

GRATIFICAÇÃO POR FUNÇÃO

POLÍTICA CORPORATIVA

Elaborado por: José Nilton Rufino dos Santos

Revisado por: Departamento Jurídico

Aprovado por: Diretoria Executiva Operacional e Assistencial

Estabelecido em:	Próxima Revisão:	Nº Revisão
11/03/2026	11/03/2028	
Executor: DIRETORIA EXECUTIVA OPERACIONAL E ASSISTENCIAL		

Sumário

Objetivo	01
Aplicabilidade	01
Abrangência	02
Base Legal	02
Valor da Gratificação por Função	03
Formalização.....	03
Fim da Gratificação Por Função	04
Autorização	04

I – Objetivo

O objetivo principal da Gratificação por Função é remunerar o empregado que assume responsabilidades adicionais, cargos de maior complexidade ou liderança sem alterar seu cargo formal na carteira de trabalho (CBO) e quando é comissionado a cargo de liderança em confiança. Ela atua como incentivo financeiro, reconhecendo o esforço extra, aumentando a motivação e retendo talentos na empresa.

Outro objetivo é não perder empregados de excelente capacidade e desenvolvimento técnico, que devido seu desempenho e envolvimento nas rotinas da Instituição, quando surge oportunidade é promovido a cargo de liderança, no entanto, por não se adaptar e por não ter como retornar ao cargo de origem, a Instituição é forçada a fazer o desligamento.

II – Aplicabilidade

A Gratificação por Função aplica-se ao pagamento adicional a empregados que assumem cargos de confiança, chefia ou maior responsabilidade sem alterar o cargo original, visando motivar e recompensar o esforço extra. Possui natureza salarial, compondo a remuneração, sendo pagável apenas enquanto o colaborador exercer a função, podendo ser suprimida caso o colaborador retorne à função de origem (reversão).

III – Abrangência

A Gratificação por Função é um pagamento adicional, com natureza salarial (ou remuneratória), concedido a empregados CLT que assumem atividades de maior responsabilidade, tais como chefia, coordenação, supervisão ou cargos de confiança. Sua abrangência envolve o pagamento enquanto durar a função, com reflexos nas demais verbas trabalhistas.

IV – Base legal

A base legal da Gratificação por Função no Brasil é a CLT, especificamente nos artigos 62 e 468, que caracterizam a verba como um "salário-condição" pago durante o exercício de cargos de gestão ou confiança, podendo ser suprimida caso o funcionário retorne ao cargo anterior, conforme a Reforma Trabalhista de 2017.

1. Pontos Principais da Base Legal

a. **Artigo 62, II e Parágrafo Único da CLT**

Define que gerentes e diretores com cargos de confiança podem receber a gratificação, comumente de 40% (quarenta por cento) acima do salário base, para caracterizar a isenção de controle de jornada. Esclarecemos que este percentual constitui referência legal, não sendo obrigatoriamente aplicável às hipóteses de Gratificação por Função.

b. **Artigo 468, § 2º da CLT (Reforma Trabalhista de 2017)**

Estabelece que a alteração ou supressão da função de confiança, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação, independente do tempo de exercício, o que encerrou a interpretação anterior de incorporação por tempo de serviço.

c. **Natureza Jurídica**

É considerada um "salário-condição". Enquanto o empregado exercer a função (liderança), a gratificação é devida. Cessando a função, cessa o pagamento.

d. **Encargos**

A Gratificação por Função integra a remuneração para efeitos de encargos trabalhistas e previdenciários, exigindo rigor na formalização.

A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) consolidou a impossibilidade de incorporação da Gratificação por Função ao salário, mesmo que recebida por mais de 10 anos, alterando a jurisprudência consolidada na Súmula 372 do TST.

V – Valor da Gratificação por Função

O valor a ser pago como Gratificação por Função terá como base o valor do salário do cargo de direção e carga horária, sendo reduzido o valor do salário base, a diferença é o valor da Gratificação por Função.

1. Exemplo

- a. Enfermeiro de 180 horas mensais será comissionado a Coordenador de Enfermagem 200 horas mensais
- b. Salário do cargo de Coordenador de Enfermagem 200h/m = \$ 6.500,00
- c. Salário do Enfermeiro de 180h/m = \$ 4.000,00
- d. Gratificação por Função = \$ 2.500,00

VI – Formalização

Para o pagamento da Gratificação por Função, são necessários três documentos fundamentais.

2. Aditivo Contratual

- a. Descrição detalhada da função adicional que está sendo assumida
- b. Valor exato da gratificação e forma de pagamento
- c. Caráter temporário e condicional do benefício
- d. Condições específicas para cessamento (quando a função deixar de ser exercida)

3. Descrição Detalhada das Atribuições

- a. O que exatamente o funcionário fará de diferente do cargo original
- b. Quantas pessoas coordenará (se for função de coordenação/supervisão)
- c. Responsabilidades extras assumidas e seus limites
- d. Diferenciação clara entre atribuições do cargo base e da função gratificada

4. Termo de Ciência assinado pelo funcionário

- a. Entendimento completo da natureza temporária da gratificação
- b. Ciência de que pode ser retirada ao cessar a função
- c. Concordância com os termos estabelecidos

5. Recibo de Pagamento

- a. A discriminação no recibo de pagamento será de forma clara
- b. Salário Base: R\$ x.xxx,xx
- c. Gratificação por Função: R\$ x.xxx,xx

VII – Fim da Gratificação por Função

1. A Gratificação por Função deixará de existir quando diversas situações ocorrem, como:

- a. Função deixou de existir por reestruturação
- b. Redução de equipe eliminou necessidade da coordenação
- c. Empregado solicitou retorno ao cargo original
- d. Mudança no modelo de negócio eliminou a função
- e. Por decisão da Instituição
- f. Outros motivos não previstos acima

2. Comunicação Escrita

- a. Notificação por escrito ocorrerá preferencialmente com antecedência de 30 (trinta) dias
- b. Explicação detalhada do motivo
- c. Data específica de cessamento da gratificação
- d. Confirmação de retorno às atribuições originais

VIII – Autorização

A autorização, tanto de iniciar como o encerrar o pagamento da gratificação por função será de responsabilidade da diretoria corporativa institucional

Esta política passa a vigorar a partir de sua publicação.

Gerencia de Recursos Humanos	Diretoria Executiva Operacional/Assistencial	Presidência
José Nilton Rufino dos Santos	Viviane Biazotti Godoi Keylla Juliane da Silva Rezende	Rubens Sinsei Tanabe