

SUPLEMENTO TRABALHISTA

A UTILIZAÇÃO DAS STOCK OPTIONS E DAS INCENTIVE SHARE UNITS COMO INCENTIVO AOS TRABALHADORES

Otávio Vieira Tostes (*)

1. Introdução

Inicialmente, cabe esclarecer que o presente trabalho debruça-se a reflexões jurídicas que envolvem a forma remuneratória de trabalhadores qualificados e que ocupam, rotineiramente, altos cargos. Excluindo-se, portanto, os obreiros não qualificados e/ou com baixa remuneração.

Diante da crescente necessidade das empresas de melhor remunerarem seus profissionais, de modo a garantir o engajamento destes com os interesses da empresa, aliado a uma fórmula de retenção dos “talentos”, muito tem se discutido acerca da melhor estratégia corporativa para este fim.

Desde o início do sistema capitalista de produção, o trabalhador e a sua força laborativa, associado aos demais elementos de produção, formam o impulso e a mola propulsora das empresas. Ademais, cabe ser ressaltado que o maquinário apenas reproduz os comandos humanos, sendo indispensável a boa qualidade da mão de obra visando desenvolver, implantar e manter boas práticas corporativas.

Diante deste cenário, em que trabalhadores qualificados são disputados a “peso de ouro” no mercado de trabalho, é fundamental que as práticas empresariais,

e o direito — ressaltando que a juridicidade de um fato pode estar intimamente relacionada a sua relevância social — busquem soluções viáveis, garantindo a segurança dos trabalhadores, a satisfação dos empregadores e o incremento da atividade empresarial.

Neste sentido, podemos afirmar que os operadores do direito, que se alinham a uma postura mais tradicional, indicariam o aumento e a melhoria do salário como a única forma de reconhecer o esforço de determinado trabalhador, sendo esta a fórmula para reter os talentos da empresa e garantir a inserção do trabalhador na empresa.

Salário, segundo conceito ministrado pelo Professor e Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Mauricio Godinho Delgado, deve ser compreendido como o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho⁽¹⁾.

Ou seja, para que determinada empresa possa incentivar seus trabalhadores, de forma a melhorar a contraprestação pelos serviços prestados, o complexo salarial pago aos empregados deve ser majorado, sendo certo que tal complexo é composto pelo salário acrescido pelas eventuais gorjetas recebidas pelo trabalhador — Art. 457, da CLT.

Em uma simples análise, é possível perceber que o modelo conceitual acima não atende às necessidades empresariais de incentivar a produção de seus trabalhadores, podendo ser implementado um modo

(*) Otávio Vieira Tostes é Advogado Sócio do escritório Tostes e de Paula Advocacia Empresarial, Professor de Direito do Trabalho e de Direito Coletivo do Trabalho das Faculdades Kennedy de Minas Gerais, Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Faculdade de Direito Milton Campos — MG e Mestrando em Direito Empresarial pela Faculdade de Direito Milton Campos —MG.

(1) DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10 ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 662.

remuneratório que alie a manutenção da parcela fixa do salário, com uma remuneração variável, de acordo com a qualidade dos serviços, bem como de outros requisitos que podem ser implementados, conforme será demonstrado ao longo do presente trabalho.

A título exemplificativo, a legislação trabalhista admite uma forma de remuneração variável, desvinculada da remuneração, ausente o caráter salarial, portanto.

A Lei n. 10.101 de 19 de dezembro de 2000 regulou a previsão constitucional estabelecida no inciso XI do art. 7º da CR/88, referente à participação nos lucros ou resultados das empresas — PLR, sendo tal participação um instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos de seu art. 1º.

Com a entrada em vigor da lei acima, as empresas, através da celebração de instrumentos coletivos de trabalho — Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva do Trabalho (art. 611, da CLT) — ou, por meio de comissão paritária, podem implementar esta modalidade de contraprestação, sem afetar o salário já percebido pelo trabalhador ou vincular tal parcela a ele.

Apesar da larga utilização do modelo de PLR, é certo que o dinamismo econômico exige novas modalidades contraprestativas decorrentes do contrato de trabalho, visando o aumento da lucratividade do negócio aliado ao reconhecimento dos bons profissionais que integram suas equipes.

Ademais, a análise do tema proposto, seguindo a tendência da evolução legislativa, também deverá ser realizada sob manto da boa-fé, sendo fundamental a análise quanto aos termos da manifestação de vontade exarada pela empresa e o trabalhador, mormente quanto as suas consequências para os contratantes de boa-fé.

Diante desta necessidade, passaremos a seguir a discutir a aplicação das *stock options* e das *incentive share units* aos contratos de trabalho.

2. Do conceito de salário e remuneração

De modo a garantir uma melhor compreensão acerca do tema posto em debate, é fundamental consolidarmos os conceitos de salário e remuneração.

Como informado acima, na lição do Ministro do Colendo Superior Tribunal do Trabalho e Professor Dr. Maurício Godinho Delgado, salário é o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho⁽²⁾.

E diz mais:

Trata-se de um *complexo de parcelas* (José Martins Catharino) e não de uma única verba. Todas têm ca-

(2) DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 662.

ráter contraprestativo, não necessariamente em função da precisa prestação de serviços, mas em função do contrato (nos períodos de interrupção o salário continua devido e pago); todas são também *devidas e pagas diretamente pelo empregador*, segundo o modelo referido pela CLT (art. 457, *caput*) e pelo conceito legal de salário mínimo (art. 76 da CLT e leis do salário mínimo após 1988).

No que se refere ao conceito de remuneração, é fundamental salientar que existem 3 (três) noções acerca de sua definição, sendo a primeira no sentido de que remuneração teria o mesmo significado que salário, a segunda no sentido de que remuneração seria o gênero da contraprestação paga ao trabalhador, da qual a *espécie* salário seria a sua principal parcela, e a terceira, aceita pela doutrina majoritária, definindo remuneração como o conjunto de parcelas contraprestativas devidas e pagas diretamente pelo empregador ao empregado, em virtude da relação de emprego.

De modo a não deixar dúvidas quanto à distinção da definição de salário remuneração, são válidas as lições dos Professores Orlando Gomes e Elson Gottschalk⁽³⁾, que definem salário distinguindo os efeitos do mesmo com o de remuneração no direito brasileiro. Citam a definição celetista ao referir-se ao salário como sendo:

“[...] somente as atribuições econômicas devidas e pagas ao empregado diretamente pelo empregador como contraprestação do trabalho prestado pelo primeiro.”

Remuneração seria o “conjunto de todos os proventos fruídos pelo empregado, em função da relação de emprego, inclusive as gorjetas”.

Portanto, uma vez esclarecidos os conceitos e distinções havidas entre salário e remuneração, passamos à análise específica da aplicação prática das *stock options* e das *incentive share units* aos contratos de trabalho.

3. As *stock options plans*

Conforme conceito contido em brilhante artigo de autoria da Professora Adriana Calvo⁽⁴⁾, o termo *stock option* significa: “a outorga a um indivíduo do direito de comprar, em uma data futura, ações de uma sociedade por um preço especificado ao tempo em que a opção lhe é conferida, e não ao tempo em que as ações são adquiridas”.

A implantação das *stock options plans* ou o plano de opção de compra de ações, conforme veremos

(3) GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1999.

(4) CALVO, Adriana. Disponível em: <http://www.calvo.pro.br/default.asp?site_Acao=MostraPagina&PaginaId=2&mPalestra_acao=mostraPalestra&pa_id=246>. Acesso em: 27.1.2016.

a seguir, visa atender aos anseios empresariais de adequação da remuneração fixa *versus* remuneração variável, garantindo aos melhores profissionais as melhores remunerações, de acordo com o esforço e dedicação individualizado.

Ou seja, com a adoção desta prática as empresas visam alcançar 2 (dois) objetivos principais, a retenção dos empregados considerados “talentos” da empresa e o atíngimento de resultados por meio de uma parceria entre os acionistas e empregados da empresa.

Ainda nas lições contidas no artigo da Professora Adriana Calvo, os *stock option plans* “são planos de opção de compra de ações ofertados pelas empresas aos seus empregados, através dos quais passam a ter o direito de adquirir ações ou valores mobiliários de emissão da empresa no Brasil ou no exterior, com vantagens especiais, já que a compra das ações normalmente se dá pelo preço do dia de concessão, sendo-lhes facultado vendê-las posteriormente pelo valor do mercado.

No conceito acima, torna-se inequívoco que o plano de *stock options* depende da aquisição de valores mobiliários vinculados à empresa empregadora, existindo vantagens ao empregado nesta transação, alcançadas em virtude de seu trabalho na companhia.

Para tanto, fundamental consignar que o inciso VII, da Lei n. 6.385, de 7 de dezembro de 1976, que dispõe sobre o mercado de valores mobiliários e cria a Comissão de Valores Mobiliários, define as opções com valores mobiliários, senão vejamos:

“Art. 2º São valores mobiliários sujeitos ao regime desta Lei:

(...)

VII — os contratos futuros, de opções e outros derivativos, cujos ativos subjacentes sejam valores mobiliários;”

Uma vez demonstrado que as opções são valores mobiliários, mister se faz ressaltar que o plano de opção de compra de ações é devidamente regulamentado no Brasil, através do § 3º, do art. 168, da Lei n. 6.404 de 15 de dezembro de 1976, que assim dita:

“§ 3º O estatuto pode prever que a companhia, dentro do limite de capital autorizado, e de acordo com plano aprovado pela assembleia geral, outorgue opção de compra de ações a seus administradores ou empregados, ou a pessoas naturais que prestem serviços à companhia ou a sociedade sob seu controle.”

Analisando o dispositivo legal transcrito acima, temos que a Lei n. 6.404/76 impõe 3 (três) requisitos claros à validade do plano de opção de compra de ações (*stock options plans*): (i) existência de capital autorizado, (ii) a previsão expressa, nos estatutos da empresa, da possibilidade de concessão da opção de compra de ações a empregados, e (iii) que o plano de

oferta de opção de compra de ações seja devidamente aprovado pela assembleia geral da sociedade.

Ou seja, em uma análise preliminar, apesar das *stock options* visarem a contraprestação de determinado grupo de trabalhadores, fica claro que sua matriz possui natureza civil-societária, sendo regulamentada pelas Leis ns. 6.385 e 6.404, ambas de 1976.

O procedimento e a efetiva implantação do sistema do plano de opção de compras de ações consiste, como dito alhures, no direito de comprar lotes de ações por um preço fixo dentro de um prazo determinado.

Ou seja, a empresa confere ao seu empregado o direito de, num determinado prazo, subscrever ações da empregadora, a um preço determinado ou determinável, segundo critérios estabelecidos no momento da transação, através de um plano previamente aprovado pela assembleia geral da empresa — inteligência do § 3º, do art. 168, da Lei n. 6.404.

Para o sucesso do plano de opção de compras de ações, é fundamental delimitar o preço da operação, ou seja, o valor ou o modo de integralização do valor a ser pago pelo empregado, o prazo de carência (*vesting*), e o termo máximo para que o trabalhador exerça a opções de compra.

Os requisitos acima devem ser analisados e implementados com extrema cautela, sendo certo que a natureza jurídica da parcela depende da validade do plano de opções de compra de ações.

Ou seja, caso o plano represente efetiva contraprestação aos serviços prestados pelo empregado, assegurando a empresa a lucratividade da operação, sem qualquer risco de perda ao trabalhador, restará evidenciada a natureza jurídica de remuneração, e assim, integrará no complexo remuneratório do trabalhador, conforme já explanado no item anterior.

De modo a não deixar dúvidas quanto à validade do plano de opção de compra de ações é fundamental consignar que no ato da adesão do trabalhador ao *stock options plans* o empregado tem, apenas, a expectativa de direito, que só poderá se materializar em direito subjetivo após o final do prazo de carência fixado pelo plano.

Assim, ressalta-se que no ato da adesão ao plano de *stock option*, o empregado não possui automaticamente o direito de comprar ações da sua empresa empregadora.

Deste modo, como muito bem ressaltado pela Professora Adriana Calvo⁽⁵⁾:

“O plano de *stock option* nada mais representa do que a concessão futura do direito de opção de

(5) CALVO, Adriana. Disponível em: <http://www.calvo.pro.br/default.asp?site_Acao=MostraPagina&PaginaId=2&mPalestra_acao=mostraPalestra&pa_id=246>. Acesso em: 27.1.2016.

compra de ações a determinados sujeitos de direito (empregados da companhia ou de suas subsidiárias), que adquirem o direito de exercer a compra de ações, mediante o pagamento de um preço prefixado.

Portanto, quando o plano de opções observar os requisitos acima indicados não há dúvidas de que o empregado não tem nenhuma garantia de lucro imediato, já que pode auferir ou não algum benefício com a negociação futura das ações, ficando ressalvada a hipótese de a empresa conceder um desconto tão significativo que elimine o risco da atividade, atraindo a natureza trabalhista para a operação em análise.

O entendimento atual do Colendo Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que o montante recebido pelo trabalhador em razão da adesão aos *stock options plans* não tem natureza jurídica salarial, devendo ser interpretado como típico contrato mercantil, sujeito às oscilações do mercado, senão vejamos:

Agravo de instrumento. Recurso de revista. Compra de ações vinculada ao contrato de trabalho. Stock options. Natureza não salarial. Exame de matéria fática para compreensão das regras de aquisição. Limites da Súmula n. 126/TST. As stock options, regra geral, são parcelas econômicas vinculadas ao risco empresarial e aos lucros e resultados do empreendimento. Nesta medida, melhor se enquadram na categoria não remuneratória da participação em lucros e resultados (art. 7º, XI, da CF) do que no conceito, ainda que amplo, de salário ou remuneração. De par com isso, a circunstância de serem fortemente suportadas pelo próprio empregado, ainda que com preço diferenciado fornecido pela empresa, mais ainda afasta a novel figura da natureza salarial prevista na CLT e na Constituição. De todo modo, torna-se inviável o reconhecimento de natureza salarial decorrente da possibilidade de compra de ações a preço reduzido pelos empregados para posterior revenda, ou a própria validade e extensão do direito de compra, se a admissibilidade do recurso de revista pressupõe o exame de prova documental — o que encontra óbice na Súmula n. 126/TST. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR — 85740-33.2009.5.03.0023, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 15.12.2010, 6ª Turma, Data de Publicação: 4.2.2011)

Recurso de revista do reclamante. 1. Ausência de prestação jurisdicional. (...) 2. Grupo econômico. Unicidade contratual. Redução salarial. Trabalho no exterior. (...) 3. Transação. (...) 4. Stock options. O programa pelo qual o empregador oferta aos empregados o direito de compra de ações (previsto na Lei de Sociedades Anônimas, n. 6.404/76, art. 168, § 3º) não proporciona ao trabalhador uma vantagem de natureza jurídica salarial. Isso porque, embora a possibilidade de efetuar o negócio (compra e venda de ações) decorra do con-

trato de trabalho, o obreiro pode ou não auferir lucro, sujeitando-se às variações do mercado acionário, detendo o benefício de natureza jurídica mercantil. O direito, portanto, não se vincula à força de trabalho, não detendo caráter contraprestativo, não se lhe podendo atribuir índole salarial. Recurso de revista não conhecido. 5. *Bônus. Natureza salarial. (...)* (RR — 217800-35.2007.5.02.0033, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 17.11.2010, 6ª Turma, Data de Publicação: 3.12.2010)

Plano de ações. Stock options. Integração. Não conhecimento.

Em que pese à possibilidade da compra e venda de ações decorrer do contrato de trabalho, o trabalhador não possui garantia de obtenção de lucro, podendo este ocorrer ou não, por consequência das variações do mercado acionário, consubstanciando-se em vantagem eminentemente mercantil. Dessa forma, o referido direito não se encontra atrelado à força laboral, pois não possui natureza de contraprestação, não havendo se falar, assim, em natureza salarial. (RR — 201000-02.2008.5.15.0140. Rel. Min. Caputo Bastos, Data de publicação: 02/2015).

Deste modo, temos que a implantação das *stock options plans* ou o plano de opção de compra de ações, se observado os requisitos descritos acima, mantido o risco inerente a toda operação envolvendo valores mobiliários, pode ser um importante instrumento a ser utilizado pelas empresas e trabalhadores, visando adequar o pagamento de remuneração fixa com o recebimento variável, observando o esforço e a dedicação de cada empregado.

4. As *incentive share units*

Diante do sucesso na implantação do plano de opção de compra de ações, as empresas vêm implementando novas espécies de planos de incentivo aos trabalhadores, merecendo destaque as *incentive share units*.

Analisando o brilhante acórdão exarado pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho nos autos do ARR-2843-80.2011.5.02.0030, podemos concluir que as *incentive share units* devem ser compreendidas como uma parcela variável que pode ser paga ao trabalhador, de acordo com o alcance de metas impostas pela empresa, de modo a incentivar o empregado na busca de melhores resultados, sendo certo que o valor recebido a título bônus irá variar de acordo com o melhor ou pior desempenho da empresa.

A este grupo também integram as *phantom shares*, que correspondem a um mecanismo de estímulo concedido pelo empregador que permite a participação do empregado na valorização futura da empresa. É estratégia comumente adotada com os objetivos de

alinhamento dos interesses de acionistas e empregados, bem como de captação e retenção de talentos⁽⁶⁾.

A concessão de Unidades Monetárias de Incentivo, espécie de *phantom shares*, corresponde a mecanismo de estímulo concedido pelo empregador que permite a participação do empregado na valorização futura da empresa. É estratégia comumente adotada com os objetivos de alinhamento dos interesses de acionistas e empregados, bem como de captação e retenção de talentos.

Ou seja, as *incentive share units* se diferenciam do plano de opção de compra de ações pois, a princípio, dependem exclusivamente do sucesso no atingimento das metas impostas pela empresa, de forma independente aos riscos inerentes a operações envolvendo valores mobiliários.

Em interessante julgado sobre o tema, a Suprema Corte da Suíça definiu que se o empregado recebe a título de *incentive share units* valor maior que cinco vezes a remuneração média do cargo, tal montante deve ser compreendido como verba de incentivo e, portanto, com nítida natureza comercial⁽⁷⁾.

De forma contrária, caso os valores recebidos a título de incentivo não ultrapassem cinco vezes o valor da remuneração média do cargo, entende-se que se tratam de salário disfarçado e, portanto, deverão receber a proteção legal da intangibilidade.

A matéria em destaque ainda não possui julgamento de relevo pelos Tribunais brasileiros, exigindo cautela quanto à aplicação do modelo em comento, mormente quanto ao risco de reconhecimento da natureza jurídica ao montante pago como parcela de incentivo.

Contudo, partindo-se do conceito de salário adotado no presente trabalho, tem-se que a referida parcela, quando comprovado a sua natureza de incentivo, poderá ser desvinculada da remuneração, sendo certo que seu pagamento não poderá ocorrer de forma habitual, sendo ônus da empresa comprovar a real finalidade de seu pagamento.

5. As *clawback clauses*

De modo a finalizar nosso estudo acerca das modalidades de parcela de incentivo que as empresas têm a sua disposição para reconhecer o mérito dos seus empregados, interessante se faz algumas considerações acerca das *clawback clauses*.

Como será demonstrado abaixo, a cláusula em análise trata da obrigação assumida pelo trabalhador

de devolver valores eventualmente recebidos a título de bônus quando o empregado dá causa à extinção do contrato de trabalho, sem qualquer ingerência da empresa.

Tal previsão contratual deve ser compreendida de forma cautelosa, merecendo destaque a lição abaixo transcrita:

"[...] as *clawback clauses*, também chamadas de *clawback provisions*, consistem em previsões contratuais que obrigam altos executivos a, quando restar caracterizada fraude em sua gestão ou grave imprudência na condução dos negócios ou simples pedido de demissão para trabalhar em empresa concorrente, restituir ao empregador o bônus que recebeu antecipadamente"⁽⁸⁾

Ou seja, entende-se por *clawback clauses* a obrigação assumida pelos empregados que foram beneficiados pela adesão aos *stock options plans* ou receberam as *incentive share units* de restituírem o valor recebido, caso optem por sair da empresa antes do prazo de carência assinalado no plano ou causarem prejuízos à empresa, por imprudência na condução dos negócios.

Em recente decisão, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho julgou válida a cláusula que previa a perda do montante recebido a título de incentivo pelo empregado que comunicar sua demissão antes do prazo estabelecido no plano, senão vejamos:

I — *Agravo de instrumento do reclamado — Plano diretor de ações — "Incentive share units" — prazo de carência — Validade.* Vislumbrada violação ao art. 122 do Código Civil, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento para melhor exame do recurso denegado.
II — *Recurso de revista do reclamado — Plano diretor de ações — "Incentive share units" — prazo de carência — Validade.* É lícita a cláusula que prevê a perda de "ações fantasmas" (unidades monetárias de incentivo) pelo empregado que pedir demissão antes de decorrido o prazo de carência ("vesting") fixado pelo regulamento. Não há falar em sujeição à vontade unilateral do empregador, mas na mera expectativa de direito ao resgate das ações de incentivo no curso do prazo de carência. (TST-ARR-2843-80.2011.5.02.0030. 8ª Turma. Relator Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. 18.11.2015)

Portanto, tendo o trabalhador aderido, de forma espontânea, ao plano de incentivo, sendo certo que o pagamento recebido a este título possui natureza civil e não trabalhista, é legal a inclusão de cláusula que determina a devolução do montante recebido, caso a extinção do pacto laboral ocorra por iniciativa do empregado, antes do prazo de carência contido no plano.

(6) Trecho do voto extraído do acórdão exarado pelo Colendo TST no ARR-2843-80.2011.5.02.0030. 8ª Turma. Relator Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. 18.11.2015.

(7) Disponível em: <<http://www.ostrabalhistas.com.br/2015/12/tst-reconhece-validade-das-claw-back.html>> Acesso em: 11.1.2016.

(8) BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavaicanti e Outra. Validade das *clawback clauses* no direito brasileiro e cautelas necessárias para sua adoção. São Paulo: Revista LTr, vol. 75, n. 05, p. 588-594.

Tal entendimento não deixa qualquer dúvida quanto à validade dos planos de incentivos, bem como de suas consequências aos trabalhadores e empresários, que devem analisar com profundidade a matéria contida nos termos.

6. Conclusões

Nos termos acima demonstrados, não há dúvidas quanto à validade na utilização dos *stock options plans* e das *incentive share units* como meio de incentivo aos trabalhadores na obtenção dos resultados pretendidos pela empresa.

Em ambos os casos, trata-se de montante recebido, ou expectativa do recebimento de lucro, decorrentes do engajamento de determinado empregado no negócio empreendido pela empresa, sem que isso possa ser compreendido como uma transferência do risco do negócio.

Inexiste transferência uma vez que o risco do negócio é inerente à operação de valores mobiliários, sendo certo que a parcela fixa do salário não é substituída pela adoção dos planos abordados no presente trabalho.

Ressalta-se, por oportuno, que o recebimento de salário é assegurado pelo art. 7º, da CR/88, não havendo dúvidas de que a adoção dos *stock options plans* e das *incentive share units* visa incentivar os trabalhadores e não substituir o salário por eles recebidos.

O tema posto em debate ainda é recente nos Tribunais brasileiros, sendo certo que as futuras decisões poderão garantir ainda mais segurança à operação, resguardando os interesses das empresas e dos trabalhadores.

Ao nosso sentir é fundamental que a implantação dos planos se pautem na boa-fé das relações, devendo as partes (empregado e empregador) se atentarem às consequências da adesão e, principalmente, aos objetivos contidos no plano.

Assim, diante do estudo ora apresentado, se mostra válida a adoção de medidas por parte das empre-

sas visando incentivar os seus trabalhadores, através de parcelas variáveis, que não integram o complexo salarial obreiro, garantido às empresas aumento na lucratividade, em razão da maior e melhor produção de seus trabalhadores, como também, aos empregados, garantindo o aumento de ganhos em razão de sua maior dedicação às empresas.

Referencias

- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 13.1.2016.
- BRASIL. *Consolidação das Leis Trabalhistas — CLT — Decreto-lei n. 5.452/1943*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 13.1.2016.
- BRASIL. *Lei n. 6.385/1976*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6385.htm>. Acesso em: 13.1.2016.
- BRASIL. *Lei n. 6.404/1976*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6404consol.htm>. Acesso em: 13.1.2016.
- ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Direito Processual do Trabalho*. Belo Horizonte: Del Rey, 2012.
- CARVALHOSA, Modesto. *Comentários à Lei de Sociedades Anônimas*. Vol. 1. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2015.
- GOMES, Orlando e GOTTSCALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*, 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, V. I 2000.

SUPLEMENTO TRABALHISTA LTr

Reg. Div. Cens. Div. Públ. DPF n° 1658-p209/73 ISSN 15169146

REDAÇÃO: DIRETOR - ARMANDO CASIMIRO COSTA FILHO - Jornalista - Reg. n° 9.513 DRT - São Paulo

PROPRIEDADE DA LTr EDITORA LTDA | www.ltreditora.com.br

Redação: Rua Jaguaribe, 571 - São Paulo/SP - 01224-003
redacao@ltr.com.br | (11) 2167-1144

Composição: Lmotec
Impressão: Editora Gráficos Unidas