

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista	
Nº 072	06/09/2024

Sumário:

- GUELTA - GENERALIDADES
- FAKE NEWS NO AMBIENTE DE TRABALHO - LIDANDO COM A DESINFORMAÇÃO
- RESTITUIÇÃO, COMPENSAÇÃO, RESSARCIMENTO E REEMBOLSO - ALTERAÇÃO



GUELTA GENERALIDADES

No mundo corporativo, especialmente no setor de vendas, é comum a utilização de incentivos para motivar os funcionários a atingirem metas específicas. Um desses incentivos é a "guelta". Mas o que exatamente são as gueltas e por que seu uso pode ser rejeitado em algumas situações? Vamos explorar isso de forma objetiva e clara.

O QUE SÃO GUELTA?

Gueltas são prêmios ou gratificações concedidas por terceiros (geralmente fornecedores) aos empregados de uma empresa, como forma de incentivo para a venda de produtos ou serviços específicos. Por exemplo, um fabricante de televisores pode oferecer uma guelta aos vendedores de uma loja de eletrodomésticos que conseguirem vender a maior quantidade de seus televisores em um determinado período.

Exemplo Prático

Imagine que João trabalha como vendedor em uma loja de eletrodomésticos. A empresa "Super TV" decide oferecer uma guelta para o vendedor que mais vender seus televisores no mês. João, motivado pelo prêmio, se esforça para vender o máximo possível de televisores da marca "Super TV". No final do mês, João é o vendedor que mais vendeu e, portanto, recebe a guelta prometida pela "Super TV".

INCORPORAÇÃO AOS SALÁRIOS

As gueltas não são incorporadas aos salários dos empregados. Elas são consideradas prêmios ou gratificações pontuais, oferecidas por terceiros (como fornecedores) e não pela própria empresa empregadora. Portanto, não fazem parte do salário base do empregado e, geralmente, não são incluídas no cálculo de benefícios trabalhistas, como férias, 13º salário ou FGTS.

No entanto, é importante que a empresa tenha uma política clara sobre o recebimento de gueltas e que isso seja comunicado aos empregados para evitar mal-entendidos ou problemas legais. Além disso, a empresa deve garantir que o recebimento de gueltas não interfira na ética e na transparência das operações comerciais.

Por outro lado, a jurisprudência trabalhista brasileira tem se posicionado de forma consistente sobre a natureza das gueltas.

De acordo com várias decisões dos tribunais, as gueltas são consideradas como parte da remuneração do empregado, mesmo sendo pagas por terceiros, como fornecedores. Aqui estão alguns pontos importantes:

Natureza Salarial: As gueltas são vistas como um adicional aos ganhos do empregado, similar às gorjetas. Elas são pagas de forma habitual e decorrem dos serviços prestados ao empregador, beneficiando-o diretamente pelas vendas superiores.

Integração à Remuneração: A jurisprudência aplica, por analogia, a Súmula 354 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que trata das gorjetas. Assim, as gueltas devem integrar a remuneração do empregado para todos os efeitos legais, exceto para o cálculo de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

Decisões dos Tribunais: Diversas decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e do TST confirmam que as gueltas, por serem pagas de forma habitual e com a concordância do empregador, possuem natureza salarial e devem ser integradas à remuneração do empregado.

Por exemplo, em um caso julgado pelo TST, foi decidido que as gueltas, mesmo sendo pagas por fornecedores, devem ser consideradas como parte da remuneração do empregado, integrando a base de cálculo para diversos direitos trabalhistas.

REJEIÇÃO DO USO DE GUELTAS

Apesar de serem uma ferramenta eficaz de incentivo, as gueltas podem ser rejeitadas em algumas situações devido a questões éticas e legais. Aqui estão alguns exemplos práticos:

Setor Farmacêutico: No setor farmacêutico, a utilização de gueltas pode ser considerada imoral, pois a venda de medicamentos está diretamente ligada à saúde das pessoas. Incentivar a venda de um medicamento específico pode levar a práticas antiéticas, como a recomendação de medicamentos desnecessários.

Conflito de Interesses: Em setores onde a imparcialidade é crucial, como o jurídico ou o financeiro, a utilização de gueltas pode criar conflitos de interesse. Por exemplo, um consultor financeiro que recebe gueltas por recomendar certos produtos pode não agir no melhor interesse de seus clientes.

Transparência e Confiança: Em qualquer setor, a falta de transparência sobre a existência de gueltas pode minar a confiança dos clientes. Se os clientes descobrirem que as recomendações de produtos foram influenciadas por incentivos financeiros, isso pode prejudicar a reputação da empresa.



FAKE NEWS NO AMBIENTE DE TRABALHO LIDANDO COM A DESINFORMAÇÃO

A disseminação de informações falsas, conhecida como "fake news", não é novidade, especialmente no campo da saúde. Durante a pandemia de COVID-19, a propagação dessas informações aumentou significativamente, particularmente nas redes sociais. Um exemplo prático é o movimento antivacina, que contribuiu para a redução da cobertura vacinal, inclusive no Brasil, gerando discussões sobre a eficácia de medidas preventivas, como o uso de máscaras.

ENTENDENDO AS CAUSAS PSICOLÓGICAS

Compreender o comportamento que leva à aceitação e disseminação de fake news é fundamental. Fatores psicológicos, como o viés de conformidade, onde as pessoas tendem a seguir a maioria, e o viés de confirmação, onde se aceita apenas o que já se acredita, são exemplos práticos que explicam essa dinâmica. Além disso, a vontade de estar sempre atualizado e de acreditar em boas notícias sobre maus hábitos também alimenta a propagação de desinformação.

TÁTICAS COMUNS DE DESINFORMAÇÃO

Existem táticas populares usadas para espalhar fake news, como contaminar informações corretas ao questionar a credibilidade das fontes, criar incerteza com pesquisas contraditórias e polarizar opiniões, colocando pessoas em extremos opostos. Estas estratégias são frequentemente observadas em discussões sobre saúde e bem-estar no ambiente de trabalho.

O PAPEL DOS GESTORES DE RH NA DISSEMINAÇÃO DE INFORMAÇÕES CONFIÁVEIS

Os gestores de recursos humanos e saúde ocupacional têm um papel ativo na disseminação de informações baseadas em evidências científicas. Um exemplo prático é a organização de palestras com especialistas para esclarecer dúvidas e fornecer dados confiáveis aos colaboradores. Empresas que investem em canais de comunicação claros e programas de saúde estruturados ganham a confiança dos trabalhadores.

RESPEITANDO CRENÇAS E PROMOVENDO O DIÁLOGO

É crucial respeitar as crenças e valores dos trabalhadores, evitando atitudes paternalistas. Em vez de impor verdades absolutas, os gestores devem buscar o diálogo, sendo pacientes e persistentes na substituição de desinformações por fatos baseados em ciência. Isso ajuda a manter o bem-estar e a saúde da força de trabalho, essencial para o sucesso organizacional.

A IMPORTÂNCIA DE ENFRENTAR A DESINFORMAÇÃO

Os gestores de RH não devem se omitir diante da desinformação, pois ela impacta diretamente a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Ao fornecer informações precisas e baseadas em evidências, as empresas contribuem para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, protegendo seus colaboradores dos efeitos negativos das fake news.



RESTITUIÇÃO, COMPENSAÇÃO, RESSARCIMENTO E REEMBOLSO ALTERAÇÃO

A Instrução Normativa nº 2.214, de 02/09/24, DOU de 05/09/24, da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, alterou a Instrução Normativa nº 2.055, de 06/12/21, DOU de 08/12/21, que dispôs sobre restituição, compensação, ressarcimento e reembolso no âmbito da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil. A referida alteração refere-se ao Ressarcimento e da Compensação dos Créditos do REINTEGRA. Na íntegra:

O Secretário Especial da Receita Federal do Brasil, no uso da atribuição que lhe confere o art. 350, caput, inciso III, do Regimento Interno da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria ME nº 284, de 27 de julho de 2020, e tendo em vista o disposto nos arts. 6º a 12 e no art. 15 da Lei nº 14.789, de 29 de dezembro de 2023, resolve:

Art. 1º - A Instrução Normativa RFB nº 2.055, de 6 de dezembro de 2021, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 58-A - A pessoa jurídica que apurar e informar à RFB crédito fiscal decorrente de subvenção para implantação ou expansão de empreendimento econômico de que trata a Lei nº 14.789, de 29 de dezembro de 2023, poderá utilizá-lo mediante pedido de ressarcimento em espécie ou declaração de compensação com débitos próprios, vencidos ou vincendos, relativos a tributos administrados pela RFB.

§ 1º - Poderá ser beneficiária do crédito fiscal de subvenção para investimento a pessoa jurídica devidamente habilitada pela RFB, nos termos dos arts. 3º a 5º da Lei nº 14.789, de 29 de dezembro de 2023, e da Instrução Normativa RFB nº 2.170, de 29 de dezembro de 2023.

§ 2º - O crédito fiscal apurado em desacordo com o disposto na Lei nº 14.789, de 29 de dezembro de 2023, não será reconhecido pela RFB." (NR)

"Art. 58-B - O pedido de ressarcimento e a declaração de compensação devem ser efetuados mediante a utilização:

I - do programa PER/DCOMP; ou

II - do formulário Pedido de Restituição ou de Ressarcimento ou do formulário Declaração de Compensação, constantes do Anexo I e do Anexo IV, respectivamente, caso não seja possível a utilização do programa PER/DCOMP.

Parágrafo único - O pedido de ressarcimento deverá referir-se a um único período de apuração." (NR)

"Art. 58-C - O pedido de ressarcimento e a declaração de compensação serão recepcionados após a apuração do crédito fiscal na ECF relativa ao período de apuração de reconhecimento das receitas de subvenção.

§ 1º - A declaração de compensação deverá ser precedida de pedido de ressarcimento.

§ 2º - Na hipótese de o crédito fiscal não ter sido objeto de compensação, a RFB efetuará o seu ressarcimento no vigésimo quarto mês, contado da data do pedido de ressarcimento original." (NR)

"Art. 151 - (...)

(...)

III - no ressarcimento ou na compensação de créditos do IPI, da Contribuição para o PIS/Pasep, da Cofins e relativos ao Reintegra, ressalvado o disposto no art. 152;

IV - na compensação do crédito de IRRF relativo a juros sobre capital próprio e de IRRF incidente sobre pagamentos efetuados a cooperativas a que se referem o art. 81 e o caput do art. 82, respectivamente; e

V - no ressarcimento ou na compensação de crédito fiscal decorrente de subvenção para implantação ou expansão de empreendimento econômico a que se referem os arts. 58-A a 58-C." (NR)

"Art. 152 - (...)

(...)

§ 1º - No cálculo dos juros de que trata o caput, será observado como termo inicial o mês subsequente ao do trecentésimo sexagésimo primeiro dia, contado da data do protocolo do pedido de ressarcimento original." (NR)

(...)" (NR)

Art. 2º - Fica inserida a Seção V no Capítulo III da Instrução Normativa RFB nº 2.055, de 6 de dezembro de 2021, com o seguinte enunciado, na qual serão incluídos os arts. art. 58-A a 58-C:

"Seção V - Do ressarcimento e da compensação do crédito fiscal decorrente de subvenção para implantação ou expansão de empreendimento econômico" (NR)

Art. 3º - Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

ROBINSON SAKIYAMA BARREIRINHAS