



Direito Empresarial

Sistema de premiação mediante uso de cartão de incentivos: praxe do mercado ou crime?

1 Nos últimos anos foi oferecido ao setor empresarial um sistema de promoção de campanhas de incentivos que teriam como objetivo estimular o desempenho dos empregados mediante a premiação dos que atingissem as metas estabelecidas pela empresa. A premiação era canalizada mediante a utilização de um cartão magnético, gerenciado pela empresa oferente do sistema de incentivos.

2 O sistema partia do pressuposto de que a premiação era uma liberalidade do empregador que ocorria de maneira esporádica, pois dificilmente um empregado atingiria regularmente as metas impostas pela empresa. A excepcionalidade da premiação garantiria a não habitualidade do benefício, e, com base no entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, tais valores não se poderiam incorporar ao salário, por não constituírem prestações permanentes e estáveis (TST, RR n° 434.669/98).

3 No âmbito da justiça trabalhista, naquele período, havia o entendimento de que os valores pagos pelas empresas, através do sistema de incentivos, não eram parte integrante do salário; porém, vale reconhecer, havia alguns juízes que entendiam que as premiações formavam parte do salário.

Esse debate de se devia circunscrever ao âmbito trabalhista, espalhou-se - como se verá - a outras áreas jurídicas, surpreendendo negativamente o setor empresarial e afetando em última instância ao trabalhador, que deixou de receber as questionadas premiações.

4 Uma denúncia anônima e uma notícia encaminhada por um sindicato de Curitiba às autoridades federais, onde se afirmava que com o emprego do cartão magnético de incentivo - denominado flexcard - eram pagos salários "por fora", implicando essa prática a possível sonegação de tributos, irrompeu no setor empresarial e deu origem a uma lamentável caça às bruxas. Assim, foram instauradas investigações administrativas e penais contra essas empresas, esquecendo a função social destas.

5 Os órgãos de controle estatal iniciaram uma ofensiva contra as empresas, partindo do pressuposto de que as premiações eram parte integrante do salário, desconsiderando as práticas costumeiras empresariais estabelecidas no âmbito próprio e conforme a justiça do trabalho.

Muitas das empresas que utilizaram esse cartão de incentivos enfrentaram procedimentos administrativos, que na maioria dos casos terminaram com autos de infração, com multas altíssimas, e o lançamento do débito previdenciário referente aos valores das premiações. Outras, ainda hoje, encontram-se respondendo a esses procedimentos.

Ao mesmo tempo, abriu-se o caminho para outra investida, a criminal, no qual seria investigada a omissão de registrar esses valores como salários e de ter sonegado a contribuição previdenciária.

Sobre a investigação penal, cabe observar que a mesma só pode ser iniciada com o lançamento definitivo do débito previdenciário, o que ocorre quando finaliza o procedimento administrativo, isto é, quando inexistente recurso administrativo para discutir a pertinência ou legalidade do mesmo.

O quadro de situação atual leva a concluir que a divergência sobre a relevância jurídica das premiações pagas aos empregados, tem trazido dores de cabeça ao administrador da empresa, além de prejuízos econômicos graves, fazendo-o mergulhar nas águas turvas do poder sancionador do estado.

Sem embargo, em tom esperançoso cabe destacar que a prática de defesa tem mostrado que alguns operadores judiciais têm-se sensibilizado quando provado o real entendimento do administrador da empresa no sentido de que a premiação não integrava o salário.

Muitas das empresas que utilizaram os cartões de incentivos enfrentaram procedimentos administrativos, que na maioria dos casos terminaram em autos de infração e com multas altíssimas

Daniel Raizman é Mestre em Ciências Penais(UCAM), especialista em Direito Penal Econômico Europeu(IDPEE-Coimbra), Doutor em Direito Internacional e da Integração Econômica(UERJ). Professor de Direito Penal(UFF). Parecerista do escritório de advocacia criminal Freixinho Advogados