

DEPARTAMENTO SINDICAL - FIESP

PARECER

PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS: AGORA É LEI!

Foi aprovada a Lei nº 10.101/00 que regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição.

I – Introdução

A matéria atinente à participação dos empregados nos lucros ou resultados das empresas é objeto de previsão legal nas nossas cartas magnas desde 1946, que em seu artigo 157, inciso IV, assim estabelecia:

“Art. 157 – A legislação do trabalho e da previdência social obedecerão aos seguintes preceitos, além de outros que visem à melhoria da condição dos trabalhadores:

.....
IV – Participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar”.

Da mesma forma, a Constituição Federal de 1967, em seu art. 158, V, assim dispunha:

“Art. 158 – A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria de sua condição social:

.....
V – Integração na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, nos casos e condições em que forem estabelecidos”.

A Emenda Constitucional de 1969, em seu art. 165, inciso V, praticamente repetiu o texto da Constituição de 1967.

A Constituição de 1988 em seu art. 7º, XI, estabelece:

“Art. 7 – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

.....
 XI – Participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei”.

A Constituição de 1988 incluindo a expressão “lucros ou resultados” e, desconsiderando como salário a remuneração participativa, procurou facilitar a sua receptividade junto à categoria econômica que não a implantava, vez que a jurisprudência da Justiça do Trabalho a considerava verba salarial, passível de todos os encargos, e tal entendimento foi pacificado através do Súmula nº 251 do TST, que assim dispunha:

“A parcela de participação nos lucros da empresa, habitualmente paga, tem natureza salarial para todos os efeitos legais”.

O art. 7º, XI, da Constituição Federal de 1988, embora tenha desvinculado a PLR da remuneração, não sendo auto-aplicável, também dependia de regulamentação ordinária.

Em 29 de dezembro 1994 foi editada a Medida Provisória nº 794 com o objetivo de regulamentar a PLR, nos termos do art. 7º, XI, da Constituição, introduzindo definitivamente no cotidiano das empresas, o conceito de Participação nos Lucros ou Resultados.

A Medida Provisória estabeleceu inicialmente a livre negociação entre empregadores e empregados, *através de comissão por eles escolhida*, conforme dispunha o art. 2º da referida MP. Todavia, a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Agricultura em Ação Direta de Inconstitucionalidade junto ao STF, obteve liminar que suspendeu a eficácia daquela expressão, a fim de tornar obrigatória a participação de um representante indicado pelo sindicato profissional.

A regulamentação por Medida Provisória acabou por inserir o tema nas discussões entre o Capital e o Trabalho, tendo sido reeditada 77 vezes e em 19 de dezembro de 2000 foi convertida na Lei nº 10.101, publicada no Diário Oficial da União de 20.12.00, às pags. 58/59.

A PLR acabou se tornando uma tônica nas negociações coletivas, pois passou a constar em todas as pautas reivindicatórias dos sindicatos profissionais, tanto a nível de categoria, como por empresa.

A lei nº 10.101/2000, na mesma esteira das medidas provisórias que lhe deram origem, estabelece normas abrangentes para todas as empresas, delegando aos instrumentos de acordos a explicitação das regras, determinando que deve haver uma negociação direta da empresa com seus empregados, através de comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria profissional. A lei não torna obrigatória a implantação da PLR, pois não estabelece prazo para a sua implantação e nem prevê qualquer sanção, caso não cumprida pelas empresas.

Tópicos Básicos da Lei

- Regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição.
- A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria profissional, ou ainda, mediante convenção ou acordo coletivo.
- Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo. Os critérios e condições possíveis para a sua implantação, entre outros, poderão ser os seguintes:
 - índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;
 - programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.
- O instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores.
- Não se equipara a empresa, para os fins desta Lei, a pessoa física e a entidade sem fins lucrativos que, cumulativamente não distribua resultados a qualquer título, ainda que indiretamente, a dirigentes, administradores ou empresas vinculadas; aplique integralmente os seus recursos em sua atividade institucional e no País; destine o seu patrimônio a entidade congênere ou ao poder público, em caso de encerramento de suas atividades; mantenha escrituração contábil capaz de comprovar a observância destes requisitos e das normas fiscais, comerciais e de direito econômico que lhe sejam aplicáveis.

- A participação de que trata o art. 2º não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado e, por não ter natureza salarial nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.
- Para efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional as participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados, nos termos da presente Lei, dentro do próprio exercício de sua constituição.
- É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em periodicidade inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil.
- Todos os pagamentos efetuados em decorrência de planos de participação nos lucros ou resultados, mantidos espontaneamente pela empresa, poderão ser compensados com as obrigações decorrentes de acordos ou convenções coletivas de trabalho atinentes à participação nos lucros ou resultados.
- As participações serão tributadas na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos no mês, como antecipação do imposto de renda devido na declaração de rendimentos da pessoa física, competindo à pessoa jurídica a responsabilidade pela retenção e pelo recolhimento do imposto.
- Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução do litígio: Mediação; Arbitragem de Ofertas Finais.
- Considera-se arbitragem de ofertas finais aquela em que o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes.
- Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência unilateral de qualquer das partes.
- O laudo arbitral terá força normativa, independentemente de homologação judicial.

A PLR E A JUSTIÇA DO TRABALHO

Nenhum remédio processual pode ser utilizado no caso de impasse da negociação para a fixação de critérios de participação nos lucros ou resultados, por que a controvérsia não admite decisão judicial. Conforme disciplina o artigo 4º da Lei 10.101/00, se ocorrer impasse na negociação, o caminho conduz à mediação ou à arbitragem.

O Tribunal Regional do Trabalho em julgamentos de processos de dissídios coletivos em que a Participação nos Lucros ou Resultados é item reivindicatório das categorias profissionais, tem aplicado o Precedente Normativo nº 35 da Seção Especializada em Dissídios Coletivos, que assim dispõe:

“Empregados e empregadores terão o prazo de 60 (sessenta) dias para a implementação da medida que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, sendo que para tal fim deverá ser formada em 15 (quinze) dias, uma comissão composta por 3 (três) empregados eleitos pelos trabalhadores e igual número de membros pela empresa (empregados ou não) para, no prazo acima estabelecido, concluir estudo sobre a Participação nos Lucros (ou resultados), fixando critério objetivos para sua apuração, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, sendo assegurada aos Sindicatos profissional e patronal a prestação da assistência necessária à condução dos estudos. Aos membros da comissão eleitos pelos empregados será assegurada estabilidade no emprego, de 180 dias, a contar da data de suas eleições”.

O Tribunal Superior do Trabalho ao apreciar Pedido de Efeito Suspensivo nos autos do processo de dissídio coletivo da categoria profissional dos advogados (Proc. TRT/SP nº 96/2000-5), cuja sentença recorrida trazia em seu bojo cláusula nos termos do precedente nº 35 acima transcrito, assim se manifestou:

“A Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, disciplina o procedimento a ser adotado pelos interessados. Poderão eles eleger comissão de negociação, integrada pelos trabalhadores da

empresa e da qual fará parte um representante do sindicato profissional, ou adotar o rito fixado pelo Título VI da CLT, firmando acordo ou convenção coletiva. Em caso de impasse, faculta-se recorrer à mediação ou à arbitragem.

O julgado do E. TRT, relativamente à matéria objeto do pedido de efeito suspensivo, mostra-se divorciado da jurisprudência tranqüila deste Tribunal Superior, para quem é imprópria a sentença judicial como instrumento de solução para este tipo de divergência. Com efeito, unicamente empregados e empregadores dispõem de informações que os habilitem a fixar, quando for o caso, o valor da participação de cada um deles nos lucros ou resultados do empreendimento. Defiro o pedido”.

Pode-se, portanto, concluir, que ao Judiciário, no exercício do poder jurisdicional, no que toca à participação em lucros ou resultados, cumpre apenas aplicar a legislação vigente, sendo-lhe defesa a função legiferante prerrogativa exclusiva do Legislativo.

Vantagens

O programa de participação nos lucros ou resultados, se criteriosamente desenvolvido, segundo informações obtidas junto a empresas que já o implantaram, garantirá às empresas e aos empregados, vantagens que, dentre outras, citamos:

- Redução de custos através do aumento de produtividade;
- Melhoria da qualidade do produto;
- Redução dos encargos sociais;
- Redução de desperdícios;
- Aumento de produção;
- Aumento da motivação e do comprometimento dos empregados aprofundando o espírito de equipe;
- Melhor comunicação entre os diversos níveis hierárquicos da empresa;

Considerações Finais

A Lei não prevê estabilidade no emprego aos empregados integrantes da comissão escolhida para negociar o programa de participação nos lucros ou resultados; tal garantia poderá ser disciplinada em acordo coletivo de trabalho, caso haja consenso entre as partes.

O programa de participação nos lucros ou resultados deve possuir critérios claros e objetivos de distribuição. A maioria das empresas que o implantaram, optou por definir a distribuição sobre os resultados.

Para a formalização de um bom instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição, o programa de participação nos lucros ou resultados deve estabelecer claramente critérios de fácil visualização, aceitos e compreendidos por todos, pois recompensará, motivará e aumentará o nível de comprometimento e participação dos empregados nos negócios da empresa. A PLR é uma forma de vincular a iniciativa do empregado à sua remuneração; o seu pagamento, desvinculado do salário, não sofre encargos sociais e previdenciários e não constitui base de cálculo trabalhista.

A PLR é uma forma de remuneração variável diretamente vinculada ao atingimento de metas e resultados globais da empresa. As metas podem ser globais, setoriais ou individuais, cabendo às empresas a utilização da forma que melhor se adequa aos seus objetivos. A adoção da PLR com as metas e objetivos bem definidos, coerentes e realistas, acarretará, conseqüentemente, ganhos de produtividade e qualidade.

ATENÇÃO: o presente parecer possui caráter meramente informativo, refletindo o entendimento da Assessoria Sindical e Trabalhista da FIESP na data indicada como a de sua última alteração e abordando o tema de forma genérica. Sua eventual adoção para casos concretos exigirá o exame dos fatos e aspectos circunstanciais próprios de cada situação, devendo-se levar em conta que outros posicionamentos podem existir sobre a matéria, estando sempre presente o risco de litígio administrativo ou judicial, cujos fundamentos ou conseqüências devem ser avaliados pelas partes diretamente interessadas.

LEGISLAÇÃO E NORMAS DE REFERÊNCIA

- Legislação:
- Lei nº 10.101, de 19/12/00
- Constituição Federal: Art. 7º, inciso XI