

Salário emocional: uma ferramenta capaz de acompanhar as mudanças impostas pela nova realidade corporativa?

Emotional salary: a tool capable of keeping up with the changes imposed by the new corporate reality?

Aline Cordeiro dos Santos Torres *

Arthur José Pavan Torres **

Submissão: 16 out. 2022

Aprovação: 11 jan. 2023

Resumo: O vínculo empregatício consubstanciado no contrato de trabalho oferece ao trabalhador as condições de inserção no mercado de trabalho e, conseqüentemente, as condições de manter sua própria subsistência, pelo recebimento do salário que seria, a princípio, o real e condicionante motivo para se continuar a produzir dentro do mundo corporativo. Contudo, diante das intensas mudanças provocadas pelo capitalismo, pela globalização, pelos avanços tecnológicos e pela pandemia, que ainda assola o mundo, as exigências do mercado corporativo mudaram e as exigências por competitividade e produtividade aumentaram. E neste novo cenário, surge também a necessidade de se equilibrar a demanda do mundo corporativo com as demandas da força laboral, considerando que os trabalhadores esperam um reconhecimento de seu trabalho e uma melhora nas suas condições laborais, pois pensar o trabalho apenas como forma de ganhar dinheiro e de se prover o sustento esvaziaria o seu sentido, já que o trabalho enquanto atividade realizada pelo indivíduo, é capaz de oferecer um sentido de realização, de autonomia, de existência produtiva, de utilidade, de experimentar novos desafios e novos conhecimentos, e, portanto, dar dignidade. Neste sentido, o salário emocional se apresenta como uma ferramenta apta a equalizar estas demandas oferecendo tanto às empresas quanto aos trabalhadores o equilíbrio desejado entre a relação capital e trabalho.

* Mestre em Direito pela Universidade Nove de Julho (UNINOVE); Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Escola Paulista de Direito – EPD; Professora dos Cursos de Graduação em Direito da Universidade Nove de Julho. Professora na Escola Superior da Advocacia – ESA/SP; Palestrante; Advogada; Integrante do Canal Direito com Elas.

** Mestre em Direito na Universidade Nove de Julho (UNINOVE). Especialista em Direitos Difusos e Coletivos pela Escola Superior do Ministério Público de São Paulo (ESMPSP) e em Processo e Direito Civil pelo Centro Universitário Salesiano, Professor na Faculdade Monitor. Executivo Público, no Conselho Estadual de Educação de São Paulo. *E-mail:* jussolis@yahoo.com.br

Assim, o estudo busca analisar os desdobramentos internacionais relativos às discussões sobre o salário emocional e sua aplicação no contexto das relações empregatícias no Brasil, considerando a forma tímida com que o tema ainda é tratado em nosso país.

Palavras-chave: salário emocional; produtividade; competitividade; qualidade de vida; contraprestação; benefícios não pecuniários.

Abstract: *The employment relationship constitutes the employment contract offers the worker the conditions of insertion in the labor market and, consequently, the conditions of maintaining his own subsistence, by receiving the salary that would be, in principle, the real and conditioning reason for continue to produce within the corporate world. However, in the face of the intense changes caused by capitalism, globalization, technological advances and the pandemic, which still plagues the world, the demands of the corporate market have changed and the demands for competitiveness and productivity have increased. And in this new scenario, there is also the need to balance the demand of the corporate world with the demands of the labor force, considering that workers expect a recognition of their work and an improvement in their working conditions, because thinking about work only as a way to make money and provide for sustenance would empty their sense , since work as an activity performed by the individual, is able to offer a sense of accomplishment, autonomy, productive existence, utility, to experience new challenges and new knowledge, and, therefore, to give dignity. In this sense, emotional salary is an apt tool to equalize these demands offering both companies and workers the desired balance between the capital and work relationship. Thus, the study seeks to analyze the international developments to the discussions about emotional salary and its application in the context of employment relations in Brazil, considering the timid way in which the theme is still treated in our country.*

Keywords: *emotional salary; productivity; competitiveness; quality of life; consideration; non-pecuniary benefits.*

Sumário: 1 Introdução | 2 O contrato de trabalho e a importância do salário nesta relação jurídica | 3 O salário emocional versus salário econômico: o que vale mais? | 4 Será que a aplicação do salário emocional encontra assento no contexto da relação de emprego brasileira? | 5 Considerações finais

1 Introdução

Em pleno século XXI, milhares de homens e mulheres dependem exclusivamente do trabalho para sobreviver, e encontram pelo caminho, situações precárias, instáveis ou vivenciam a tenebrosa realidade do desemprego.

É inegável que o vínculo empregatício formado entre empregado e empregador se consubstancia no elemento mais importante para o trabalhador que busca acesso no mercado de trabalho e, conseqüentemente, a possibilidade de prover sua própria subsistência e a de sua família.

Diante de um cenário cada vez mais competitivo, fomentado pelas mudanças implementadas pelo mundo globalizado e capitalista, aliado aos avanços tecnológicos e aos impactos que a humanidade sofre em decorrência da pandemia de covid-19, o mundo corporativo busca sua reinvenção e adaptação às novas condições a ele impostas.

E, é nesse caminho de reinvenção que surgem também as reivindicações da força laboral, da mão-de-obra, que também mudou com o passar do tempo e com a evolução da sociedade.

O grande desafio, atualmente, é conseguir equilibrar a relação existente entre o capital e o trabalho, a fim de oferecer um ambiente laboral cada vez mais saudável, seguro e confortável àqueles que vendem sua força de trabalho, garantido o bem-estar destes indivíduos, oferecendo uma melhor qualidade de vida física e mental.

Neste sentido, há a necessidade de que haja mudança na cultura organizacional, a ponto de reconhecer e perceber o valor do capital humano que detém, a fim de buscar recompensar o trabalho com incentivos capazes de reter seus talentos, criando um sentimento de pertencimento àquele indivíduo, de modo que, seja atrativo para ele fazer parte da organização e contribuir com o desenvolvimento corporativo.

Deste modo, frente às novas exigências e à necessidade de respostas, o presente estudo busca analisar a aplicação do salário emocional como ferramenta capaz de equalizar as demandas do mundo corporativo com as demandas da força laboral, muito mais exigente e desafiadora.

As discussões a respeito do salário emocional têm ganhado, atualmente, destaque internacional, especialmente em países da América do Sul, como Chile, Peru, Colômbia, e da Europa como a Espanha, que se debruçam sobre o entendimento e a aplicação do salário emocional como forma de reconhecimento do capital humano dentro do ambiente laboral.

Muitos destes países já implementaram o salário emocional e têm apresentado melhorias importantes como o aumento da produtividade, redução de absenteísmo e um bom clima organizacional.

Desta forma, este estudo, busca fazer uma análise partindo do início da relação empregatícia, apresentando as repercussões da contraprestação pecuniária (o salário econômico), refletindo sobre o sentido do trabalho em si, e a satisfação que ele pode oferecer àquele que vende a sua força de trabalho.

Propõe ainda, a contraposição entre o salário econômico e o salário emocional, bem como, a análise da condição das relações empregatícias brasileiras diante da possível aplicação de benefícios não pecuniários como forma de retribuição ao trabalho realizado, a fim de oferecer a sua mão-de-obra o reconhecimento como capital humano.

2 O contrato de trabalho e a importância do salário nesta relação jurídica

A relação jurídica estabelecida entre empregado e empregador pressupõe a relação de emprego, espécie da relação de trabalho. A relação de emprego pressupõe a existência do vínculo empregatício, que por sua vez, garante aos trabalhadores os direitos trabalhistas existentes no ordenamento jurídico.

O contrato de trabalho aperfeiçoa esta relação jurídica, tendo por objetivo a prestação pessoal, subordinada, não eventual e onerosa de serviços, podendo ser ajustado pelas partes de forma verbal ou escrita.

Em sentido estrito, pode-se dizer que o contrato de trabalho é o negócio jurídico, por meio do qual, uma pessoa natural se obriga, mediante o pagamento de uma contraprestação (salário), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, natural ou jurídica, a qual fica juridicamente subordinada.

Importante destacar que para um dever do empregado corresponde um dever do empregador, daí dizer que o contrato de trabalho é sinalagmático, pois as partes se obrigam entre si, com a satisfação de prestações recíprocas.

Neste sentido, pode-se dizer que o salário corresponde a uma contraprestação existente entre as partes, já que o dever de prestar o trabalho, por parte do empregado, corresponde ao dever do empregador de pagar o salário, que por sua vez, constitui direito do trabalhador.

Neste viés, é muito apropriada a compreensão de Nascimento

(2008, p. 23) ao afirmar que: “Salário é a principal obrigação do empregador no contrato de trabalho. Para o empregado é o mais importante direito trabalhista. Para este é um crédito e para aquele é um débito.”

Logo, o que se pode concluir é que o salário corresponde a um conjunto de parcelas contraprestativas e habituais pagas diretamente pelo empregador ao empregado em função da prestação pessoal de serviços, ou seja, em função da utilização da força de trabalho da mão-de-obra.

Certo é que os indivíduos, dentro da sociedade, trabalham para subsistir, para sobreviver e, conseqüentemente, para que no âmbito do mundo capitalista no qual se vive, fazer a “roda da economia girar”.

O salário constitui a melhor forma da empresa valorizar o seu capital humano, na intenção de reter os seus talentos oferecendo, para tanto, uma compensação financeira adequada.

Todavia, não se pode olvidar o fato de que o salário não constitui tão somente uma contraprestação pecuniária sinalagmática, mas que está arraigado em sua própria função social, que ultrapassa a questão economicamente em si, emergindo de uma realidade valorativa que tem sua origem na relação jurídica estabelecida entre empregado e empregador, cujo propósito é o alcance do bem-estar social refletido no respeito à dignidade da pessoa humana.

Portanto, a percepção do salário para o trabalhador supera a sua função social, no sentido de ser garantido ao indivíduo a realização de uma vida digna, pois deve estabelecer os meios adequados de incentivo à solidariedade, e conseqüentemente, a plena realização da pessoa humana, como expressão da finalidade última do Direito e da Sociedade.

Afinal, como muito bem pondera Antunes (2018, p. 26) ao afirmar que ao mesmo tempo que:

[...] no ato de trabalhar, que emancipa e aliena, humaniza e sujeita, libera e escraviza, que (re)converte o estudo do trabalho humano em questão crucial de nosso mundo e de nossa vida. Neste conturbado século XXI, o desafio maior é dar sentido autoconstituente ao trabalho humano de modo a tornar a nossa vida fora do trabalho também dotada de sentido.

Deste modo, a construção de uma nova vida a partir do modelo contratual trabalhista, para além dos entraves e constrangimentos impostos pelo sistema capitalista passa a ser de relevância vital.

3 O salário emocional versus salário econômico: o que vale mais?

É inegável o fato de que os indivíduos dentro da sociedade trabalham por dinheiro, ou seja, trabalham para se sustentar, para sobreviver. Logo, o salário econômico constitui a contraprestação mais importante na relação jurídica estabelecida entre empregado e empregador.

Todavia, ao se pensar simplesmente no trabalho como forma de ganhar dinheiro e de se prover o sustento, tal pensamento seria responsável por esvaziar o próprio sentido do trabalho em si, pois ele enquanto atividade realizada pelo indivíduo, é capaz de oferecer à pessoa humana o sentido de realização, de autonomia, de existência produtiva, de utilidade, de experimentar novos desafios e novos conhecimentos, e, portanto, oferecer a dignidade, tal como o ditado popular ao afirmar que o *“trabalho dignifica o homem”*.

Atualmente, relevante esta contraposição entre salário econômico e salário emocional, pois em um mundo extremamente capitalista e globalizado, fragilizado e fortalecido ao mesmo tempo, pelas mudanças provocadas pela pandemia e pela revolução tecnológica, o mundo corporativo busca incessantemente por respostas às atuais exigências do mercado de trabalho e da mão-de-obra, adotando novas formas de se pensar e de se reinventar o trabalho.

Neste compasso, surgem as discussões que envolvem a aplicação do salário emocional no contexto corporativo. Este assunto vem sendo discutido em muitos países da América do Sul, como Chile, Peru, Colômbia, e na Europa, em especial, na Espanha, que é um dos líderes na aplicação deste tema visando a qualidade de vida laboral, na tentativa de se buscar um efetivo equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos indivíduos, de modo que, seja possível se concentrar no crescimento da carreira ao mesmo tempo em que o trabalhador evolui fora da empresa, seja consigo mesmo, com amigos ou com sua família.

No Brasil o assunto é ainda pouco difundido e discutido, embora os reflexos e estímulos exteriores do mundo corporativo reverberem também por aqui e fomentam a revisão da estrutura corporativa brasileira e os padrões estabelecidos na relação empregatícia que envolvem as figuras do empregador e do empregado.

Assim, a discussão e a aplicação do salário emocional vêm ganhando espaço dentro das empresas que buscam melhor produtividade, redução de - e um bom ambiente laboral.

Mas então, o que é salário emocional?

Para Gonzáles (2017), o salário emocional é aquela retribuição não monetária que o trabalhador recebe por parte da organização e se caracteriza por ter um valor não pecuniário, mas que repercute na qualidade de vida dele.

Da mesma forma, Rodríguez Parrondo e Pérez (2020) afirmam que, atualmente, o salário emocional faz parte de um rol muito importante ao bom funcionamento da vida do trabalhador, tanto no âmbito pessoal, familiar e laboral, o que se reflete no êxito de objetivos e, conseqüentemente, no crescimento da empresa.

Pode-se dizer então, de uma forma simplificada, que o salário emocional compreende tudo aquilo que não tem valor econômico, mas que agrega valor à vida laboral do empregado e ao próprio salário econômico, ou seja, são benefícios e compensações não monetárias capazes de oferecer ao trabalhador satisfação na execução de seu trabalho, garantindo sua permanência nos quadros da empresa, contribuindo para sua qualidade de vida e saúde mental.

Desta forma, constituem exemplos de salário emocional: a existência de jornadas de trabalho flexíveis, o oferecimento de espaços de lazer na empresa, adoção do regime de teletrabalho, a concessão de dias de folga, benefícios sociais, atividades de voluntariado, fornecimento de cursos internos de capacitação e de aperfeiçoamento profissional, oferecimento de bolsas de estudo tanto para a área de atuação do empregado como quanto para estimular outros interesses, entre outros.

Diante das mudanças exigidas dentro de um cenário corporativo cada vez mais competitivo e dos impactos sentidos pela nova realidade de trabalho imposto pelo avanço tecnológico e pela pandemia, a qual submeteu uma série de trabalhadores a novas condições de trabalho com a nítida percepção de angústia e exaustão no exercício das atividades laborais, as estratégias de oferta intangíveis atreladas a preocupação em oferecer qualidade de vida e saúde mental aos trabalhadores têm sido adotadas por muitas empresas.

Neste sentido, é possível afirmar que o salário emocional seria hoje mais importante que o salário econômico?

Para responder a essa questão, oportuno seria estabelecer algumas reflexões, entre elas, o fato de que o salário emocional seria um fator fundamental para a satisfação do empregado, já que o salário econômico não seria o mais importante, pois os benefícios não pecuniários fariam a diferença na continuidade e permanência da relação jurídica, pois seria capaz de oferecer um sentimento de pertencimento ao empregado e uma lealdade para com a empresa.

Contudo, de outra parte, não se pode esquecer que o salário econômico, embora, possa ser melhorado em função da competência de cada trabalhador, ainda seria a mais importante contraprestação do vínculo empregatício, pois tem o condão de garantir a subsistência do indivíduo.

Além disso, um vultoso salário emocional não compensaria um baixo salário econômico, justamente porque a onerosidade existente no contrato de trabalho, que se consubstancia no salário econômico, é a principal e melhor forma do empregador demonstrar a valorização de sua mão-de-obra. Deste modo, se as organizações pretendem reter seus talentos, devem oferecer-lhes uma contraprestação pecuniária suficiente e adequada, uma vez que o salário emocional seria tudo aquilo que se agrega, e, portanto, soma ao salário econômico.

4 Será que a aplicação do salário emocional encontra assento no contexto da relação de emprego brasileira?

A discussão sobre o salário emocional e sua aplicação no contexto da relação de emprego, embora pouco difundida no cenário e na realidade brasileira, é sem sombra de dúvida, muito relevante para a melhoria desta relação jurídica, e, conseqüentemente, para a visão do trabalhador enquanto capital humano dentro do mundo corporativo.

No que tange ao capital humano, oportuna a observação feita por Davel e Vergara (2001, p. 31):

As pessoas não fazem somente parte da vida produtiva das organizações. Elas constituem o princípio essencial de sua dinâmica, conferem vitalidade às atividades e processos, inovam, criam, recriam contextos e situações que podem levar a organização a se posicionar de maneira competitiva, cooperativa e diferenciada com os clientes, outras organizações e no ambiente de negócios em geral.

Sob este aspecto, é importante observar o contexto marxista no qual o trabalhador só sente em si fora do trabalho, já que no trabalho sente-se fora de si. Ora, o trabalho deve oferecer ao trabalhador muito mais do que o simples sustento. Há de se sentir e se exercer um trabalho "voluntário", mas não um trabalho imposto, um trabalho apenas forçado como forma de satisfação de uma mera necessidade.

No moderno sistema de produção, com sua finalidade autotélica de

transformar o capital humano em pecúnia, há de se considerar a ideia trazida em Grupo Krisis (1999), no qual se diz:

Na esfera do trabalho não conta aquilo que se faz, mas sim que o fazer, enquanto tal, seja feito, pois o trabalho é um fim em si mesmo justamente na medida em que traz consigo a valorização do capital-dinheiro – a infinita multiplicação do dinheiro por intermédio do dinheiro. O trabalho é a forma de actividade própria desta absurda finalidade autotélica. É por isso, e não por quaisquer razões objectivas, que os produtos são todos eles produzidos como mercadorias. Só sob a forma de mercadoria representam a abstracção dinheiro, cujo conteúdo é a abstracção trabalho. Nisto consiste o mecanismo de engrenagem social autonomizada em que se mantém aprisionada a humanidade moderna.

Não há dúvida de que o trabalho possibilita aos indivíduos a oportunidade de, além de prover seu próprio sustento e o de sua família, melhorar sua condição de vida. Contudo, o mesmo trabalho que pode oferecer a tão sonhada dignidade, também pode causar a deterioração da saúde física e mental, quando não chega ao extremo de comprometer a própria vida do trabalhador.

Neste sentido, cabe ao empregador oferecer um ambiente de trabalho sadio, seguro e confortável ao seu empregado. A este respeito, relevante considerar a observação de Melo (2013, p. 301) ao afirmar que:

É dever e tarefa primordial do empregador e/ou tomador de serviços manter um ambiente de trabalho que preserve a saúde e a integridade física e mental do trabalhador, evitando a ocorrência de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, infortúnios que provocam gravíssimas repercussões tanto na esfera empresarial quanto nos âmbitos jurídico e social.

De acordo com o disposto no artigo 7º, inciso XXII da Constituição Federal de 1988, a saúde e a segurança do trabalhador são direitos constitucionalmente assegurados, protegidos e sua efetividade está intrinsecamente relacionada à promoção do princípio da dignidade humana e do valor social do trabalho.

Deste modo, cabe ao empregador a adoção de todos os recursos e tecnologias disponíveis para promover um meio ambiente laboral saudável e equilibrado.

Diante de tal realidade, a adoção do salário emocional, pareceria algo inerente a esta responsabilidade do empregador, contudo, resta saber se realmente, o mercado de trabalho brasileiro estaria maduro o suficiente para implementá-lo a sua realidade e oferecer aos trabalhadores mais recursos capazes de oferecer uma qualidade de vida melhor.

Esta reflexão se faz pertinente, pois em algumas situações, o que se apresenta é mais caracterizada como marketing institucional do que a real preocupação com a qualidade de vida do empregado, ocasiões em que o salário emocional é "maquiado", servindo apenas de mero chamariz, mas sem qualquer efetividade no âmbito do contexto laboral, pois as compensações e benefícios não pecuniários se escondem diante de um cenário que identifica e percebe o trabalhador apenas como mero número e não como capital humano dentro da empresa.

Afinal de contas, não se pode esquecer que para a implementação do salário emocional, deve haver inicialmente uma mudança de cultura no campo organizacional, no sentido de se perceber a importância do capital humano e a necessidade de sua valorização, já que é mais produtivo para as empresas motivar e recompensar sua mão-de-obra, para que esta produza e renda muito mais.

As empresas que já perceberam esta mudança cultural, reconhecem o poder e o talento de seus trabalhadores, e investem no capital humano, dando voz às suas necessidades, instituindo canais de comunicação aberta, inicialmente, para entender as diferenças entre as categorias de seus empregados e a realidade de cada um, pois há que se considerar, por exemplo, que as necessidades não são as mesmas entre homens e mulheres, entre um estagiário e um alto executivo, entre jovens e adultos mais experientes, por exemplo.

Neste contexto, a gestão de pessoas se torna essencial, pois estas não representam apenas meros recursos humanos, mas, sim, elementos que detém inteligência, criatividade e conhecimento, somando efetivamente à organização e contribuindo para o alcance dos objetivos almejados tornando-se parceiros e colaboradores.

Por esta razão, cabe aos gestores das empresas a necessidade de fomentar a estratégia de comprometimento, ou melhor, de acordo com Albuquerque e Leite (2009, p. 50):

[...] a valorização dos talentos humanos; atração e manutenção de pessoas de alto potencial e qualificação para o trabalho; criação de condições favoráveis a motivação individual e à mobilização dos grupos em torno das metas organizacionais; possibilidade de

desenvolvimento profissional na própria empresa; oferecimento de incentivos vinculados à resultados obtidos pela equipe e adaptação de políticas integradas de recursos humanos à realidade da empresa e ao seu contexto de atuação.

Neste processo, as empresas devem se preocupar, concentrando os seus esforços no aprimoramento de fatores de desenvolvimento profissional e relacional que propiciem aos seus empregados crescimento profissional e bem-estar no ambiente laboral, além de fatores de compensação psicológica, para que sua mão-de-obra, encontre um sentido de utilidade, de autonomia, estabelecendo o reconhecimento do ser humano, propiciando um sentimento de pertencimento.

Outro ponto importante, é apostar em fatores que fortaleçam a possibilidade de se conciliar trabalho e vida pessoal, oferecendo aos seus empregados a sensação de que é possível equilibrar as relações pessoais e familiares com a execução de suas atividades laborais.

Logicamente, nesta esteira, não pode faltar a preocupação com os fatores de retribuição variável (aplicação do salário emocional, propriamente dito) e uma renda fixa (salário econômico adequado, capaz de reter o capital humano nos quadros da empresa).

Contudo, toda esta mudança requer investimento, pois valorizar o capital humano de uma empresa custa. Do ponto de vista contábil, custa garantir um salário econômico adequado, e, conseqüentemente, um salário emocional atrativo e competitivo. Deste modo, as organizações devem estar preparadas para assumir com comprometimento este investimento, que a médio e longo prazo, podem surtir efeitos muito positivos, afinal, empregados felizes, motivados e satisfeitos tendem a produzir mais, o que para o mercado corporativo, é fator essencial de lucratividade.

Diante dessas reflexões, é possível perceber que a aplicação do salário emocional no contexto da relação empregatícia no Brasil, encontra assento, contudo, há a necessidade imperiosa de uma mudança de cultura, a fim de se reconhecer o capital humano presente nas empresas e investir fortemente em recursos financeiros e benefícios não pecuniários que permitam aos trabalhadores uma melhora na qualidade de vida, ampliando a responsabilidade do empregador em oferecer um ambiente de trabalho saudável, seguro e confortável.

Em contrapartida, há necessidade de um amadurecimento da legislação trabalhista, no sentido de se adequar às mudanças da

sociedade, impactada pelos reflexos do capitalismo, da globalização, da tecnologia e da pandemia, que demandam por novas condições laborais, capazes de imprimir sentido a realização do próprio trabalho, permitindo a emancipação dos trabalhadores, enquanto peças-chaves na construção de um país extremamente produtivo e competitivo.

Além disso, há de haver mudanças consideráveis em outras legislações, como por exemplo, a tributária, que favorecem a implementação do salário emocional e o fomento de mais incentivos fiscais, a fim de que se torne vantajoso para o empregador contratar e manter o contrato de trabalho de seus empregados.

Portanto, deve haver um esforço integrado e interdisciplinar capaz de assegurar a mudança que bate à porta do mercado de trabalho.

5 Considerações finais

Atualmente, o mundo corporativo busca dar respostas às novas exigências da força laboral, e por este motivo, novos caminhos são abertos, no sentido de se equilibrar a produtividade e a competitividade exigidas pelo mundo capitalista e globalizado com a qualidade de vida física e mental dos trabalhadores no contexto corporativo.

Nesse compasso, o salário emocional ganha sentido e espaço, pois as discussões sobre este tema ganham força, em especial na doutrina alienígena, gerando uma mudança da tradicional cultura das organizações, de modo que possa perceber a importância do capital humano e a necessidade de sua valorização, já que é mais produtivo para as empresas motivar e recompensar sua mão-de-obra, para que esta se comprometa, produza e possibilite a rentabilidade do negócio.

Assim, o salário emocional seria a ferramenta necessária e a resposta para acompanhar as mudanças e os reclames do cenário corporativo diante da nova realidade imposta ao mercado de trabalho.

Seria um complemento ao salário econômico, que compreende tudo aquilo que não tem valor financeiro, mas que agrega valor à vida laboral do empregado e ao próprio salário econômico. De uma forma bem simplista, pode-se dizer que se trata de benefícios e compensações não monetárias capazes de oferecer ao trabalhador satisfação na execução de seu trabalho, garantindo sua permanência nos quadros da empresa, reduzindo os índices de absenteísmo, otimizando a produtividade laboral e o clima organizacional, além de contribuir com a melhora das condições relativas à qualidade de vida e saúde mental dos empregados da empresa.

No Brasil, as discussões a respeito do salário emocional ainda são tímidas, mas os precedentes internacionais já reverberam no mercado de trabalho brasileiro e impulsionam a mudança de cultura e a postura da estrutura empregatícia.

Em relação à realidade brasileira, a aplicação do salário emocional deve levar em consideração o fato de que não se pode esquecer que o salário econômico, embora, possa ser melhorado em função da competência de cada trabalhador, ainda seria a mais importante contraprestação do vínculo empregatício, pois tem o condão de garantir a subsistência do indivíduo, e um vultoso salário emocional não compensaria um baixo salário econômico, justamente porque a onerosidade existente no contrato de trabalho, que se consubstancia no salário econômico, é a principal e a melhor forma do empregador demonstrar a valorização de sua mão-de-obra.

Deste modo, se as organizações pretendem reter seus talentos, devem oferecer-lhes uma contraprestação pecuniária suficiente e adequada, uma vez que, o salário emocional seria tudo aquilo que se agrega, e, portanto, se soma ao salário econômico.

Contudo, para que sua implementação seja satisfatória, há necessidade de um amadurecimento da legislação trabalhista brasileira, no sentido de se adequar às mudanças da sociedade, impactada pelos reflexos do capitalismo, da globalização, da tecnologia e da pandemia, que demandam por novas condições laborais, capazes de imprimir sentido a realização do próprio trabalho, permitindo a emancipação dos trabalhadores, enquanto peças-chaves na construção de um país extremamente produtivo e competitivo.

Ademais, há de haver mudanças consideráveis em outras legislações, como por exemplo, a tributária, que favoreçam a implementação do salário emocional, e o fomento de mais incentivos fiscais, a fim de que, se torne vantajoso para o empregador contratar e manter o contrato de trabalho de seus empregados.

Referências

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de; LEITE, Nildes Pitombo. *Gestão estratégica de pessoas. Gestão de pessoas: perspectivas estratégicas*. São Paulo: Atlas, 2009. p. 35-50

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 15 abr. 2022.

DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant (org.). *Gestão de pessoas, subjetividade e objetividade nas organizações*. Gestão com pessoas e subjetividade. São Paulo: Atlas, 2001. p. 31-51

GONZÁLEZ, Florencia. *Qué es y cómo se paga el salario emocional*. IEEM Revista de Negocios, [s. l.], a. 20, n. 4, p. 80-81, ago. 2017.

GRUPO KRISIS. *Manifesto contra o trabalho*. Tradução: José Paulo Vaz. [S. l.]: [s. n.], 1999. Disponível em: <https://www.krisis.org/1999/manifesto-contra-o-trabalho>. Acesso em: 18 dez. 2022.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Salário: conceito e proteção*. São Paulo: LTr, 2008.

RODRÍGUEZ PARRONDO, J.; PÉREZ, C. Los objetivos de desarrollo sostenible en clave de RRHH: buen clima laboral, organización flexible del trabajo, racionalización de horarios... Hablemos de empresa saludable. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, [s. l.], n. 349, 2020, s.n.. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7472028>>. Acesso em: 01 fev. 2023.