbas trabalhistas - Natureza salarial

---

Quando não habituais, não integram aos salários. Quando ajustadas em contrato de trabalho, integram-se aos salários dos empregados. Quando habituais, tornam-se ajustadas (Art. 457, § 1º, da CLT).

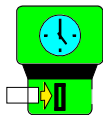
*GRATIFICAÇÃO - Supressão Gratificação "SUDS". Natureza salarial. Integração. Inteligência do art. 457, § 1º da CLT. "A partir do momento em que a gratificação é paga habitualmente, passa a ter natureza salarial, integrando-se para os cálculos dos títulos contratuais. Inteligência do art. 457, § 1º, CLT". Supressão. Incorporação. Natureza "sit et in quantum". "A gratificação possui natureza salarial enquanto vigente o ajuste entre as partes. Suprimida tal liberalidade, não há que se falar em incorporação ao salário ("sit et in quantum"). Recurso ordinário conhecido, o qual se dá provimento parcial." (TRT-SP 02970455867 RO - Ac. 10ªT. 02980566874 - DOE 20/11/1998 - Rel. VILMA CAPATO)*

*GRATIFICAÇÃO - Integração - DIFERENÇAS DE VERBAS RESCISÓRIAS. Embora negando auferisse o obreiro comissões sobre vendas, admitiu a recda. que ao lado do fixo, pagava-lhe também uma "gratificação", jamais alegando e muito menos comprovando que a mesma fosse esporádica ou variável, tratando-se, pois, de gratificação ajustada, integrante do salário, nos termos do art. 457 parágrafo 1º da CLT, pelo que devidas diferenças rescisórias pagas sem considerar tal título. Apelo obreiro neste ponto provido (TRT-SP 02970478913 RO - Ac. 07ªT. 02980604644 - DOE 11/12/1998 - Rel. ANELIA LI CHUM)*

*GRATIFICAÇÃO - Habitualidade Gratificações e prêmios. Integração salarial. Habitualidade. O que determina a integração dos prêmios e gratificações é a sua habitualidade, que transfere o respectivo pagamento, do âmbito da mera expectativa aleatória, para a constância da concessão que gera a aderência ao contrato e corporifica o direito. Pouco importa, portanto, que na origem tenha existido a mera liberalidade.*

*EMENTA: Multa normativa. Limitação do art. 920 do Código Civil. Inadmissibilidade no Direito do Trabalho. A multa estipulada em acordo ou convenção coletiva não se reveste de natureza penal, mas de verdadeira "astreinte", objetivando compelir a parte obrigada ao cumprimento das obrigações impostas pelo instrumento normativo. Não se submete, portanto, à limitação do art. 920 do Código Civil.*

*EMENTA: Petição inicial. Incidências salariais. Necessidade de especificação. Independentemente do caráter acessório, o pedido de incidências deve ser especificado na inicial, tendo em vista que, em tese, pode ocorrer o pagamento reflexo de uma verba sonogada ou paga "por fora". (TRT/SP 02980172264 RO - Ac. 08ªT. 02990128500 - DOE 04/05/1999 - Rel. WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA)*



## COMPENSAÇÃO DE HORAS

### Sistema alternativo de compensação de horas

---

A Portaria nº 1.120, de 08/11/95, DOU de 09/11/95, do Ministério do Trabalho, autorizou as empresas a adotarem sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que formalizados em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Assim, as compensações de dias-pontes, horário móvel, etc., que antes eram tidas como extralegais, agora tornaram-se oficialmente reconhecidas pelo Ministério do Trabalho, desde que previamente acordadas junto ao sindicato profissional.

O empregado deverá ser comunicado, antes de ser efetuado o pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, de qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração, em virtude da adoção de sistema alternativo.

É recomendado mencionar no acordo coletivo, regras claras e objetivas quanto:

- aos funcionários admitidos após as compensações realizadas;
- aos funcionários que compensaram e foram desligados antes de gozarem o descanso nos dias-pontes;
- aos funcionários que faltaram nos dias das compensações;
- aos funcionários que tem dias atestados (abonados) nos dias compensados;
- aos funcionários que farão horas extras nos dias compensados; e
- outros detalhes.

### O que é horário móvel ?

---

Consiste em ter, o empregado, um horário-base de entrada e de saída, podendo, no entanto, chegar ou sair antes ou depois, sendo reposta a diferença no mesmo dia ou em outros. Quando essa reposição é feita no mesmo dia, ou dentro da mesma semana, obedecendo o limite de prorrogação de 2 horas ao dia e semana de 44 horas, então podemos entender como sendo legal. Caso a reposição seja de forma diversa, pelo excesso de horas em certos dias, ou pela acumulação de horas de trabalho em outras semanas, pode-se tornar legal, desde que acordada em convenção ou acordo coletivo.

### Banco de horas

---

A Lei nº 9.601, de 21/01/98, DOU de 22/01/98, introduziu o "banco de horas", criando um sistema mais flexível de compensação de horas no trabalho, que poderá ser estabelecido através de uma prévia negociação junto ao sindicato profissional, podendo ainda abranger todas as modalidades de contratação, inclusive por "prazo indeterminado".

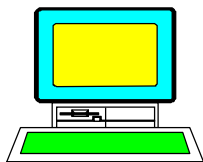
Esse sistema poderá ser utilizado, por exemplo, nos momentos de pouca atividade da empresa para reduzir a jornada normal dos empregados durante um período, sem redução do salário, permanecendo um crédito de horas para utilização quando a produção crescer ou a atividade acelerar, desde que tudo ocorra dentro do período de 12 meses, ressalvado o que for passível de negociação coletiva (convenção ou acordo coletivo).

Se o sistema começar em um momento de grande atividade da empresa, aumenta-se a jornada de trabalho (no máximo de 2 horas extras por dia) durante um período. Nesse caso, as horas extras não serão remuneradas, sendo concedidas, como compensação, folgas correspondentes ou sendo reduzida a jornada de trabalho até a "quitação" das horas excedentes.

O sistema pode variar dependendo do que for negociado nas convenções ou acordos coletivos, mas o limite será sempre de 10 horas diárias trabalhadas, não podendo ultrapassar, no prazo de 12 meses (Medida Provisória nº 1.709-4, de 27/11/98, DOU de 28/11/98), a soma das jornadas semanais de trabalho previstas.

A cada período de 12 meses, recomeça o sistema de compensação e a formação de um novo "banco de horas". No caso da utilização do "banco de horas" para um contrato com prazo determinado inferior a 12 meses, a compensação das horas extras deverá ser feita durante a vigência do mesmo.

Além disso, a compensação das horas extras deverá ser feita durante a vigência do contrato, ou seja, na hipótese de rescisão de contrato (de qualquer natureza), sem que tenha havido a compensação das horas extras trabalhadas, o empregado tem direito ao pagamento destas horas, com o acréscimo previsto na convenção ou acordo coletivo, que não poderá ser inferior a 50% da hora normal.



**Matenha-se atualizado em todas as rotinas de DP e RH. Faça já a sua assinatura semestral. Visite o nosso site. Fácil e rápido!**

[www.sato.adm.br](http://www.sato.adm.br)

**Todos os direitos reservados**

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: [www.sato.adm.br](http://www.sato.adm.br)"