

As gratificações salariais são amplamente adotadas no universo corporativo e possuem a finalidade de motivar e reconhecer o esforço de um(a) colaborador(a).

Contudo, existem determinações legais e doutrinárias acerca das **gratificações** salariais que precisam ser conhecidas pelo(a) empregador(a) para que seu pagamento e reflexo ocorra nos [moldes da legislação brasileira](#).

Primeiramente, as gratificações salariais se comparam às gorjetas e funcionam como um benefício destinado àquele(a) funcionário(a) nas seguintes situações:

- diante do cumprimento de uma determinada função, geralmente, de forma exemplar
- um acontecimento específico (natal, páscoa, entre outros)

Esse benefício está previsto no artigo 457 da CLT, o qual estabelece que a gratificação compreende-se na remuneração do(a) empregado(a), para todos os efeitos legais.

Além disso, por ser um **benefício extra**, não é obrigatório e pode ser pago mensalmente, semestralmente, anualmente ou mesmo diante de um acontecimento.

## TIPOS DE GRATIFICAÇÃO SALARIAL



A seguir, serão apresentados os tipos desse benefício salarial. São eles:

- Gratificação funcional
- Gratificação de Balanço
- Gratificação por Habilidade

## GRATIFICAÇÃO FUNCIONAL

Nesse caso, há incidência do seu pagamento para aqueles(as) funcionários(as) que, após determinado tempo estipulado pelo(a) empregador(a), recebem uma gratificação por atuar naquela mesma função.

Nesse sentido, é preciso que sua previsão seja previamente definida e explícita a todos(as) os(as) colaboradores(as) da empresa.

## GRATIFICAÇÃO DE BALANÇO

A gratificação de balanço se refere ao valor pago àquele(a) funcionário(a) que atua diretamente e colabora nos lucros da empresa.

Desse modo, ao cumprir determinada meta ou cota para aumentar os rendimentos do negócio por bater uma determinada meta, cota ou fechar um contrato importante, a bonificação é recebida.

Contudo vale ressaltar que seu pagamento não será obrigatório em todos os cumprimentos de metas ou fechamentos de contrato, como elucidado o caráter extra do benefício.

## GRATIFICAÇÃO POR HABILIDADE

Aqui, o pagamento é realizado quando um(a) funcionário(a) realiza uma especialização ou para aqueles(as) que desempenham trabalhos de alto grau de complexidade.

Como afirmado anteriormente, o pagamento das gratificações não é obrigatório. Contudo, diante de uma hipótese de **pagamento habitual** desse benefício, o(a) empregador(a) pode retirá-lo?

## UMA GRATIFICAÇÃO SALARIAL PODE SER RETIRADA?

Para a resposta da pergunta acima, devem ser analisados dois critérios:

- há quanto tempo o(a) funcionário(a) recebe o benefício regularmente
- qual legislação era vigente à época do pagamento do benefício

Isso porque, antes da reforma trabalhista realizada em 2017, a legislação estabelecia que aqueles(as) que recebiam os benefícios por mais 10 anos poderiam exigir a permanência do benefício.

Ou seja, se seu(sua) funcionário(a) recebe alguma gratificação de forma habitual e desde 2007, por exemplo, haverá o direito de permanência do benefício.

Contudo, [após a reforma trabalhista](#), haverá a possibilidade de revogação de tal benefício, desde que respeitados os critérios legais.

De toda forma, recomenda-se contar com uma equipe jurídica trabalhista, para conhecer os

aspectos e particularidades de cada empresa.

Nesse sentido, será possível estruturar um programa de gratificação em conformidade com a legislação, evitando eventuais reclamações trabalhistas.

Para novos conteúdos acerca de **gratificações** e Direito do Trabalho, [entre em contato com a nossa equipe!](#)