

Como parte da remuneração, certas empresas adotam sistemas de bonificação para seus funcionários com objetivo de incentivar condutas comprometidas com os objetivos do negócio.

A **bonificação** está incluída na remuneração [no que as doutrinas trabalhistas](#) chamam de “gorjeta”. Sendo a remuneração composta pelo salário, as parcelas salariais e os pagamentos realizados por terceiros.

O que é bonificação?



Também chamado de **gratificações salariais**, o instituto da bonificação consiste em pagamentos realizados por mera liberalidade do empregador.

Por isso, não possuem um limite de valor estabelecido e podem ser pagas nas circunstâncias em que o empregador decidir como adequadas.

Nesse sentido, as bonificações podem ocorrer como uma forma de reconhecimento ou agradecimento da prestação do serviço por parte do empregado e/ou como tempo da prestação do serviço.

Além disso, é importante ressaltar que as gratificações podem ser acumuladas, nos termos da lei e [podem ser estruturadas com um auxílio de um escritório de advocacia](#).

Tipos de gratificações

- Por função:

Um exemplo de gratificação por função é no caso de cargo de confiança. Nesses casos, o funcionário receberá um bônus de 40% sobre o salário, nos termos do parágrafo único do Art. 62 da CLT.

Ademais, a Súmula nº 372 do TST também dita acerca da gratificação de função. Segundo seu texto, “percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira.” Nesse sentido, fica disposto que “mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação.”

- Por tempo de serviço

A gratificação por tempo de serviço é um **bônus salarial** tem o objetivo de privilegiar o empregado que permanece na empresa.

Além disso, deve ser estabelecida por um acordo ou convenção coletiva.

O Tribunal Superior do Trabalho também se pronunciou acerca da gratificação por tempo de serviço. Nos termos da Súmula nº 202, “existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica.”

- 13º salário

Garantida como um direito dos trabalhadores urbanos e rurais, nos termos do art. 7º, inciso VIII da Constituição Federal, o 13º salário também é uma gratificação salarial. Segundo os dispositivos legais, seu pagamento pode ocorrer em, no máximo, 2 parcelas.

Além disso, se o contrato de trabalho se encerra com menos de 1 ano ou em datas incompletas (1 ano e meio, por exemplo), calcula-se o pagamento proporcional. Em tempo, é importante ressaltar que há a perda do direito de receber quando o funcionário é demitido com justa causa motivada pelo colaborador.

- Quebra de caixa

A quebra de caixa consiste no valor pago pelo empregador para que possibilite a responsabilização do funcionário nos casos de diferença do valor no fechamento do caixa.

Além disso, sua natureza jurídica salarial foi garantida pela Súmula nº 247 do TST.

- Adicionais salariais

Acima de tudo, os adicionais salariais são salário-condição.

Ou seja, o(a) trabalhador(a) só irá receber caso esteja submetido(a) à condição estabelecida pelo adicional.

Nesse sentido, a retirada do adicional quando o(a) empregado(a) sair daquela condição, não viola o princípio da irredutibilidade salarial.

Concluindo, a **bonificação** se configura como um direito trabalhista importantíssimo quando estruturado de maneira correta, no sentido de promover a valorização dos colaboradores. Para aprender mais sobre o Direito do Trabalho, [continue acompanhando nosso blog e siga nosso instagram](#).