

A incentivização no Direito do Trabalho: participação nos lucros e resultados e utilidades de caráter não salarial

Larissa Toledo Costa

*Bancária da CAIXA em Minas Gerais
Mestre em Hermenêutica e Direitos Fundamentais pela
Universidade Presidente Antônio Carlos (UNIPAC)
Pós-graduada em Direito Econômico e Empresarial pela
Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF)*

RESUMO

Este texto destaca a existência, no direito do trabalho, das utilidades de caráter não salarial e outros incentivos colocados à disposição dos empregados na vigência do contrato de trabalho, exemplificando e caracterizando os modelos mais comuns existentes. Analisa-se mais detidamente acerca da participação nos lucros e resultados da empresa – a importância da evolução legislativa e jurisprudencial a respeito do tema. Por fim, aborda os incentivos do contrato de trabalho sob a ótica dos limites morais do mercado, propondo uma análise crítica na concessão de tais benesses e confrontando-as com a forte tendência de transformar em dinheiro todas as aspirações dos seres humanos.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Incentivos. Utilidades de caráter não salarial. Participação nos Lucros e Resultados.

ABSTRACT

This text highlights the existence, in the labor law, of non-wage nature utilities and other incentives available to the employees during the term of the employment contract, exemplifying and featuring the most common models that exist. It analyzes more carefully the participation in profits and in the enterprise's results -the importance of legislative and jurisprudential developments about the subject. Finally, it discusses the incentives of employment from the perspective of the market moral limits, proposing a critical analysis on giving those benefits and confronting them with the strong tendency to turn all the human beings aspirations into money.

Keywords: Labor Law. Incentives. Non-Wage Nature Utilities. Participation in Profits and in the Enterprise's Results.

Introdução

Com o intuito de contextualizar o objeto deste estudo no direito material do trabalho, faz-se necessário abordar uma questão que usualmente gera uma celeuma jurídica: a diferenciação entre remuneração e salário.

Incontestável o caráter retributivo ínsito às palavras “salário” e “remuneração”. Segundo Delgado (2004), “a onerosidade consiste em um dos elementos fático-jurídicos componentes da relação empregatícia”. Nesse sentido, essa característica aparece quando o empregado recebe do empregador, pelo serviço prestado, parcelas retributivas oriundas da relação de emprego.

A despeito dessa ideia, cumpre ressaltar que existem outros sentidos atribuídos a tais expressões, sobretudo em relação ao verbete “remuneração”.

Ao salário, correspondem as prestações que são pagas, **diretamente pelo empregador**, em virtude do contrato de trabalho firmado. Não constitui, portanto, apenas uma única parcela, mas todas as prestações que são recebidas em caráter contraprestativo à relação contratual (e não apenas ao serviço prestado).

Já o conceito de remuneração envolve grandes discussões. Citem-se quatro posicionamentos mais importantes relativos à distinção entre remuneração e salário.

Numa primeira acepção, remuneração e salário são concebidos como expressões sinônimas. Na prática justrabalhista vê-se reiteradamente o emprego de “remuneração” no sentido de salário recebido pelo empregado.

Em um entendimento diverso do anterior, a remuneração seria o total de ganhos do empregado. Poder-se-ia dizer então que, segundo essa corrente a remuneração constitui-se no gênero das parcelas contraprestativas pagas ao trabalhador, sendo o salário a mais importante entre elas – uma espécie.

Atrelando-se ao art. 457 da CLT, tem-se um terceiro posicionamento, a partir do qual a remuneração é fixada como o somatório do salário e das gorjetas. Nesse sentido, preleciona o citado dispositivo legal: “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”.

Uma última corrente, mais pormenorizada – e, por isso, mais adequada à correta diferenciação dos dois institutos –, caracteriza o salário como toda e qualquer parcela paga diretamente pelo empregador em virtude do contrato de trabalho, enquan-

to a remuneração seria toda prestação recebida de terceiro, também relacionada ao contrato de trabalho.

Nesse caso, por exemplo, enquadra-se como remuneração a porcentagem paga por uma loja de móveis ao arquiteto (que seja empregado de um escritório de arquitetura) que leva seus clientes para escolher o mobiliário da casa nova.

Sobre esse assunto, transcreve-se precedente do TST:

RECURSO DE REVISTA. GUELTAS. NATUREZA SALARIAL. SÚMULA Nº 354 DO TST. Consoante a jurisprudência desta Corte, as chamadas gueltas equiparam-se às gorjetas, porque são pagas por terceiros e com habitualidade, integrando a remuneração do empregado. Recurso de revista a que se nega provimento. (RR - 13719/2006-010-09-00 PUBLICAÇÃO: DEJT - 13/11/2009 - Rel. Min. Katia Arruda - 5ª Turma).

Ainda sob essa perspectiva, pode-se dizer que existem quatro tipos de parcelas que compõem os ganhos do trabalhador. São elas: as remuneratórias, as salariais, as indenizatórias e as que são fruto de incentivização.

Remuneratórias são as parcelas, repisa-se, que são recebidas em virtude do contrato de trabalho, porém pagas por terceiro estranho à relação empregatícia. As salariais, pelo contrário, caracterizam-se por serem providas diretamente pelo empregador, tendo também origem contratual.

Importante atentar para um exemplo esclarecedor. Além do caso já citado – do arquiteto-empregado –, podemos observar a situação especial de um apresentador de televisão como o “Faustão”. Este possui uma relação empregatícia com a Rede Globo de Televisão, a partir da qual percebe seu salário (parcela salarial). Ademais, recebe de terceiros – patrocinadores – prestações a título de direito de imagem, quando realiza uma propaganda durante o Domingão do Faustão (parcela remuneratória).

Ressalta-se a existência de outras parcelas salariais bastante conhecidas, como o abono (art. 457, § 1º), os adicionais, a gratificação, as comissões etc. O abono pode ser considerado como a antecipação pecuniária efetuada pelo empregador ao empregado (DELGADO, 2004, p. 733), cuja fruição se daria, normalmente, no(s) mês (meses) depois.

Já os adicionais enquadram-se como “parcelas contraprestativas suplementares devidas ao empregado em virtude do exercício do trabalho em circunstâncias tipificadas como mais gravosas” (DELGADO, 2004, p. 735). Os adicionais de insalubridade e periculosidade são bastante conhecidos dessa categoria de parcela salarial.

As gratificações apresentam-se como prestações pagas em decorrência de um evento ou circunstância tida como relevante pelo empregador ou por norma jurídica (DELGADO, 2004, p. 738). A espécie mais comum dessa natureza é o 13º salário ou gratificação natalina.

Por fim, mas não encerrando o rol das parcelas de natureza salarial, têm-se as comissões, geralmente pagas em contrapartida a “uma produção alcançada pelo obreiro no contexto do contrato, calculando-se, variavelmente, em relação a esta produção” (DELGADO, 2004, p. 742).

No que concerne às parcelas indenizatórias, ressaltam-se as principais delas: as ajudas de custo e as diárias. Estas são devidas ao empregado para fazer frente a eventuais despesas a serem realizadas durante a realização de um serviço fora da cidade de sua lotação, por exemplo.

Por fim, têm-se as parcelas advindas de programas de incentivo disponibilizados pelo empregador, cujas características serão analisadas oportunamente.

1 As utilidades de caráter não salarial na CLT

1.1 Considerações iniciais

Assiste-se, há algum tempo, ao acirramento na disputa/competição no setor empresarial, em todo o mundo. No Brasil, particularmente, os empreendedores são levados a buscar estratégias para que o empregado se sinta mais envolvido no processo produtivo e nos resultados satisfatórios obtidos pela empresa em que trabalha.

Discute-se sobremaneira, no Direito do Trabalho, que o empregado, antes de ser trabalhador de determinada empresa, é um ser humano, um cidadão, merecendo ser tratado com respeito e dignidade. Esse argumento é utilizado quando se trata de coibir o assédio moral e o tratamento exploratório adotado por alguns empregadores.

Nesse sentido, crescem as iniciativas para incutir nos trabalhadores o sentimento de pertença à instituição empregadora. Surgem, então, as mais variadas formas, tanto de recompensa pelos resultados alcançados quanto de possibilidades de desenvolvimento pessoal dos empregados.

No dizer de Quaresma Junior (2005, p. 21):

Nos dias atuais, percebe-se que a obtenção da mais valia, com:

a) o passar do tempo sofreu inúmeras formatações, mas sempre existiu pela empresa a intenção de levar

o ser humano a realizar as tarefas que a mesma necessita para atingi-la. Existe, para isso, todo um processo, para se criar um motivo para a ação. A motivação do indivíduo é objetivada pela empresa para que o mesmo atinja os resultados requeridos pela mesma, sendo os resultados mais complexos como levar b) o funcionário a incorporar a cultura da empresa e sua imagem como seu ideal ou mais simples, como o fato de assinar um documento.

É fato que, quando o empregado se sente valorizado e motivado, sua capacidade produtiva aumenta e o empregador vê seus resultados avançarem ainda mais.

Conforme os ensinamentos de Chiavenato (1981 apud QUARESMA JUNIOR, 2005), o incentivo é alguma prestação tangível ou intangível, em troca da qual as pessoas se tornam membros da organização (decisão de participar) e, uma vez na organização, continuam com tempo, esforço ou outros recursos válidos (decisão de produzir).

Assim, abordar-se-ão, neste breve estudo, algumas espécies de utilidades de caráter não salarial disponibilizadas pelos empregadores, cujo conjunto atualmente denomina-se “incentivização”, suas vantagens e desvantagens, a legislação correspondente e decisões judiciais aplicadas ao caso.

1.2 Disposições normativas

Um dispositivo da Consolidação das Leis do Trabalho bastante relevante no que tange ao salário “in natura” é o art. 458, que prevê:

Art. 458 – Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações in natura que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

§ 1º – Os valores atribuídos às prestações *in natura* deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário mínimo.

§ 2º – Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;

II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos

a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;

III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;

IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;

V – seguros de vida e de acidentes pessoais;

VI – previdência privada;

VII – (VETADO).

§ 3º – A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual.

§ 4º – Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de co-habitantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família.

O referido dispositivo legal traça, no *caput*, o que, além do dinheiro em espécie, também é considerado salário, como a alimentação, o vestuário e as prestações “in natura” habitualmente fornecidas pelo empregador.

Nos incisos I a VI o legislador elenca quais são as modalidades de benefícios que não integram o salário, caracterizando-se como utilidades de caráter não salarial.

Colaciona-se um julgado interessante para a distinção entre as duas espécies:

TRT-PR-14-04-2009 SALÁRIO UTILIDADE - AJUDA DE CUSTO/ALUGUEL - é necessário atentar-se para a finalidade da concessão das utilidades, considerando não salariais as destinadas à prestação de serviços e salariais as que não têm esse fim. Em outras palavras, as utilidades fornecidas para que o empregado exerça a profissão não se caracterizam como salários. Entretanto, se a utilidade fornecida não é indispensável ao desempenho da atividade laboral, a mesma terá natureza salarial. Ora, se a própria Recorrente admite que o local da residência do Autor não era relevante para o desempenho das suas funções, a ajuda de custo aluguel possui inquestionável caráter salarial, integrando-se à remuneração para todos os fins legais, eis que a utilidade fornecida não era essencial para o trabalho (Tribunal Regional do Trabalho 9ª região - 6032005670902 PR 1603-2005-670-9-0-2. Relator: LUIZ CELSO NAPP. 4ª TURMA. Data de Publicação: 14/04/2009).

No caso da alimentação prestada habitualmente – natureza salarial – devem-se tecer algumas considerações importantes.

A lei excluiu de sua incidência os casos de empresas que desenvolvem o programa de alimentação aprovado pelo MTE, previsto na Lei nº 6.321/76, art. 30: “Não se inclui como salário de contribuição a parcela paga in natura pela empresa, nos programas de alimentação aprovados pelo Ministério do Trabalho”.

Tratando-se de programa não aprovado pelo Ministério do Trabalho e Emprego ou se não existir qualquer programa, aplica-se a jurisprudência do TST, Enunciado nº 241, segundo o qual, “o vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais”.

Quanto ao transporte do empregado, sob a forma de bilhetes adquiridos para esse fim, sendo concedido pelo empregador nas condições e limites definidos na Lei nº 7.418/87, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 17/11/87 –, o empregador paga o que exceder 6% do salário; o empregado é responsável até o limite de 6% – não tem natureza salarial nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos.

Enfim, no que se refere ao automóvel disponibilizado ao empregado para uso exclusivo em serviço ou quando indispensável para a função, não constitui salário-utilidade, sendo, pois, um instrumento de trabalho.

Enquadrando-se nas já referidas exceções do artigo 63 da CLT – constituindo-se, pois, em utilidades de caráter não salarial – tem-se que muitas empresas oferecem aos seus empregados incentivos a cursos de idiomas, graduação em curso superior, pós-graduação *lato sensu e stricto sensu*.

Nesse sentido, necessário asseverar que o empregador pode condicionar a concessão do incentivo estabelecendo cláusulas restritivas de direito, a fim de assegurar que o investimento na qualificação do obreiro seja revertido em benefício da organização empresarial. Exemplificando, pode-se verificar uma condição para que o empregado, após a conclusão dos estudos no exterior, mantenha o vínculo empregatício por, no mínimo, cinco anos consecutivos. Caso contrário, será exigido reembolso dos gastos efetuados com o incentivo.

Outras políticas de incentivização merecem destaque: são cada vez mais comuns os ambientes virtuais de aprendizagem e crescimento para os trabalhadores, voltados para as áreas do conhecimento envolvidas no processo produtivo das corporações.

Incluem-se, também, no rol dos incentivos, os planos de saúde tanto com o custeio integral (não sendo pelo convênio com a

empresa, custaria mais caro) como com prestação coparticipativa pelo empregado. Da mesma forma, os planos odontológicos e até mesmo os seguros de vida.

Por fim, a Participação nos Lucros e Resultados constitui um dos incentivos de maior relevância atualmente. Por essa razão, far-se-á uma análise mais completa a seu respeito.

2 Participação dos empregados nos lucros das empresas

2.1 Evolução legislativa

A Consolidação das Leis do Trabalho, publicada pelo Decreto-Lei 5.452, no ano de 1943, pela primeira vez no ordenamento jurídico, trouxe dispositivos abordando a Participação nos Lucros e Resultados da empresa, quais sejam:

Art. 63 - Não haverá distinção entre empregados e interessados, e a participação em lucros e comissões, salvo em lucros de caráter social, não exclui o participante do regime deste capítulo.

Art. 621 - As Convenções e os Acordos poderão incluir entre suas cláusulas disposições sobre a constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da empresa e sobre participação nos lucros. Estas disposições mencionarão a forma de constituição, o modo de funcionamento e as atribuições das comissões, assim como o plano de participação, quando for o caso.

Posteriormente, a Constituição Federal de 1946, na mesma linha da CLT, em seu art. 157, inciso IV disciplinou a “participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar” (MASSONI, 2012). Nota-se o caráter obrigatório da participação do empregado nos lucros da empresas, fato que será modificado nos anos seguintes.

Mais adiante, a Constituição de 1967 assegurava aos trabalhadores, no art. 158, inciso V “a integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, nos casos e condições que forem estabelecidos”. Neste momento, o legislador retira o caráter obrigatório da PLR para o empregado e possibilita que ele participe da gestão da empresa.

Em 1969, a Emenda Constitucional de nº 01 alterou de forma tênue a disciplina da PLR, traçando no art. 165, inciso V que aos trabalhadores seria garantida a “integração na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, segundo for estabelecido em lei”.

Atualmente, esse incentivo tem amparo constitucional por meio do dispositivo que reza:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei.

Aqui, houve desoneração do empreendedor, haja vista a desvinculação da PLR da remuneração do trabalhador.

A Carta Magna estipula, ainda, vantagens para as empresas que realizarem a distribuição de seus lucros entre os empregados. Assim, dispõe o art. 218:

§ 4º - A lei apoiará e estimulará as empresas que invistam em pesquisa, criação de tecnologia adequada ao País, formação e aperfeiçoamento de seus recursos humanos e que pratiquem sistemas de remuneração que assegurem ao empregado, desvinculada do salário, participação nos ganhos econômicos resultantes da produtividade de seu trabalho.

Já no ano 2000, editou-se a Lei 10.101, que regulamenta o dispositivo constitucional acerca da PLR (art. 7º XI CF), tratando de sua desvinculação da remuneração e outros itens. O principal objetivo desse diploma normativo vem inserido em seu art. 1º: “a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade”.

Porém, normatizar esse instituto não é atividade simples: o legislador deve equilibrar a necessidade de incentivar o trabalhador com a de evitar que isso comprometa a vida financeira da empresa.

2.2 Breves comentários sobre o instituto da PLR e decisões judiciais sobre o assunto

Segundo a Lei nº 10.101/2000, o plano de PLR deve ser realizado mediante ajuste entre os empregados e a empresa, por meio de comissão paritária escolhida pelas partes, que deve ser integrada por um representante do sindicato da categoria ou, ainda, por convenção/acordo coletivo.

Assim dispõe seu art. 2º:

A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados,

mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:

- I - comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;
- II - convenção ou acordo coletivo.

Importante notar que há precedente, no TST, de reconhecimento do direito à PLR pelo simples fato de a empresa descumprir o comando normativo que encerra a necessidade de comissão paritária ou convenção/acordo coletivo como requisitos formais para a negociação do referido incentivo pecuniário correlato ao contrato de trabalho.

Como exemplo, segue excerto de acórdão da 1ª turma do TST:

Insurge-se a Reclamante, ora Recorrente, contra a decisão primária, buscando sua reforma quanto à participação nos lucros das Reclamadas, conforme convencionado em CCT 2008/2009, Cláusula 7ª, e CCT 2009/2010, Cláusula 8ª e CCT 2010/2011, Cláusula 8ª, bem como a multa pelo não cumprimento da CCT. A Cláusula 7ª da CCT 2008/2009 estabelece que as empresas por ela abrangidas, nos termos da Lei 10.101/2000, concederão semestralmente a todos os seus empregados uma remuneração a título de participação nos lucros e resultados da empresa. Não tendo a empresa cumprido a disposição que a obrigava a constituir Comissão Paritária no prazo estabelecido, deve suportar o ônus de sua omissão, do contrário nenhum efeito produziria a cláusula que expressamente concede participação nos lucros e resultados. Tal entendimento deve ser mantido mesmo em caso de apresentação do balanço patrimonial da Reclamada, vez que a função da referida comissão paritária, composta de empregados e empregador, seria a de averiguar a existência ou não de lucro. Assim, entendo que faz jus a Reclamante à participação nos lucros e resultados da empresa, ora Recorrida, conforme previsto nas Convenções Coletivas inerentes ao período laborado pela mesma na empresa. Em relação à multa por não pagamento da verba de PLR prevista nas Convenções Coletivas, bem como a multa do art. 467 da CLT, entendo não fazer jus a Reclamante a estas, eis que a discussão da lide gira em torno da constituição de comissão paritária.

Prosseguindo, no mesmo artigo 2º da Lei 10.101/2000, vem o teor do § 1º:

§ 1º Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixa-

ção dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordo, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições: I - índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa; II - programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

Analisando o supracitado conteúdo normativo, verifica-se a determinação de que o plano da PLR tenha critérios claros e objetivos, identificando inclusive os índices que serão utilizados para a distribuição do benefício entre os colaboradores.

Tais indicadores podem ser aferidos individual ou coletivamente, por setores ou unidades (filiais) da empresa, por meio de metas específicas ou gerais, respectivamente.

Para Martins (2000, p. 95-96):

A participação nos lucros poderá ser feita mediante participação geral dos trabalhadores nos lucros, relativa a toda a empresa, ou parcial, em que se verificam os lucros por setores ou seções. [...] Nada impediria a fixação de critérios mistos no sentido de que seriam feitas distinções entre os cargos dos empregados, como de gerentes e chefes e os demais funcionários, desde que houvesse uma forma de assim proceder, [...] podendo existir percentuais diferenciados em função do salário de cada empregado, de acordo com a folha de pagamento.

Finalmente, uma vez traçado o plano de PLR, a empresa deve provar o não atingimento da(s) meta(s) a fim de justificar a não distribuição de seus lucros.

Nesse sentido:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS. NORMA COLETIVA. DESCUMPRIMENTO PELO EMPREGADOR. Na esteira dos precedentes desta Corte, não afronta o art. 7º, XI e XXVI, da Constituição Federal a decisão regional que determina o pagamento da parcela participação nos lucros e resultados, em que pese não a estarem [sic] implementadas todas as condições previstas no acordo coletivo. Destaque-se, ainda, que da cláusula normativa descrita no acórdão regional extraem-se critérios objetivos para o pagamento da participação nos lucros e resultados, o que permite a condenação imposta. Analogia da OJT 71 da SBDI-1. Agravo de instrumento a que se nega provimento (Tribunal Superior do Trabalho - AIRR: 16201920105110017

1620-19.2010.5.11.0017. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. Data de Julgamento: 24/04/2013. 3ª Turma. Data de Publicação: DEJT 26/04/2013).

Nesse caso, o egrégio TRT da 11ª Região negou provimento ao Recurso Ordinário da empresa (Transportes Urbanos Manaus Sociedade de Propósito Específico Ltda. -Transmanaus) com estes fundamentos:

a) ter sido acordado entre o sindicato patronal e o da categoria do reclamante o programa de participação nos lucros e resultados (§ 3º, cláusula 7ª), benefício a ser repassado semestralmente aos empregados em contracheque separado, o qual deixou de ser obedecido pela recorrida quanto ao ano de 2008; b) por não ter sido juntado pela recorrida nenhum documento oficial que de fato comprovasse o prejuízo no montante declarado quanto à filial representada pela recorrida em Manaus; c) quanto à alegação da ausência de regulamentação do direito da PLR/2008, porque estabelecido o prazo de 30 (trinta) dias da vigência da própria CCT, para formação de comissão paritária, previsão que até a data do ajuizamento da ação não foi cumprida pela recorrida e pelo sindicato da categoria da reclamante, não podendo a empregadora ser beneficiada por sua própria torpeza (fl. 166).

Assim, o TST manteve a condenação para que a empresa honrasse o pagamento da PLR, mesmo sem preencher os requisitos estipulados em acordo coletivo.

3 Análise dos incentivos sob a ótica moral

Em sua recente obra *O que o dinheiro não compra: os limites morais do mercado*, Michael Sandel propõe uma reflexão, a partir de questões práticas e certa dose de teoria plicada, sobre os obstáculos morais que a economia deve respeitar.

O filósofo americano aponta uma grande preocupação com a proporção assumida pelos valores de mercado nas últimas três décadas, afirmando que se está vivendo numa época em que quase tudo pode ser comprado e vendido. Ademais, para ele, essa situação não se apresenta como resultado de uma escolha deliberada, mas “quase como se a coisa tivesse se abatido sobre nós” (SANDEL, 2012, p. 11).

Propõe o autor, em sua obra literária, que se faça uma análise, um debate público, acerca do avanço do mercado – e do pensamento nele centrado – em aspectos da vida antes influenciados por outras ideias.

Sandel (2012, p. 15) alerta para o seguinte:

Os economistas costumam partir do princípio de que os mercados são inertes, de que não afetam os bens nele trocados. Mas não é verdade. Os mercados deixam sua marca. Às vezes, os valores de mercado são responsáveis pelo descarte de princípios que, não vinculados aos mercados, devem ser respeitados.

Ademais, destaca a modificação do conceito de economia ao longo das últimas décadas. “O objetivo da ciência econômica era concreto e bem delimitado: explicar de que maneira as depressões, o desemprego e a inflação podem ser evitados” (SANDEL, 2012, p. 85).

Atualmente, o conceito de economia se afastou do conteúdo tradicional, sendo que “os incentivos são a pedra angular da vida moderna” e “a economia é, basicamente, o estudo dos incentivos” (LEVITT; DUBNER, 2006 apud SANDEL, 2012).

Recompensas monetárias são, a todo tempo, invocadas para resolver os mais diversos problemas sociais: programas para perder peso, para deixar de fumar, para controlar natalidade etc. em troca de uma soma de dinheiro.

Critica-se essa tendência a monetarizar todas as particularidades da vida do ser humano, esbarrando por vezes em questões morais que não são observadas.

No caso da incentivização¹ no direito do trabalho, sobretudo no que se refere às gratificações por desempenho ou mesmo à PLR, pode-se observar que também se reproduz essa lógica: se o empregado se esforçar mais no trabalho, será beneficiado financeiramente.

Isso se o programa de PLR for elaborado com metas claras de desempenho para seu atingimento, pois se for apenas mediante negociação coletiva, com base no lucro da empresa, o resultado desse incentivo pode assumir um caráter meramente econômico, sem nem motivar internamente os empregados. Esse tipo de programa acontece muito nas negociações entre os bancos e seus empregados, como naquelas ocorridas em 2015, quando foi distribuído, conforme regras estabelecidas na Convenção Coletiva de Trabalho, 15% do lucro líquido dos bancos.²

Porém, questiona-se o fato de que esta estratégia não tem preocupação com a subjetividade do empregado, mas apenas

¹ Conforme Sandel (2012, p. 87), “o crescente recurso aos incentivos na vida contemporânea e a necessidade de que sejam deliberadamente inventados por alguém refletem-se num verbo algo canhestro que se vem tornando corrente no mundo anglo-saxônico: incentivar”.

com o alcance das metas estipuladas para o crescimento da organização. Trata-se de verdadeira administração por objetivos, sendo que as reais necessidades dos empregados, por vezes, não são observadas.

Assim, a ideia exposta na introdução deste texto – fazer com que os colaboradores se identifiquem com a empresa e se sintam valorizados – toma forma apenas como moeda de troca: a empresa estabelece gratificações pecuniárias e o trabalhador se sente valorizado.

Mas a realidade não deve ser assim. Conforme o pensamento de SANDEL (2012),

(...) uma economia de mercado é uma ferramenta - valiosa e eficaz - de organização de uma atividade produtiva. Uma sociedade de mercado é um modo de vida em que os valores de mercado permeiam cada aspecto da atividade humana. É um lugar em que as relações sociais são reformatadas à imagem do mercado.

Nesse sentido, torna-se imperativo compreender de que forma os incentivos, no direito do trabalho, são válidos e quais os incentivos que melhor sintetizam os anseios subjetivos do trabalhador, aliando-as à necessidade de maximização da produção.

Não se quer dizer, com isso, que o programa da PLR não seja importante, pelo contrário. Ele se apresenta como um incentivo interessante, porém não pode ofuscar a importância de outras medidas que também devam ser consideradas, como as que privilegiam a qualidade de vida e a saúde do trabalhador.

Nesse sentido, tem-se o exemplo de empresas que vão além dos incentivos habituais pecuniários.

A ginástica laboral no ambiente de trabalho representa outra valiosa forma de incentivar as equipes de trabalho. O Laboratório Teuto/Pfizer, por exemplo, proporciona a ginástica aos seus empregados, na Academia da Associação Teuto Anápolis (ATA), na sede do laboratório, em Anápolis (GO) – equipada com uma estrutura voltada ao bem-estar da equipe – instalada junto à reserva Follium, área de preservação ambiental da companhia, com 700 mil m². Com quatro mil colaboradores diretos, a referida empresa investe na força de trabalho de sua equipe, melhorando a qualidade de vida dos empregados. Isso traz resultados nos indicadores de melhoria nos relacionamentos e na diminuição

² A Convenção Coletiva de Trabalho 2015/2016 pode ser acessada no link <http://www.spbancarios.com.br/Uploads/PDFS/1006_CCT_plr_2015_2016.pdf>.

ção de desconfortos próprios da vida sedentária.³

Outra empresa que aparece como destaque no oferecimento das melhores práticas voltadas aos benefícios corporativos é a Johnson & Johnson. Segundo Danusa Almeida, gerente de Benefícios e Licenças, “os benefícios oferecidos pela empresa estão relacionados à gestão da saúde, qualidade de vida, gestão financeira e desenvolvimento pessoal e profissional”. Em 2015, a empresa foi indicada, pela quarta vez consecutiva, ao prêmio Top of Mind RH.⁴

Finalmente, outras iniciativas que geram resultado bastante satisfatório são as que se destinam à melhoria do clima organizacional. Segundo Chiavenato (2002, p. 531), a “cultura organizacional significa um modo de vida, um sistema de crenças, expectativas e valores, uma forma de interação e relacionamento típicos de determinada organização”, que exerce influência sobre o clima presente na organização. Como exemplo, cita-se a empresa Tigre, fabricante de tubos e conexões, que adota um layout diferenciado no ambiente de trabalho: não há sala individualizada nem mesmo para o presidente, o que facilita a interação entre todos os membros da equipe (QUEIROZ et al., 2005, p. 1874).

Enfim, adotar estratégias que privilegiam o clima organizacional, além de outras variantes do processo produtivo, guarda forte poder de motivação nos empregados, apesar de não trazer, em seu bojo, retribuição direta em pecúnia.

Conclusão

Diante de todas as informações abordadas, torna-se importante refletir sobre as várias espécies de utilidades de caráter não salarial – os chamados incentivos – sob o enfoque da limitação moral a que devem estar sujeitas.

No entanto, o que se percebe é uma reconfiguração das relações sociais com base nas relações de mercado. “Uma medida dessa transformação é o crescente uso de incentivos monetários para resolver problemas sociais” (SANDEL, 2012, p. 52).

O empregador deve estar sensível às aspirações de seus empregados, entendendo que nem tudo pode ser “monetizado”;

³ Informações obtidas em reportagem no próprio site da empresa. Disponível em: <<http://www.teuto.com.br/imprensa/releases-e-noticias/2015/10/30/ginastica-laboral-do-teuto-e-eleita-a-melhor-do-brasil-pelo-10-ano-consecutivo#.WAivY-ArLIU>>. Acesso em: 17 out. 2016.

⁴ Informações disponíveis em: <http://www.profissionalenegocios.com.br/materias/materia.asp?cod_materia=1365>. Acesso em: 17 out. 2016.

nem todas as atitudes e comportamentos desejados dos empregados – antes de tudo, seres humanos – podem ser alcançados oferecendo recompensas em dinheiro.

Transportando essa ideia para a seara do contrato de trabalho, torna-se nítida a influência desse pensamento nas práticas relacionadas à incentivização: propõem-se, sobremaneira, recompensas em dinheiro a fim de extrair mais produtividade do empregado.

Porém, como se demonstrou, mais efeito terá uma política que realmente considere os aspectos morais que são caros aos indivíduos em sua vida corporativa, tais como interação social, bem-estar, promoção da saúde e desenvolvimento pessoal e profissional.

Referências

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**: edição compacta. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. 2ª tiragem. São Paulo: LTr, 2004.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Participação dos empregados nos lucros das empresas**. São Paulo: , 2000.

MASSONI, Túlio de Oliveira. **As controvérsias da participação nos lucros e resultados**. 14 mar. 2012. Disponível em: <http://www1.trt18.jus.br/ascom_clip/pdf/105542.pdf>. Acesso em: 17 out. 2016.

QUARESMA JUNIOR, Edson Antunes. **Incentivos organizacionais e subjetividade na empresa distribuidora de bebidas Cervantes Ltda – um estudo de caso**. 2005. Disponível em: <[\[nistradores.com.br/producao-academica/incentivos-organizacionais-e-subjetividade-de-do-trabalhador/233/download/\]\(http://nistradores.com.br/producao-academica/incentivos-organizacionais-e-subjetividade-de-do-trabalhador/233/download/\)>. Acesso em: 25 jun. 2013.](http://admi-</p></div><div data-bbox=)

QUEIROZ et al. **Gestão de Pessoas e Clima Organizacional**: práticas adotadas pelas empresas brasileiras para a valorização dos colaboradores. In: XXV Encontro Nacional de Engenharia de Produção. Porto Alegre. 2005. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2005_enegep0208_0541.pdf>. Acesso em: 17 out. 2016.

SANDEL, Michael J. **O que o dinheiro não compra**: Os limites morais do mercado. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.