

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!](#)