



Funcionário perde direito a bônus ao se demitir antes de carência

Funcionário que pede demissão antes do período de carência previsto no contrato com o empregador não tem direito a ações de incentivo, um modo de bônus oferecido. A decisão é da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho em caso no qual negou provimento para um analista de um banco de investimentos que deixará de receber 8.173 ações, com valor correspondente a mais de R\$ 654 mil.

Contratado em junho de 2009, o analista afirmou que sua remuneração era de R\$ 3.935, mais bônus anuais pagos em janeiro do ano subsequente. Por isso, em janeiro de 2010, recebeu R\$ 621.731, relativos à gratificação proporcional do ano anterior. A partir de julho de 2010, passou ao cargo de associado, e a forma de remuneração mudou: o salário mensal seria de R\$ 8.360, mais bônus anual, sendo 69% em dinheiro, e o restante na forma de ações do banco negociadas na Bolsa de Valores de Nova York.

Na reclamação trabalhista, contou que, em janeiro de 2011, esses percentuais foram alterados, reduzindo-se a parcela em dinheiro para 41%. Alegando que houve quebra de confiança com a mudança unilateral no critério do pagamento, optou por se desligar da empresa em março de 2011 e pediu na Justiça o pagamento do bônus.

O juízo de primeira instância condenou a empresa ao pagamento das ações. A sentença foi confirmada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, tendo como um dos fundamentos o princípio da isonomia, pois o empregado que fosse demitido teria direito, mas quem pedisse demissão, não. Para a corte, era nula a previsão que dá poder absoluto ao empregador de alterar o critério de pagamento de gratificação "a qualquer tempo e de qualquer forma".

TST

No recurso ao TST, o banco defendeu a validade da cláusula que condicionou a aquisição definitiva de "ações-fantasmas", ou *incentive cash units* à permanência por três anos na empresa. A ação-fantasma, conforme o plano diretor de ações da empresa, consiste em um direito sem garantia do participante de receber um determinado número de ações nominativas.

A empresa sustentou que essas parcelas foram instituídas e pagas de forma excepcional e discricionária, por meio da adesão do trabalhador às condições regulamentares, com pagamento previsto quando cumpridas todas as disposições legais.

Para a relatora do recurso, ministra Maria Cristina Peduzzi, não há nenhuma ilegalidade na cláusula. Ela esclareceu que a concessão dessas unidades monetárias de incentivo é um mecanismo de estímulo dado 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."

No caso do banco, o mecanismo previa o prazo de carência de três anos. A aquisição e recebimento ocorreriam em percentuais iguais de ações nominativas a cada ano, e a demissão voluntária implicava o cancelamento de todas as unidades monetárias de incentivo não adquiridas.



Ao contrário do TRT-2, a ministra Peduzzi entendeu que a previsão de perda das ações pela demissão voluntária é lícita, não se tratando de "sujeição à vontade unilateral do empregador". "A cláusula apenas ratifica a existência de mera expectativa de direito às ações de incentivo no curso do prazo de carência", afirmou. Assim, a concessão da vantagem "não está sujeita ao puro arbítrio do empregador, mas depende das vontades intercaladas das partes".

A ministra destacou também que, embora a concessão das ações seja oriunda do contrato de trabalho, "o empregado não possui garantia de obtenção de um valor determinado, tendo em vista as variações do mercado acionário, o que revela a natureza mercantil da vantagem". *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Clique [aqui](#) para ler o acórdão.

Date Created

04/12/2015