

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

### **1 A LEI**

A Constituição da República Federativa do Brasil no seu art. 7º, inciso XI, afirma que “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais [...] participação nos lucros, ou resultados, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;”. Esse inciso foi definido pela Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000 que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados (PLR) das empresas

Essa Lei afirma no seu art. 2º que “a participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados”. Essa negociação terá a participação obrigatória de um representante indicado pelo sindicato da categoria. Poderá também ser fruto da convenção ou acordo coletivo.

A regulamentação deve oferecer regras claras e precisas quanto aos mecanismos de aferição dos lucros ou resultados, datas de pagamentos, visto que é vedado pagamento de PLR em tempo inferior a seis meses ou mais de duas vezes ao ano. Apresentar o período de vigência do acordo. Deve apresentar regras claras sobre a inclusão e exclusão de trabalhadores com relação a PLR.

Podem ser considerados como critérios e condições para negociação da PLR os índices de produtividade, de qualidade ou de lucratividade. Os programas de metas ou de resultados.

Não estão sujeitas a essa lei as pessoas físicas e as empresas que consigam demonstrar não possuir fins lucrativos.

O art. 3º aponta que a PLR “não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, [...] não lhe aplicando o princípio da habitualidade”. Isso significa que PLR não pode ser incorporada ao salário e também não se torna direito adquirido.

Afirma que para “efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional” a PLR anteriormente paga.

A PLR será tributada na fonte, porém em separado dos demais rendimentos do mês.

Quando ocorrer impasses nas negociações da PLR, as partes poderão recorrer, de comum acordo, a um mediador ou árbitro escolhido. O laudo arbitral terá força normativa.

Nas empresas estatais o pagamento da PLR terá diretrizes específicas, fixadas pelo Poder Executivo.

A Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000 também autoriza o trabalho aos domingos e feriados no comércio em geral, respeitando-se as leis municipais que regulamentam tal trabalho.

## **2 PASSOS PARA IMPLANTAÇÃO DE PAGAMENTO DA PLR**

Conforme a lei acima exposta, não existe obrigatoriedade do pagamento da PLR. Porém, se for previsto em acordo coletivo, convenção coletiva, regulamento de empresa ou contrato de trabalho, o pagamento passa a ser obrigatório.

Penso que o primeiro passo para implantação da PLR, em uma determinada empresa, é calcular o impacto que ela causará na folha de pagamento. Calculado o montante procurar diluí-lo, de alguma forma, nos preços da mercadoria ou dos serviços. O impacto maior será na primeira PLR, pois, do ponto de vista econômico, ocorrerá aumento nas despesas com pessoal sem aumentar a carga horária ou a produção. As subseqüentes serão amortizadas parcialmente pelo desconto da PLR anterior, no lucro, conforme aponta o artigo 3º, § 1º, da lei em questão, que para “efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional” a PLR anterior.

Porém, do ponto de vista social, a PLR é mais do que um prêmio à motivação do trabalhador ou salário extra. A PLR é um importante instrumento para melhorar a distribuição da renda e diminuir a rotatividade de mão-de-obra. Pois, a alta rotatividade de mão-de-obra nas empresas brasileiras torna a implantação da Qualidade Total um grande engodo.

Como não existe valor mínimo, nem incidência de encargos sobre PLR e ela também não está atrelada aos salários, então os índices de produtividade e lucratividade da empresa, bem como o programa de metas e prazos, são frutos

de negociação da empresa com o sindicato. Logo, outro passo importante é a negociação com sindicato da categoria.

Gestor de empresa transparente e disposto ao diálogo pode conseguir excelentes resultados na negociação com sindicalistas legítimos e pragmáticos. Porém, o gestor menos transparente e pouco afeito à negociação, pode ter grandes incômodos, ao defrontar-se com sindicalistas que encaminham a negociação, não só no plano econômico, mas também como ato político. Esse tipo de gestor pode levar a negociação para impasses e conflitos.

Os principais itens que podem e devem ser negociados com o sindicato são: 1) quem tem direito ao recebimento da PLR; 2) o tipo de acordo, se é participação nos lucros, participação nos resultados ou se é mista - nos lucros e resultados; 3) a forma de distribuição da PLR - se é igual para todos, se é proporcional ao salário ou se é misto, parte proporcional e parte linear. Não esquecer que se o pagamento da PLR for proporcional ao salário, os trabalhadores poderão buscar na Justiça o tratamento igualitário. Pois, todos contribuíram igualmente para obtenção dos lucros ou metas; 4) o montante a ser distribuído; 5) se vai ser em uma ou mais parcelas; 6) regras de divulgação e acompanhamento do acordo; 7) a data ou datas de pagamento; 8) no caso de participação nos resultados, quais os indicadores, quais as metas, qual o sistema de pontuação, qual o peso das metas. É bom lembrar que a lei não define parâmetros. O objetivo da negociação é justamente discutir esses parâmetros.

Embora eu tenha restrições à teoria do “ganha, ganha” (Problema da Negociação) de John Nash, que não cabe aqui discutir, penso que o gestor transparente e com habilidades dialogais pode, ao se defrontar com sindicalistas político e economicamente preparados, fazer ótimas negociação. Pode até conseguir aproximar-se da utópica “soma zero”.

Antonio Carlos

Toledo, 05/08/10