

# GUELTAS COMO FORMA DE MARKETING E SEUS REFLEXOS NA REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO

Ícaro Dias Ferreira<sup>1</sup>

Roberto Lins Marques<sup>2</sup>

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo expor a temática das denominadas gueltas no direito do trabalho, por serem realidade muito presente no mercado varejista brasileiro. Entretanto, ainda pairam sérias confusões acerca da integração ou não destas verbas à remuneração do empregado, como também quanto ao limite da responsabilidade dos empregadores sobre os reflexos e repercussões de tais verbas, o que por si só justifica a necessidade de desenvolvimento do tema para melhor compreensão do conceito individualizado das gueltas. Assim, por meio da abordagem qualitativa, realizou-se a investigação da doutrina, jurisprudência e da lei, notadamente a fim de trazer à tona os mais relevantes e concisos conceitos acerca das gueltas, já absolutamente incorporadas ao mercado brasileiro através do repasse de valores das campanhas de marketing a trabalhadores brasileiros. Nesse contexto, tal situação que atormenta tanto empregados quanto empregadores ante a inexistência de uma adequada segurança jurídica, é sem dúvida merecedora deste estudo mais aprofundado no qual então nos dedicamos.

**Palavras-chave:** Gueltas. Marketing. Remuneração. Verbas remuneratórias. Direito do Trabalho.

## GUELTAS AS A FORM OF MARKETING AND ITS REFLECTIONS IN EMPLOYEE REMUNERATION

### ABSTRACT

This paper aims to expose the theme of so-called gueltas in labor law, as they are a reality present in the Brazilian retail market. However, there are still serious confusions about the integration or not of these funds into the employee's remuneration, as well as about the limit of the employers' responsibility on the reflexes and repercussions of such funds, which in

---

<sup>1</sup> Acadêmico da 10ª etapa do curso de Direito da Universidade de Uberaba. *E-mail:* icarodiasferreira1998@gmail.com.

<sup>2</sup> Advogado, Especialista em Inovações do Direito Civil, Especialista em Direito do Consumidor, Mestre em Educação, Professor-orientador da Universidade de Uberaba. *E-mail:* roberto.marques@uniube.br

itself justifies the need to develop the theme for better understanding of the individualized concept of gills. Thus, through the qualitative approach, the investigation of doctrine, jurisprudence and law was carried out, notably in order to bring up the most relevant and concise concepts about the gueltas, already absolutely incorporated into the Brazilian market through the transfer of values from the marketing campaigns to Brazilian workers. In this context, such a situation that plagues both employees and employers in the absence of adequate legal certainty, is undoubtedly worthy of this more in-depth study in which we then dedicated ourselves.)

**Key words:** Gills. Marketing. Remuneration. Remuneration funds. Labor law.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente estudo se propõe a expor uma temática um pouco incomum em se tratando do Direito do Trabalho, as chamadas gueltas. Realidade presente no varejo brasileiro, valores disponibilizados como verbas de marketing dos fornecedores do varejo para fomentarem a aquisição de seus produtos, quando chegam ao último elo desta relação, o trabalhador, recebem o nome de gueltas e terminam por refletir na remuneração global deste empregado. Há, porém, muita confusão acerca do tema dentro da comunidade jurídica, desde advogados que se deparam com esta verba, até Tribunais que se equivocam ao decidir sobre o tema, terminam por ensejar decisões injustas ou equivocadas, o que, por si só, justificaria a necessidade de desenvolvimento do tema para melhor compreensão do conceito individualizado das gueltas. A atenção fornecida pela lei, doutrina e jurisprudência, no que diz respeito a essa verba peculiar, estão aquém da importância que este recurso financeiro representa no fechamento da remuneração total dos trabalhadores.

O porquê da abordagem deste tema, enfim, é impactar de fato e de modo positivo na ciência do Direito do Trabalho, tão cheia de entendimentos e compreensões redundantes ou replicadas em suas fontes, mas ainda carente do aprofundamento conceitual em realidades amplamente existentes no dia-a-dia de inúmeros trabalhadores, tais como a verba denominada guelta.

Para a realização desse estudo, utilizou-se de pesquisa bibliográfica de cunho exploratório, visando, em especial, confrontar os conceitos divergentes, usados pelos diversos doutrinadores e Tribunais, mediante a proposta de encontrar convergências, abarcando assim os mais adequados ensinamentos sobre o tema.

Em um primeiro momento o estudo aborda o que são as remunerações no direito do trabalho, trazendo conceito e as espécies de remunerações mais conhecidas em se tratando de direito trabalhista. No tópico posterior, aborda-se o principal foco do estudo, ou seja, o que são as gueltas, sua natureza jurídica e alguns apontamentos históricos. Finalizando o estudo com a visão da jurisprudência atual sobre as gueltas, de onde se extrai o posicionamento jurisprudencial e a existência ou não de reflexos trabalhistas em decorrência das gueltas.

## **2 AS REMUNERAÇÕES NO DIREITO DO TRABALHO**

Para se analisar as gueltas e a sua relação com o Direito do Trabalho, primeiramente faz-se necessário o estudo das remunerações trabalhistas e de seus elementos, o que será efetuado no presente momento.

### **2.1 Conceito de remuneração**

A remuneração é definida no direito do trabalho como um gênero, do qual salário é definido como uma espécie. Dessa forma, todo salário é remuneração, porém, nem toda remuneração é salário (BASILE, 2012, n.p.).

Com essa passagem e com fulcro no art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, extrai-se que a remuneração se faz com a soma do salário contratualmente estipulado acrescido de outras vantagens percebidas, como, por exemplo, horas extras, adicional noturno, adicional de periculosidade, insalubridade, comissões, porcentagens, gratificações, entre outras, todas decorrentes do vínculo empregatício, pagos diretamente ou não pelo empregador.

Isto posto, tudo que é englobado na remuneração servirá como base de cálculo para o 13º salário, férias, rescisão do contrato de trabalho, gratificação natalina etc.

Dentro do gênero remuneração, encontramos duas grandes classificações, quais sejam, a remuneração variável e a remuneração fixa, que serão analisadas a seguir.

#### **2.1.1 A Remuneração Fixa**

A remuneração fixa é o valor creditado na conta do trabalhador habitualmente no decorrer de seus meses de serviço. São todos os adicionais obrigatórios que, assim como o salário, compõem a remuneração do empregado.

Alguns exemplos componentes da remuneração fixa do empregado são o adicional noturno e a insalubridade, quando necessários, bem como os benefícios como vale-refeição, alimentação, transporte e plano de saúde.

Cumprir informar que não é obrigatoriamente de forma pecuniária, podendo ocorrer o pagamento por meio de cupons, cartões e tíquetes.

### 2.1.2 A Remuneração Variável

No que tange à remuneração variável, é compreendida como um complemento da primeira (remuneração fixa), entendida como uma recompensa a um desempenho notório.

Em divergência ao modelo fixo, ela não precisa necessariamente ocorrer mensalmente, assim como seu valor e direção depende dos planos traçados pelos gestores da empresa.

Como exemplo, as hipóteses mais comuns dessa categoria são as bonificações por produtividade, comissões, gorjetas e demais políticas de participação nos lucros.

Autônomos e profissionais liberais, que não possuem vínculo empregatício, são outros exemplos onde há a percepção de remuneração variável, pois haverá uma variação de acordo com o número de serviços prestados ou vendas realizadas em determinado período.

## 2.2 Espécies de remuneração Trabalhista

Existem diferentes tipos de remuneração trabalhista e podem eles serem utilizados como um fator relevante para motivar os colaboradores da empresa. Uma forma de incentivo, aplicados como forma de valorar o profissional.

A seguir, serão analisadas as espécies de remuneração.

### 2.2.1 Salário Indireto

Salário indireto refere-se ao conjunto de benefícios fornecidos pelas empresas aos seus funcionários, com impacto ao seu “ganho” mensal. Não sendo apenas dinheiro recebido especificamente como contraprestação pelo trabalho realizado pelo funcionário.

Alguns deles são o vale transporte, vale-alimentação ou refeição, plano de saúde, dentre outros.

### 2.2.2 Remuneração funcional

É um dos tipos mais comuns no mercado atual, conhecido também como Plano de Cargos e Salários. Por meio dele, a empresa define uma regra, com base em pesquisas de mercados, onde a remuneração deve condizer com o cargo profissional exercido.

Com isso, as empregadoras buscam incorporar um plano de salários mais justo, buscando a igualdade. Isso demonstra a importância de se criar uma descrição de cargos, pesquisas salariais e regras para que tal planejamento seja efetivo.

### 2.2.3 Remuneração por habilidades

Essa categoria exige maior preparo dos profissionais. Os colaboradores têm seu salário construído com base nas suas habilidades, gerando com isso uma valorização profissional, indo além dos cargos objetivamente.

Tal remuneração visa estimular os demais colaboradores a buscar formações e aperfeiçoamento profissionais para alcançar um patamar onde consigam o direito a essa remuneração complementar.

### 2.2.4 Remuneração por competência

Refere-se principalmente a execução prática sobre sua função. Ou seja, a empresa avalia o trabalho e mede qual o desempenho e os resultados alcançados pelo colaborador, com base em suas competências, comportamentos e aptidões.

### 2.2.5 Comissões

É a recompensa para o colaborador. São pagas assim que objetivos, pré-definidos pela empresa, são alcançados. Exemplo mais comum é o de vendedor que atinge o número de vendas determinado receberá um acréscimo ao seu salário fixo.

Tal modalidade encontra-se descrita no parágrafo 1º do art. 457, da CLT.

## 2.2.6 Participação nos lucros ou resultados

Regido pela lei nº 10.101/2000, a participação nos Lucros ou Resultados tem como base alcance de alguma meta ou objetivo da empresa. Destarte, a empresa define as diretrizes a serem conquistadas para que profissionais tenham acesso a esse percentual dos resultados.

O art. 2º da lei em comento traz diretrizes a serem seguidas pela empresa, *in verbis*:

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.

Isto posto, o trabalhador terá noção de que os bons resultados da empresa geram um “*plus*” financeiro para ele.

## 3 GUELTAS

Para a continuação do estudo das gueltas e sua relação com o Direito do Trabalho, como segundo ponto, faz-se necessário entender o que são, a sua natureza jurídica e apresentar alguns apontamentos históricos.

### 3.1 Conceito e requisitos

Diante da superficialidade das abordagens sobre o tema, que pouco se aprofundam na discussão deste importante e atual assunto da ciência laboral, cabe apresentar as divergências existentes sobre seus conceitos e requisitos para elucidação das principais dúvidas acerca do instituto das gueltas.

Para Nascimento, Mascaro e Mascaro (2014):

A ideia por trás do procedimento é sempre a de o fabricante/parceiro incentivar a venda de seus produtos pelos vendedores de outrem. O fato de serem pagas por terceiros não tem impressionado os Tribunais, que decidem que esse aspecto não constitui óbice à sua integração ao salário, em razão da aplicação analógica do art. 457, caput, § 3º, do texto consolidado. Assim, comprovado o pagamento da parcela com habitualidade, não descaracterizaria a sua natureza salarial.

Por sua vez, Basile (2012) ensina que:

As gueltas (expressão derivada de *geld* ou *wechselgeld*, que em alemão significa troca) constituem uma vantagem, geralmente ofertada aos vendedores pela indicação de determinado produto. A sugestão de compra de uma marca específica ou o fomento ao consumo de acessórios ou agregados (aditivos de combustíveis, capas protetoras, cartões de crédito etc.) também podem acarretar o recebimento de gueltas.

Pelos conceitos apresentados, portanto, pode-se perceber a existência de alguns requisitos que são comuns, sendo eles que as gueltas seriam uma remuneração paga por um fornecedor específico sobre a venda de determinado produto fornecido por ele próprio, com a finalidade de ter um maior reconhecimento e venda sobre sua marca/produto.

### **3.2 Natureza jurídica**

Conforme Calvo (2020), esta é uma questão polêmica no Direito Do Trabalho, tendo em vista a dúvida que paira entre saber se a denominada guelta possui natureza remuneratória ou não. Para esclarecer esse dilema, faz-se prudente a análise de algumas correntes e do art. 457 da CLT, onde se trata do conceito de remuneração.

Conforme a doutrina, relevantes os ensinamentos de Duarte (2020), segundo o qual “neste particular, tenho para mim que a guelta se assemelharia à gorjeta, pois ambos englobam valores pagos por terceiros, estranhos à relação empregatícia. A primeira paga por um parceiro ou um fornecedor e a segunda quitada pelo cliente”.

Já Barros (2017) aduz que:

As chamadas gueltas pagas ao empregado com habitualidade a título de incentivo têm feição retributiva, ainda que pagas por terceiro. A onerosidade reside na oportunidade que o empregador concede ao empregado para auferi-las à semelhança do que ocorre com as gorjetas. Em consequência, integra a remuneração do trabalhador, por aplicação

análogica do art. 457, caput, § 3º, da CLT, como também da Súmula 354 do TST. Vertente jurisprudencial contrária nega a integração da verba à remuneração do empregado, por falta de previsão legal e por não ser paga diretamente pelo empregador.

Nesse sentido, a jurisprudência dos Tribunais trabalhistas majoritariamente tende ao sentido de a natureza jurídica das gueltas ser remuneratória. No entanto, entende-se que, caso a bonificação seja paga pela própria empregadora e não pelos fornecedores, a parcela integra a remuneração do empregado, devendo ser refletida nos demais direitos trabalhistas.

Na mesma vertente, caso a bonificação seja paga pelos próprios fornecedores, sem intermédio da empresa, a parcela não integra a remuneração do empregado, conforme decisão da 5ª Turma de Juízes do TRT de Minas. Afinal, como consta na decisão, a bonificação é um incentivo ao desempenho do empregado, o que, em reflexo, beneficia em primeiro lugar a empregadora. Segundo o relator, Desembargador Rogério Valle Ferreira, ficou comprovado no caso que a empresa pagava os valores das gueltas diretamente aos seus empregados, sem participação visível do fabricante do produto (Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, RO 01663-2005-025-03-00-4), que rejeitaram a tese de defesa a qual alegava que a verba era paga “através” da empresa, mas sendo “à parte” do referido contrato de trabalho.

No mesmo seguimento, ensina BASILE (2012):

Segundo jurisprudência pacífica no TST, as gueltas pagas por terceiros ao empregado, com a anuência do empregador e com o objetivo de estimular as vendas de determinado produto, assemelham-se às gorjetas, tendo natureza remuneratória e não podendo ser excluídas da pertinente integração, por aplicação analógica da citada Súmula 354.

Assim sendo, conclui-se que, caso haja participação da empresa no pagamento das gueltas, elas irão compor a remuneração do empregado; todavia, se a empresa se ausentar desta relação com o fornecedor, não será devida a integração da parcela na remuneração do empregado, nem seus respectivos reflexos.

### **3.3 Breves apontamentos históricos**

As gueltas nasceram no mercado farmacêutico na década de 1960, onde os balconistas indicavam os medicamentos de referidas marcas que eram conhecidos como “bom pra otário” (Calvo, 2020).

E, segundo Duarte (2020):

Os balconistas recebiam uma comissão do laboratório farmacêutico por quantidade do remédio vendido e, para provar o volume alcançado, retiravam uma lingueta que vinha afixada na embalagem e a entregavam ao representante do laboratório. Quando o balconista sugeria um medicamento em substituição a outro, cujo nome fantasia constasse da receita, normalmente estava recebendo comissão pela venda. A prática se alastrou para outros ramos e, hoje, é usual no comércio de eletrodomésticos; em postos de gasolina sem bandeira fixa, que podem vender aditivos e lubrificantes de várias marcas; em empresas de cartão de crédito e bancos parceiros; no setor de hotelaria e turismo etc.

Nos dias atuais, é notória a prática das gueltas em ramos como o de Hotelaria e Turismo, na qual a recomendação dos guias turísticos para passeios, restaurantes ou até mesmo de shows geralmente é agraciada.

#### **4 A VISÃO DA JURISPRUDÊNCIA ATUAL SOBRE AS GUELTAS**

Em direção a conclusão do estudo das gueltas e sua relação com o Direito do Trabalho, é de extrema importância analisar a visão da jurisprudência atual a respeito. Com isso, é oportuno trazer alguns posicionamentos, segundo os Tribunais, sobre a existência ou não de reflexos trabalhistas.

##### **4.1 Posicionamento jurisprudencial**

Conforme acima declinado, a jurisprudência dos tribunais trabalhistas é majoritária no sentido de que as gueltas têm natureza jurídica remuneratória. Nesse sentido, as gueltas pagas pela empregadora serão integradas a remuneração. Assim, quando a guelta é paga pela própria empregadora e não por seus fornecedores, a parcela integra a remuneração do empregado, devendo refletir nos demais direitos trabalhistas.

Com isso, faz-se importante trazer três significativos julgados sobre o assunto:

RECURSO ORDINÁRIO. GUELTAS. REPERCUSSÕES. De acordo com o entendimento dominante no âmbito da doutrina e da jurisprudência, gueltas e gorjetas espontâneas possuem natureza semelhante, pois tratam-se de quantias auferidas pelo empregado, em virtude do labor prestado, mas são pagas por terceiros, e não pelo empregador. Por conseguinte, assim como ocorre com as gorjetas, conclui-se que as gueltas possuem natureza remuneratória, o que atrai a aplicação, por analogia, do disposto na Súmula 354 do c. TST quanto às repercussões da parcela em verbas contratuais e rescisórias. Sentença mantida, quanto ao tema. (TRT-1 - RO: 01017144720165010015 RJ, Relator: JOSE NASCIMENTO ARAUJO NETO, Data de Julgamento: 08/10/2019, Primeira Turma, Data de Publicação: 24/10/2019)

RECURSO ORDINÁRIO. GUELTAS. As "gueltas", que são valores pagos por terceiros, com a finalidade de fomentar a venda de produtos ou de serviços, podem ser equiparadas a gorjetas, já que são repassadas ao trabalhador pelo seu empregador, o que autoriza a aplicação analógica da Súmula nº 354 do C. TST. (TRT-1 - RO: 01009209820185010227 RJ, Relator: CLAUDIA REGINA VIANNA MARQUES BARROZO, Data de Julgamento: 02/10/2019, Sexta Turma, Data de Publicação: 10/10/2019)

PRÊMIOS E "GUELTAS". DISTINÇÃO. Enquanto o prêmio é pago pelo empregador e integra a remuneração do empregado na forma determinada pelo artigo 457, parágrafo primeiro, da CLT, as "gueltas" são gratificações ou prêmios pagos com habitualidade por terceiro, através de um incentivo financeiro concedido ao trabalhador. Quando são pagas por intermédio da empresa, integram sua remuneração. (TRT-10 - RO: 00016792620175100102 DF, Data de Julgamento: 13/03/2019, Data de Publicação: 21/03/2019)

Esses são alguns dos posicionamentos expostos por tribunais diversos, congruentes e análogos, ou seja, concordando entre si sobre a natureza jurídica e o possível reflexo das gueltas na remuneração do empregado, seguindo ainda uma linha estável de posicionamento anterior a reforma trabalhista.

#### **4.2 A existência ou não de reflexos trabalhistas**

Dessa forma, pela análise das doutrinas e jurisprudências majoritárias, apresenta-se claro que o entendimento vai em direção à natureza jurídica remuneratória, com possíveis reflexos trabalhistas, caso a guelta seja paga pela empresa e não por terceiros.

Posicionamento esse que busca, nos tempos modernos, proteger o empreendedor de arcar com um ônus que não foi proporcionado por ele, mas sim por um fornecedor, que

busca esse recurso como meio de marketing para abrir seu campo de abrangência e dominância sobre outros produtos similares.

Entretanto, não se desconhece a existência de jurisprudências minoritárias esparsas, trazendo consigo que as gueltas compõem a remuneração e possuem reflexos trabalhistas em qualquer forma, mesmo que pago apenas por fornecedores, entendendo tais fornecedores como terceiros, entendimento esse que não é muito aceito pelos Tribunais.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou uma análise de como é a relação das gueltas no Direito do Trabalho e entender como funciona este instituto que as empresas vêm usando ao longo dos anos como uma forma de marketing e no que isso impacta a remuneração do empregado.

Isto posto, após longa análise de doutrina de jurisprudências, pode-se concluir que as gueltas vieram para revolucionar o mercado do marketing, tendo em vista sua natureza remuneratória, e que depende única e exclusivamente do empregador.

Apesar dos entendimentos divergentes sobre o tema, são entendimentos minoritários que pouco aparecem no decorrer do tempo e casos, sendo poucas as jurisprudências que caracterizam as gueltas como integrantes da remuneração e reflexos independente da ação do empregador.

Como analisado no decorrer do estudo, restou como entendimento majoritário que as gueltas apenas compõem a remuneração com seus respectivos reflexos quando pagas diretamente pelo empregador. Assim o empregador fica protegido, vez que não é de responsabilidade dele o valor pago pelo fornecedor, para a venda de seus produtos, como forma única e exclusiva de fazer com que seu campo de abrangência se expanda e que seus produtos sobressaiam a concorrência.

Com isso, os objetivos gerais e específicos do presente trabalho encontram-se sanados como demonstrado pelas doutrinas e jurisprudências acostadas no decorrer do texto, com grande suficiência e satisfação pelos livros dos exímios doutrinadores mencionados.

Ponto finalizando, empregadores, devem ficar atentos quanto a remuneração paga a título de venda de produtos de marcas específicas, as denominadas gueltas, para que não sejam atingidas patrimonialmente com os respectivos reflexos que conforme abordado no estudo, apenas é de sua responsabilidade caso repasse aos seus funcionários.

## **REFERÊNCIAS**

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho**: teoria geral a segurança e saúde. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.