

Gratificação salarial: saiba o que é e como esse benefício funciona

Buscando novas formas de motivar os funcionários? Conheça os pontos positivos da gratificação salarial para a sua empresa

Encontrar colaboradores que estejam **engajados** e, de fato, “**vistam a camisa**” da empresa, pode ser muito difícil. Por essa razão, quando achados, nada mais justo que demonstrar o **devido reconhecimento pelo bom trabalho** desempenhado. Uma opção viável para isso, é através da utilização da **gratificação salarial**.

Quer saber como identificar e motivar os funcionários padrão ouro de sua empresa?

A **gratificação salarial** é um benefício que consiste no pagamento extra feito ao colaborador como forma de agradecer por seu bom desempenho, serviço adicional, tempo de casa etc. É um provento não obrigatório, podendo ser pago mensalmente, semestralmente, anualmente ou apenas em situações específicas.



A gratificação salarial é uma boa forma de mostrar que os **funcionários são valorizados**, o que resulta em maior empenho e melhores resultados para toda a empresa.

Para saber mais informações a respeito, como por exemplo, o **que a CLT fala sobre benefício e como ele funciona na prática**, confira nosso artigo!

O que é gratificação salarial?

Como você viu, a **gratificação salarial** é um benefício que parte da empresa contratante e visa o reconhecimento dos serviços prestados através de bonificação financeira.

O [artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho](#), entende a gratificação salarial da seguinte forma:

*“Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953) (Vide Lei nº 13.419, de 2017)
§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)”*

Sendo assim, a CLT propõe o que é **gratificação salarial** a partir do conceito de gorjeta. Ou seja, uma determinada quantia em dinheiro que visa beneficiar alguém que concluiu determinado **serviço**.

Entretanto, podemos compreender o que é **gratificação salarial** de uma maneira mais ampla, considerando o que, de fato, ocorre no dia a dia de uma empresa. Além da gratificação financeira por algum serviço prestado, o contratante também pode **beneficiar seus empregados** por outros meios.

A gratificação salarial pode acontecer a partir de **datas especiais**, como [Natal](#) ou Dia das Mães, tempo de trabalho, **desempenho de função de confiança, assiduidade, meta alcançada etc.**

Como a gratificação salarial funciona?

Uma vez que você já saiba o que é gratificação salarial, é hora de compreender como este **benefício** funciona. As quantias recebidas pelo colaborador em forma de **gorjetas**, partem do empregador e não são obrigatórias, nem possuem **limite de valor**. As razões para que o funcionário seja beneficiado são diversas, como você verá no próximo tópico, e devem ser definidas pela empresa.

Essas bonificações devem ser, obrigatoriamente, **discriminadas na folha de pagamento**. E, caso se tornem frequentes, estarão sujeitas aos encargos como **INSS e FGTS**, principalmente quando feitas no mesmo valor. O mesmo vale para cálculo referente ao **13º salário**.

Por não ser um benefício obrigatório pela Lei, este não precisa ser um **valor fixo** e pode ser suspenso a qualquer momento, ainda que tenha sido feito por vários meses. Dessa forma, a empresa julga, **baseada em suas finanças**, qual será a melhor forma de distribuir essas **bonificações**.

É possível realizar um requerimento de gratificação salarial?

A Nova CLT prevê que empregador e empregado tenham **plenas condições** de chegar a acordos comuns para o melhor desempenho do trabalho. Entretanto, a gratificação salarial mensal, trimestral, anual etc. **não é obrigatória** e, geralmente, parte da empresa contratante.

Dessa forma, não há nada que o empregado possa fazer para receber esse benefício de maneira direta, não existindo um **modelo de requerimento de gratificação salarial**.

Em contraponto, para **funcionários públicos**, a solicitação de gratificação salarial pode ser feita de tempos em tempos. Isto ocorre baseado nos serviços prestados e também, pelo **nível do cargo** desenvolvido.

Quais são os tipos de gratificação?

Como você viu, a CLT prevê que a gratificação salarial seja equiparada ao tradicional **serviço de gorjetas**, ou seja, uma gratificação financeira por algum serviço prestado. Porém, no cotidiano, é normal que outras **formas de gratificação** surjam para cobrir as necessidades das empresas. Sendo assim, compreendem-se os tipos de gratificação salarial como:

- **Gratificação funcional**

Após determinado tempo estipulado pelo **empregador**, o funcionário recebe uma quantia como forma de **bonificação**. Seja ela mensal ou a fim de marcar esta conquista. É importante que este tempo seja **definido e explícito para todos**.

- **Gratificação de balanço**

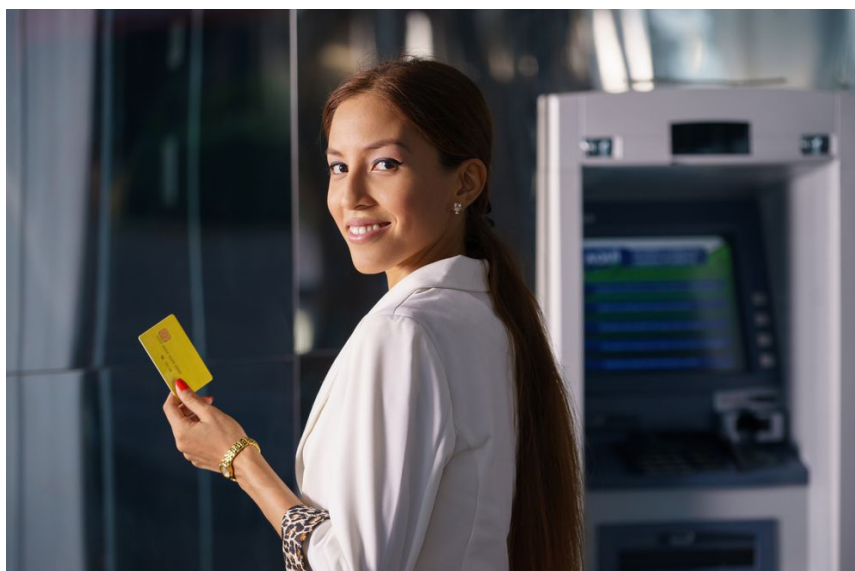
Muito adotada por empresas de venda direta, a **gratificação de balanço** visa beneficiar o colaborador que auxilie nos **lucros da empresa** diretamente. Ou seja, ao cumprir determinada **meta ou cota**, a bonificação é recebida. Entretanto, deve ser entendida como um presente livremente dado pela empresa, **não sendo algo obrigatório**.

- **Gratificação de eventos**

Para celebrar **datas comemorativas**, como o aniversário do colaborador, por exemplo, pode-se disponibilizar uma quantia como forma de **presenteá-lo**. Isto faz com que haja a demonstração de **apreço** para além do trabalho.

- **Gratificação por habilidade**

Após a devida especialização de um funcionário, é normal que a empresa o ofereça uma **bonificação**. Isto também ocorre diante de **cargos de confiança**, em que um bom trabalho é desempenhado, apesar de seu **alto grau de complexidade**.



A gratificação salarial pode ser revogada?

Depende. Se, no momento de firmamento do contrato, empresa e colaborador tenham acordado que a **gratificação salarial seria fixa e permanente**, então, o benefício não pode ser revogado. Entretanto, se não há nenhuma obrigatoriedade explícita em contrato, o contratante pode **suspender a gratificação salarial mensal** ou não a qualquer momento, sem nenhum prejuízo.

Em alguns casos específicos, como quando a gratificação financeira por algum serviço prestado tenha sido feita regularmente **por mais de 10 anos**, o colaborador pode exigir que o pagamento se mantenha. Porém, é bom estar atento às mudanças na CLT, que não garantem mais esse direito, ainda que com o **longo tempo de serviço** prestado.

Antes das mudanças da CLT, funcionários que recebessem a **gratificação salarial** por mais de 10 anos e tivessem o **benefício ameaçado**, poderiam solicitar a continuidade do pagamento.

Isto acontece porque entende-se que, após tantos anos recebendo este **acréscimo**, haveria grande **prejuízo** ao colaborador caso fosse retirado. Entretanto, após a [reforma da CLT](#), em 2017, isto não vale mais. A empresa pode revogar o benefício quando julgar necessário, desde que os **10 anos de pagamento de benefício** tenham ocorrido após a **Nova CLT**.

Ou seja, caso um empregado tenha recebido a gratificação salarial entre **2005 e 2015** e a empresa deseje revogar o benefício, o colaborador tem o direito de **recorrer da decisão**. Por outro lado, caso um funcionário tenha recebido a **gratificação salarial** entre 2009 e 2019, a CLT não garante mais a **bonificação**.

Existe diferença entre bonificação e gratificação?

Não há diferença entre **bonificações e gratificações**. Neste caso, ambas são sinônimos e, como visto no trecho exposto da CLT, não possuem diferenciação quanto ao seu significado, sendo consideradas como **gorjetas**.

Como são gorjetas, não possuem **valor fixo**, nem são obrigatórias. Podem ter seu pagamento realizado a cada mês, semestre, trimestre ou como a empresa julgar **interessante**.

Infelizmente, por não ter nenhuma obrigatoriedade por parte do contratante, as [bonificações e gratificações](#) **podem ser extintas** em momentos importantes, como os de crise ou pandemia, por exemplo.

Benefícios da gratificação salarial

A gratificação salarial é utilizada em muitos modelos empresariais com o objetivo de **aumentar a satisfação entre os funcionários**. Para eles, ter seu **trabalho reconhecido** através de um incentivo financeiro acaba sendo duplamente vantajoso.

Afinal, receber um **bônus no salário** é sempre algo bom, principalmente em **tempos de crise**. E, ter seu empenho notado, faz bem para a autoestima dos funcionários, criando um **ambiente altamente motivado**.

Para o empregador, construir um lugar com **inúmeras pessoas engajadas** é um ótimo sinal, uma vez que isto aconteça, todo o [engajamento](#) **será impresso no trabalho**, o que trará grandes **benefícios à empresa**.

A gratificação salarial também é uma excelente maneira de criar um **sentimento de [pertencimento](#) por parte da equipe**. Isto faz com que, além da motivação que citamos, haja a fidelização por parte dos funcionários. Assim, se constrói a imagem de que a **empresa valoriza o trabalho realizado** e, por isso, é um lugar melhor para se **trabalhar**.



A gratificação salarial é boa para você e seus funcionários!

Apesar de representar um gasto a mais para a empresa, **a gratificação salarial deve, primeiramente, ser compreendida como um investimento**. Afinal, através dela é possível ter bons resultados com um maior **empenho** por parte dos colaboradores.

Esta pequena ação agrega tanto na **autoestima**, quanto na **satisfação financeira** dos funcionários. O que acaba sendo refletido no ambiente de trabalho e, consequentemente, nos **resultados obtidos pela empresa**. Sendo assim, a gratificação salarial se mostra uma boa opção para contratantes que desejam motivar e progredir junto de seus **colaboradores**.

Gostou do nosso conteúdo e não quer perder nenhuma atualização? **Então nos siga agora mesmo nas nossas redes sociais: [Facebook](#), [Instagram](#), [Twitter](#) e [LinkedIn](#)!**