

Participação dos empregados em lucros e resultados da empresa como instrumento de aumento da produtividade¹

PAULO PAIVA

INTRODUÇÃO

Talvez a principal característica do processo de desenvolvimento do Brasil após a segunda guerra mundial seja a combinação de expansão econômica com ampliação das desigualdades sociais. Nos últimos sessenta anos, o país se transformou, a economia deixou para trás sua base agrícola tradicional para se constituir em uma economia urbano-industrial. A agricultura incorporou importantes avanços tecnológicos, apresentando ganhos crescentes de produtividade e constituindo-se em um dos principais polos de fornecimento de alimentos no mundo. O parque industrial nas regiões do Sudeste e do Sul acolheu empresas de várias partes do mundo, principalmente da Europa e dos Estados Unidos. O país se transformou em um dos grandes produtores e consumidores de automóveis e de outros bens duráveis e já é um dos líderes mundiais na produção de aviões. Na área de pesquisa científica, algumas das universidades brasileiras se equiparam ao que há de melhor no mundo. O nível de escolaridade da população brasileira tem se elevado nas últimas décadas, quase todas as crianças tem acesso à escola, muito embora ao longo dos anos um grande número delas abandona os bancos escolares por vários

1 A pesquisa que deu origem a este texto foi financiada pela Fundação Dom Cabral.

motivos, entre eles – o principal – a necessidade de buscar alguma atividade remunerada para ajudar no sustento da família.

Contudo, as desigualdades sociais ainda são marcantes, quer se medidas por indicadores como o coeficiente de Gini, quer se vistas por diferenças regionais, ou ainda, pelos diferenciais de rendimentos ou de escolaridade. A expressiva taxa de crescimento econômico de 7% ao ano, entre 1950 e 1980, não foi suficiente para a inclusão de parte significativa da mão-de-obra que, no mesmo período, crescia a taxas médias de 2,5% ao ano. Portanto, a desigualdade ampliou com a expansão da economia.

Reformas econômicas realizadas nas últimas décadas acompanhadas de políticas públicas coerentes e da manutenção dos pilares da política macroeconômica, adotadas após a implantação do plano de estabilização com a introdução de uma nova moeda – o Real –, deram à economia brasileira um novo vigor. O crescimento econômico no princípio deste século foi, inicialmente, estimulado pela expansão da economia global. Inflação baixa e crescimento econômico resultaram em aumento do emprego e do poder aquisitivo das camadas de renda mais baixa, resultando na redução da pobreza. A participação relativa das classes *D* e *E* no total da população caiu de 62% em 1993 para 33% em 2011. Em contrapartida, o aumento da classe *C*, a chamada “nova classe média”², cujo crescimento desde a última década do século passado tem sido extraordinário, deu um novo impulso ao mercado doméstico de consumo, que, por sua vez, vem sendo o principal responsável pelo crescimento da economia nos últimos anos. Agora, diferentemente do que ocorreu no passado, o crescimento econômico tem sido acompanhado de uma mais equânime distribuição de seus frutos, de tal sorte que as desigualdades de rendimentos estão se reduzindo.

Não obstante, embora situado entre as 10 maiores economias do mundo, conforme dados do Fundo Monetário Internacional (FMI), o Brasil fica a 75ª posição³ na distribuição dos países segundo o PIB per capita. Tam-

2 Ver A Nova Classe Média, o lado brilhante da base da pirâmide, de Marcelo Neri, Editora Saraiva, 2012.

3 Quando se utiliza o conceito de Purchase Power Parity (PPP).

bém nos indicadores de competitividade o país ainda está na 48ª posição no *ranking* de 144 países, segundo relatório do *World Economic Forum*⁴.

Juntamente com baixo índice de escolaridade, péssimas condições da infraestrutura, complexidade burocrática e elevada e ineficiente carga tributária, a legislação trabalhista é uma das responsáveis pela baixa competitividade da economia brasileira.

O código de trabalho brasileiro está completando 70 anos⁵ refletindo ainda as condições de trabalho da época de sua implantação. Sua concepção baseia-se na visão da oposição entre capital e trabalho a ser mediada pelo Estado. Empregadores e trabalhadores devem se organizar, compulsoriamente, em sindicatos únicos por categoria profissional e de base municipal, que se agrupam em federações estaduais e confederações nacionais, seguindo a formação corporativa que prevalecia na Europa no início do século passado. No caso brasileiro, a presença do Estado se faz, por um lado, através do controle e intervenção do Ministério do Trabalho, e, por outro lado, pela Justiça do Trabalho, criada para dirimir os conflitos na esfera das relações trabalhistas⁶.

Sistema corporativo, com unicidade sindical, imposto sindical compulsório, controle direto do Poder Executivo sobre a organização sindical e justiça específica para tratar dos conflitos nas relações de trabalho é a síntese da legislação trabalhista brasileira que, ao menos parcialmente, foi inspirada no modelo de relações trabalhistas corporativas do regime fascista de Mussolini, na Itália.

Ademais, a concepção do arcabouço institucional baseia-se na proteção do trabalhador, principalmente através da regulação minuciosa dos

4 Ver The Global Competitiveness Report, 2012-2013, Klaus Schwab, editor, World Economic Forum, Genebra.

5 A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi promulgada em maio de 1943 na ditadura Vargas.

6 A Constituição Federal de 1988 limitou o poder de intervenção do Poder Executivo nas organizações sindicais e acolheu em seu corpo os princípios, direitos e pilares da CLT, inclusive o chamado poder normativo da Justiça do Trabalho.

direitos individuais, sem maiores cuidados com a proteção do emprego. Vale dizer, mira-se na proteção dos trabalhadores – já empregados e filiados ou não aos sindicatos⁷ – e não dá atenção aos ganhos de produtividade e à expansão do nível de emprego, que abririam espaço para a inclusão de novos trabalhadores. Quanto aos direitos coletivos prevalecem negociações por categoria profissional e sindicatos, não se adotando negociações por empresa individual, principalmente quando se trata de reajustes salariais. A legislação também não estimula a livre negociação em razão de sua rigidez e da possibilidade do recurso unilateral à Justiça do Trabalho através de dissídios, quando há impasse entre os sindicatos de trabalhadores e dos empregadores. O poder normativo da Justiça do Trabalho se constitui assim em um inibidor à livre negociação. A obrigatoriedade da existência de apenas um sindicato por categoria profissional, a chamada unicidade sindical, por seu lado, impede a pluralidade e constringe a democratização do movimento sindical.

Toda legislação consolidada na CLT e na Constituição Federal e suas mudanças ao longo do tempo se ancoram no princípio da oposição entre capital e trabalho e, em consequência, dão ênfase à tutela e à intervenção do Estado.

A medida provisória 794/94, que regulamentou dispositivo constitucional estabelecendo as condições para a realização de acordos ou convenções coletivas, visando a participação de trabalhadores em lucros e resultados da empresa, promulgada pelo então presidente Itamar Franco no último dia de seu mandato é, quiçá, o primeiro instrumento na legislação trabalhista brasileira inspirado no princípio da solidariedade e da cooperação entre capital e trabalho, com o objetivo de aumentar a produtividade da empresa e, em consequência, de seus negócios, resultando em ganhos de competitividade da própria empresa e da economia em geral. Essa medida também optou pelo fortalecimento das negociações coletivas e pela democratização das relações de trabalho, no que é possível dentro do sistema legal vigente.

7 Embora a filiação não seja compulsória, o pagamento do imposto sindical o é, prevalecendo no direito do trabalho o princípio da extensão a todos os trabalhadores da categoria o que for disposto nas cláusulas negociadas pelo sindicato da categoria.

É uma inovação importante a mudar as relações capital trabalho no país e uma ferramenta de política pública alinhada com o princípio socio-político de solidariedade, baseado na concepção social cristã, da economia social de mercado e, especialmente, com a proposição de cooperação entre trabalhadores e empregadores, (*socialpartnerschaft*) que ajudou na reconstrução da Alemanha a partir de 1947⁸. Cabe aqui ressaltar que as relações trabalhistas e o mercado de trabalho são elementos fundamentais na estruturação do conceito de economia social de mercado. Em ambiente democrático, distante tanto do socialismo estatal do leste europeu quanto do socialismo fascista derrotado na Segunda Guerra Mundial, a equidade nas relações entre capital e trabalho torna-se a base para a reconstrução de uma sociedade que se propõe próspera e justa. Assim, quanto às relações de trabalho, as negociações coletivas e a cogestão estão na base da política trabalhista no âmbito das empresas, na experiência alemã. Quanto ao mercado de trabalho, a preocupação maior é com a geração de empregos e o combate ao desemprego. De um lado, a expansão econômica é o principal instrumento de geração de emprego, condicionando as políticas macroeconômicas a buscarem o equilíbrio entre estabilidade monetária e pleno emprego. De outro lado, nas fases recessivas da economia e para o desemprego friccional, há o seguro-desemprego. No caso das políticas de mercado de trabalho no Brasil, o seguro-desemprego foi instituído na Constituição de 1988 com a criação do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Política já estabelecida no modelo alemão. Outra política relativa ao mercado de trabalho presente tanto na economia social de mercado quanto na experiência brasileira são os programas de qualificação de mão-de-obra. No Brasil, quer através do chamado sistema S, das confederações e federações empresariais⁹, quer através dos programas diretamente executados pelo governo com recursos do FAT. A regulamentação do comando constitucional que

8 Ver Marcelo F. Resico, *Introdução à Economia Social de Mercado*, Konrad-Adenauer Stiftung, Rio de Janeiro, 2012, p. 253.

9 O sistema confederativo empresarial é financiado com uma receita para-fiscal recolhida como parcela proporcional da folha de salários cuja uma de suas funções é oferecer programas de formação profissional, como no caso do SENAI, SENAC, SENAR e SENAT.

trata da participação dos trabalhadores nos lucros e resultados da empresa é mais um passo importante na modernização da legislação brasileira e na sua aproximação ao modelo da economia social de mercado.

Este capítulo trata, então, da participação dos trabalhadores nos lucros e resultados da empresa no Brasil, como um exemplo de uma política de relações trabalhistas alinhada com os princípios da economia social de mercado. Após esta breve introdução, este capítulo apresenta um histórico da adoção do princípio da participação dos trabalhadores nos lucros da empresa nas Constituições Federais brasileiras e sua regulamentação, tratada pela Medida Provisória 794/94 e pela lei 10101/2000, enfatizando a importância da inovação ao incluir a possibilidade de negociação com base nos resultados da empresa; em seguida avalia o papel dessa norma para o processo de desindexação dos salários no Brasil a partir de julho de 1995; segue analisando os impactos da PLR para o aumento da produtividade e da competitividade quer da empresa, quer do mercado de trabalho; posteriormente, examina os aspectos tributários que ainda limitam a utilização das negociações sobre a participação nos lucros e resultados; na sequência são apresentados os modelos mais utilizados hoje no Brasil em relação aos acordos e convenções coletivas decorrentes da PLR. O capítulo se encerra com algumas considerações à guisa de conclusão.

HISTÓRICO

Demorou quase meio século para que fosse regulamentado, através da Medida Provisória 794 de 29 de dezembro de 1994, o dispositivo da Constituição Federal que garantiu a possibilidade da participação dos trabalhadores nos lucros da empresa. Foi na Constituição Federal que ordenou o país no processo de redemocratização que se seguiu à ditadura Vargas. Em seu artigo 157, inciso IV, a Constituição Federal assegurou “*a participação obrigatória e direta do trabalhador no lucro da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar*”. Tratou-se de garantir a participação dos empregados nos lucros da empresa, alternativa visando a “socializar” os lucros, de forma obrigatória e direta. As dificuldades de regulamentação da lei de-

corriam, em primeiro lugar, da reprodução do princípio de oposição entre capital e trabalho no texto legal. Ou seja, como os salários eram fixados em valores inferiores à contribuição do trabalhador à produtividade da empresa, seria necessário assegurar na Carta Magna a distribuição de ao menos parte do excedente da remuneração ao capital para os empregados. Assim, se impunha a distribuição, “*obrigatória e direta*”, de parte da remuneração do capital aos trabalhadores¹⁰. Em segundo lugar, entendia-se que a desigualdade de renda no país resultava, então, da apropriação pelas empresas de parte dos ganhos da produtividade dos trabalhadores. Assim, a redução da desigualdade se faria através da distribuição aos trabalhadores de parte dos lucros das empresas. Em terceiro lugar, havia uma dificuldade efetiva para definir e regular em norma legal os critérios objetivos e permanentes para se determinar o lucro de uma empresa. Tudo isso tornou difícil, senão impossível, a construção de consenso ou mesmo de maioria segura para a aprovação no Congresso Nacional de lei regulamentando o dispositivo constitucional.

Com o golpe militar em 1964, foi elaborada uma nova Constituição Federal em 1967. A legislação trabalhista não sofreu modificações significativas no regime militar. Ao contrário, foram mantidos seus pilares e sua estrutura, No que concerne à participação dos trabalhadores nos lucros da empresa, o art. 158 da Constituição Federal de 1967, que trata dos direitos trabalhistas, em seu inciso V, assegurou ao trabalhador “*integração na vida e no desenvolvimento da empresa com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, nos casos e condições em que forem estabelecidos*”.¹¹ A Emenda Constitucional de 1969, adaptada aos ditames do Ato Institucional nº 5, de 1968, que aprofundou o regime de exceção, manteve também os pilares e a estrutura da legislação trabalhista. Em relação ao dispositivo sobre participação nos lucros, deu maior clareza à sua regulamentação, recuperando a expressão da Constituição Federal de 1946,

10 Poder-se-ia dizer tratar da socialização dos lucros da empresa.

11 Parece que a Constituição do regime militar se inspirou nos princípios apresentados em vários documentos da igreja católica, tanto no que se refere à participação dos trabalhadores nos lucros da empresa quanto à cogestão.

ao substituir “nos casos e condições *em que forem estabelecidos*”, no texto da Constituição Federal de 1967, por “*segundo for estabelecido em lei*”. Isto é, remetendo claramente sua regulamentação para a lei ordinária. O disposto nas constituições da ditadura militar elimina a expressão “*obrigatória e direta*”, da Constituição Federal de 1946 e introduz um aspecto inovador, ou seja, a possibilidade de que as relações capital trabalho se deem através da cooperação e da solidariedade. Assim, em 1967, o dispositivo que trata sobre a participação dos empregados nos lucros da empresa é mantido para assegurar ao trabalhador “*a integração na vida e no desenvolvimento da empresa*” – expressão ausente na Constituição Federal de 1946 – e não para promover simplesmente a distribuição da renda. Em razão dessa concepção inovadora, embora dando caráter de excepcionalidade, a Constituição do regime militar assegurava a participação dos trabalhadores na gestão da empresa. Pode-se assim admitir que essa inovação tenha nascido da visão de que a relação capital-trabalho não se faz unicamente através do conflito, mas pode se dar também através da solidariedade e da cooperação. Sua regulamentação também não aconteceu durante o regime militar. Nesse caso, não apenas pela dificuldade técnica de se mensurar corretamente os lucros das empresas, mas, sobretudo, pela total ausência de ambiente propício ao diálogo e às negociações no âmbito das relações trabalhistas durante a ditadura militar.

Com a redemocratização nos anos oitenta, uma nova constituição foi promulgada em 1988, com ampla participação da sociedade civil nas discussões durante a fase de sua elaboração. O art. 7º dessa constituição, que garante os direitos sociais, no seu inciso XI, inclui, entre eles, a “*participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme disposto em lei*”. O texto inspira-se na concepção do disposto nas constituições do regime militar. De um lado, excluiu a expressão “*integração na vida e no desenvolvimento da empresa*”, talvez para dar mais ênfase à dimensão conflituosa das relações capital trabalho, e, de outro lado, manteve a garantia, mesmo que em carácter excepcional, da participação dos trabalhadores na gestão da empresa, avanço social de inspiração cristã do regime militar. Dentro da mesma concepção, o texto constitucional incluiu duas inovações: (i) a participação

em resultados e não apenas em lucros, e (ii) a distinção entre participação nos lucros e resultados e salário do empregado.

A introdução da possibilidade de remunerar o trabalhador por sua participação em resultados traz uma nova dimensão nas relações entre capital e trabalho, qual seja, um incentivo objetivo e direto associado à contribuição do empregado para a produção da empresa, que se concretiza na eventualidade da consecução dos resultados. Esse dispositivo está em linha com os avanços nas práticas mais modernas de gestão como os planos estratégicos que estabelecem metas e resultados permitindo a avaliação objetiva da contribuição de grupos de empregados, como um departamento da empresa, por exemplo, e de empregados individualmente para cada meta e/ou resultado. Isso, contudo, só será possível se a participação em lucros e/ou resultados não substituir o salário, caracterizando-se em um incentivo à cooperação e maior integração dos empregados à empresa, portanto variável e eventual.

A desvinculação em relação à remuneração visa a esclarecer que a parcela relativa à participação nos resultados não se trata de salário e, assim, não será onerada pelos encargos tributários (trabalhistas, previdenciários ou outros) que incidem sobre a folha salarial¹². Nem, tão pouco, a parcela da participação se confunde, em nenhuma situação, com os salários. Tratou-se de fazer a distinção, pela primeira vez, na legislação brasileira, entre remuneração fixa – salário – e remuneração variável – parcela eventual associada a lucros ou resultados.

Com esses avanços, os obstáculos que impediam a regulamentação do disposto na Constituição Federal de 1946 foram quase que totalmente superados¹³. A concepção da participação dos empregados passou a ser predominantemente baseada na ideia de cooperação e de solidariedade e com a possibilidade para estabelecer a participação em resultados e não somente em lucros, foram assim criadas as condições para a adoção de critérios

12 Esse ponto é controverso e será discutido mais adiante.

13 Deve-se ressaltar que também com a redemocratização o ambiente para o diálogo com o movimento sindical foi restabelecido.

objetivos e mensuráveis para que se tornasse factível uma lei que viesse a regulamentar o referido dispositivo constitucional.

Foram necessários apenas seis anos, após a promulgação da nova Constituição Federal em 1988, para que o dispositivo sobre a participação dos trabalhadores em lucros e resultados viesse a ser regulamentado, o que ocorreu no final de 1994¹⁴.

Torna-se relevante, apontar o novo ambiente econômico e político no país nos anos noventa. Após o *impeachment* do Presidente Fernando Collor a economia vivia uma profunda crise com hiperinflação, estagnação, desequilíbrio fiscal e riscos de ruptura institucional. O crescimento econômico era muito lento e suas taxas exibiam alta volatilidade. Itamar Franco, o Vice-Presidente, assumiu a presidência procurando formar uma ampla coalizão política para enfrentar a crise institucional e preparar o país para as próximas eleições gerais. Obteve sucesso em montar um ministério que lhe dava sustentação política no parlamento. Em seu curto mandato (1992-1994), Itamar Franco conseguiu controlar a crise política e, com sua credibilidade e determinação, implantar um novo plano de estabilização monetária, conduzido pelo seu ministro da Fazenda, Fernando Henrique Cardoso.¹⁵ O Plano Real foi adotado com sucesso, uma nova moeda entrou em circulação em julho de 1994 e a partir daí a inflação caiu rapidamente e a economia voltou a crescer. Um novo ambiente político e econômico se estabeleceu no Brasil.

Apesar de não obter o apoio do principal partido de base trabalhista – o Partido dos Trabalhadores (PT) – que se manteve na oposição, não aceitando participar da coalizão, Itamar Franco construiu amplo diálogo com o movimento sindical, inclusive com a CUT¹⁶, e com vários setores dos

14 A Constituição Federal foi promulgada em 1988 e a regulamentação do inciso XI do art. 7º ocorreu em 1994. Em relação à data da promulgação da Constituição Federal, 1946 – primeira a prever tal participação – passaram-se quase 50 anos para a regulamentação da participação dos empregados nos lucros da empresa.

15 Fernando Henrique Cardoso foi eleito Presidente em 1994 para suceder Itamar Franco a partir de janeiro de 1995.

16 Central Única de Trabalhadores, central sindical que congrega sindicatos de várias categoriais profissionais e ligada ao Partido dos Trabalhadores.

movimentos sociais. O seu ministro do Trabalho foi o economista Walter Barelli, que havia sido o diretor técnico do DIEESE¹⁷, entre 1968 e 1990, e muito respeitado pelas lideranças sindicais. Barelli deixou o governo no final de março de 1994 para se candidatar a deputado sendo substituído por um advogado trabalhista de perfil corporativo, Marcelo Pimentel¹⁸.

Na última semana de seu governo, Itamar Franco baixou três medidas provisórias com efeitos diretos e positivos para os trabalhadores e o movimento sindical. A 793, ampliando o número de representantes dos trabalhadores¹⁹ de três para quatro em vários conselhos de órgãos deliberativos do governo; a 794 que regulamentou o dispositivo constitucional sobre participação de trabalhadores nos lucros e resultados das empresas; e a 809 que concedeu abono salarial aos trabalhadores em janeiro de 2005.

Das três medidas provisórias, a 793, que ampliava a participação dos representantes dos trabalhadores nos órgãos colegiados do governo federal, não foi reeditada no governo do Presidente Fernando Henrique Cardoso, perdendo assim sua eficácia²⁰ antes mesmo de sua implementação. De fato, havia um consenso tácito nos governos brasileiros que a representação dos trabalhadores nos órgãos colegiados se faria através das centrais sindicais que, embora não amparadas pela legislação trabalhista, tinham à época efetiva representação política.²¹ A inclusão de uma nova vaga para a representação sindical iria abrir uma exceção que dificilmente poderia ser contida a cada criação de uma nova central sindical. Ademais, como a representação nesses colegiados é tripartite e igualitária, haveria necessidade de manter o equilíbrio com as representações dos empregadores e do governo.

17 Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos.

18 O ministro Marcelo Pimentel teve o mérito em submeter a Medida Provisória ao Presidente Itamar.

19 Foram alteradas as composições do Conselho Deliberativo do FAT, do Conselho Curador do FGTS e do Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS).

20 Os efeitos de uma medida provisória nessa época tinham a duração de 30 dias. Em não tendo sido convertida em lei ou reeditada, seus efeitos perdiam a eficácia.

21 Essas centrais eram Central Única dos Trabalhadores (CUT), Central Geral dos Trabalhadores (CGT) e Força Sindical.

A Medida Provisória 809, que concedia um abono de R\$ 15,00 a todos os trabalhadores e beneficiários de prestação continuada mantida pela Previdência Social, foi uma concessão do Presidente Itamar aos trabalhadores, aposentados e pensionistas, a vigorar apenas no mês de janeiro do ano seguinte – primeiro mês da próxima administração. Na época o valor nominal do salário mínimo era de R\$ 70,00 e, com o abono, passou a R\$ 85,00 no mês de janeiro²². O abono foi concedido em janeiro, cessando aí seus efeitos, sem necessidade de conversão da Medida Provisória em lei.

Restou então a Medida Provisória 794/94²³ que regulamentou a participação dos trabalhadores em lucros e resultados da empresa, objeto deste capítulo. Em seu artigo 1º o ato presidencial estabelece “*Esta medida provisória 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 Federal*”. Verifica-se que o entendimento do governo, ao regulamentar o dispositivo constitucional, foi de que a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa é um instrumento de integração entre capital e trabalho, recuperando o princípio da Constituição Federal de 1967, que tratava da integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa. A regulamentação inovou ao determinar que a PLR fosse também um incentivo à produtividade, conceito não incluído no texto constitucional. Assim, se distingue da concepção de participação obrigatória e direta dos trabalhadores nos lucros da empresa, conforme estabelecia a norma constitucional de 1946.

Ademais, a medida provisória indica que essa participação será objeto de negociação entre trabalhadores e empregadores, podendo ser feita no âmbito da empresa²⁴, determinando ainda que o instrumento da nego-

22 A questão do aumento do salário mínimo foi um dos primeiros embates do Presidente FHC no início de seu governo, quando vetou aumento concedido pelo Congresso Nacional, elevando o salário mínimo de R\$ 70,00 para R\$ 100,00.

23 Ver texto no anexo 1.

24 Outra inovação, porque as negociações trabalhistas, em geral, no que se refere à remuneração ocorrem no âmbito da categoria profissional e não de parte dela empregada em uma empresa.

ciação deverá estabelecer regras claras e objetivas que permitam fixar os direitos substantivos da participação e aferir de forma objetiva os lucros e resultados.

Outra inovação importante nas relações trabalhistas no Brasil foi a previsão de que, em caso de impasse, as partes poderiam recorrer à medição e arbitragem de ofertas finais para a busca da solução negociada. Nesse caso os impasses não ensejam dissídios para decisão no âmbito do poder normativo da Justiça do Trabalho.

Finalmente, a medida provisória estabelece, em seu artigo 3º, que a participação não substitui ou complementa a remuneração do empregado, nem se constitui de base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário.

No governo Fernando Henrique Cardoso a medida provisória foi, então, reeditada²⁵ regularmente até sua conversão em lei, em dezembro de 2000²⁶, seis anos após a promulgação da primeira versão da Medida Provisória – período semelhante ao decorrido entre a promulgação da Constituição Federal, em 1988, e a edição da MP, em 1994. Nesse período houve várias tentativas de votação no Congresso Nacional.

Até 1998, quando eu exerci o cargo de ministro do Trabalho e tinha a responsabilidade de coordenar, pelo Poder Executivo, as discussões e negociações no Congresso Nacional, as tratativas com os parlamentares não evoluíam no sentido da manutenção do arcabouço e do espírito da MP. As emendas propostas ao projeto de lei de conversão, invariavelmente, incluíam dispositivos que visavam detalhar e incluir novas regras para as negociações, cujos resultados seriam de enrijecer e desestimular as nego-

25 Em dezembro de 1994, o então ministro da Previdência Social, Sergio Cutulo, me apresentou o texto antes de sua publicação. Eu seria ministro do Trabalho a partir de janeiro, com a posse do presidente FHC. A medida provisória foi reeditada em janeiro de 1995, com a assinatura dos ministros da Fazenda, do Planejamento e do Trabalho. A partir de fevereiro, apenas, a assinatura do ministro do Trabalho acompanhou a do presidente.

26 A MP foi convertida em lei em dezembro de 2000, através da Lei 10.101.

ciações, transformando a participação dos trabalhadores em lucros e resultados em um custo adicional para a empresa, ferindo, assim, o princípio do incentivo à produtividade. Nessas circunstâncias, quando chegava próximo ao encaminhamento da MP à votação no Congresso Nacional, eu solicitava ao relator a exclusão do projeto de conversão da pauta, na tentativa de continuar discutindo com os parlamentares buscando fortalecer a convicção da importância de uma negociação mais ampla e flexível. Enfim, eu entendia ser melhor manter a Medida Provisória, mesmo com a fragilidade inerente a este instrumento, do que convertê-la em lei e criar uma norma fixando regras que resultariam em mais custos para as empresas e dificultariam as negociações, o que desvirtuaria os princípios que regeram a norma constitucional.

Finalmente, a lei de conversão da Medida Provisória foi aprovada no final de 2000, ainda no segundo mandato do Presidente FHC²⁷. A nova lei manteve os princípios e a mesma estrutura da Medida Provisória. Contudo, algumas alterações foram introduzidas. Entre elas se destaca a participação da representação sindical da categoria profissional, quando a negociação ocorrer no âmbito da empresa através de comissão eleita exclusivamente para tal. Mesmo mantendo o princípio geral de que a negociação deva ser feita no âmbito da empresa, foram definidas duas alternativas para as negociações. Uma, através da escolha pelas partes de comissão negociadora, com a obrigatoriedade da participação de um representante do sindicato da categoria profissional. Outra, através de convenção ou acordo coletivo. A lei estabeleceu, ainda, que o instrumento do acordo celebrado deverá ser arquivado no sindicato da categoria profissional.

A lei não se aplica às empresas estatais. Para elas haverá regulação própria. Também, foi prevista a compensação no acordo ou convenção coletiva dos rendimentos auferidos em outro programa de participação que a empresa espontaneamente venha a ter.

27 Ver o texto da Lei 10101/2000 no anexo 2.

PLR E A DESINDEXAÇÃO DOS SALÁRIOS

Vários são os fatores responsáveis pelo bom desempenho relativo da economia brasileira nos últimos anos, cuja origem está nos esforços de estabilização monetária iniciados com o Plano Real e nas reformas subsequentes. A condução da política macroeconômica, sustentada no tripé metas de inflação, câmbio flutuante e responsabilidade fiscal, tem permitido a redução de incertezas e a consolidação de ambiente propício ao crescimento econômico.

Todavia, antes do Plano Real, o contexto era muito diferente. Um dos fatores principais para a continuidade de altos índices de inflação no passado era o processo generalizado de indexação dos preços que agia como correia transmissora da inflação passada para o presente e na formação das expectativas sobre o nível de preço no futuro. O Plano Real completou seu primeiro aniversário em 1995, mesmo ano que o professor Mário Henrique Simonsen publicou seu livro *30 anos de indexação*²⁸.

Para consolidar a estabilidade monetária, uma medida complementar necessária à época era a eliminação da indexação, principalmente porque na implantação do Plano Real em 1994 foi incluído um dispositivo que tornaria inviável a estabilidade dos preços na nova moeda: os salários foram indexados em Real. Na Lei 8880/94 foi assegurado aos trabalhadores o reajuste dos salários em percentual correspondente à variação dos preços em Real, desde o mês de sua implantação, julho de 94, até o mês da data-base. Para isso foi criado um novo índice de preço, o IPC-r, para calcular os níveis de preços na nova moeda. Então, em cada data-base, a correção dos salários devido à variação de preços em Real ficava garantida por lei. Por exemplo, aos contratos com data-base em julho, assegurava-se um mês de correção; àqueles com data-base em agosto, dois meses, e assim sucessivamente. Como consequência, em junho de 1995, todos os salários estariam indexados na nova moeda, tornando o mercado de trabalho inflexível e a redução da inflação impossível.

28 Ver Mário Henrique Simonsen, *30 anos de indexação*, Editora Fundação Getúlio Vargas, 1995.

Para garantir a estabilidade monetária era imperioso eliminar a indexação da economia e, em particular, dos salários. A Medida Provisória 1053, de 30 de junho de 1995 foi o instrumento utilizado para isso, vedando a utilização da correção monetária ou de índices de reajustes de preços em todos os contratos com duração de até um ano e adotando as negociações coletivas como norma nos contratos de trabalho. No caso dos salários, para promover a desindexação, optou-se por utilizar o mesmo mecanismo que havia garantido a correção automática em Real, contudo no sentido inverso. Agora, a partir de julho de 1995, a cada mês, na negociação da data-base, se excluía a garantia da indexação em Real, de tal forma que após um ano, não mais haveria indexação salarial. Assim, nos contratos com data base em julho de 1995, se garantia a correção nos últimos 11 meses e se negociaria a parcela daquele mês. Em agosto, seria garantida a correção automática de 10 meses, negociando os outros 2 meses, assim sucessivamente, até chegar com plena negociação a partir dos contratos com data base em junho de 1996. Foi então desativada uma perigosa bomba relógio que havia sido embutida no Plano Real, contribuindo-se, desta forma, para a aceleração da queda da inflação a partir do segundo semestre de 1995. O que efetivamente ocorreu.

O apoio de importantes segmentos do movimento sindical e a entrada em vigência da Medida Provisória 974/94, que estabeleceu os critérios para a negociação da participação dos trabalhadores nos lucros e resultados da empresa, foram os principais responsáveis pelo sucesso da eliminação das correções automáticas de salários no Brasil, contribuindo decisivamente para a gradual desindexação dos salários e para o estímulo à negociação coletiva. Com a possibilidade da negociação sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, reduziu-se a pressão para discutir reposição da inflação passada. Quando do período de alta inflação, a reposição da inflação, que podia chegar a 30% ao mês, era muito mais significativa do que qualquer discussão sobre ganhos de produtividade ao longo de um ano. Com a redução drástica da inflação, a possibilidade de se negociar remuneração associada a resultados passou a ser mais interessante. A regulamentação do dispositivo constitucional foi um aliado importante do processo de desindexação. Outro aspecto importante a se mencionar é o fato que as negocia-

ções sobre participação em resultados passam a ser feitas com referência a metas e resultados quantificáveis, propiciando ganhos reais aos trabalhadores, diferentemente do que ocorria no passado, quando na ausência de acordo entre as partes, nos tribunais as decisões de dissídios para fixar os salários reais se faziam pela estipulação de índices de produtividade sem qualquer relação com a efetiva produtividade de uma determinada empresa.

Então, como mencionado anteriormente, ao longo dos primeiros doze meses de desindexação, a parte dos salários que tinha garantida a reposição automática da inflação em reais foi se reduzindo e a parcela sujeita à negociação aumentando até que em julho de 1996 não haveria mais garantia de recomposição automática do salário pela inflação passada. Qualquer aumento seria objeto de negociação. Nessas condições, a possibilidade de negociar a participação em resultados tornou-se ainda mais relevante e um instrumento definitivo para oferecer ganhos reais para os trabalhadores. Melhor ainda porque sobre a remuneração da participação não incide encargos trabalhistas e previdenciários²⁹. Como naquela época a economia estava crescendo, nos setores mais organizados do mercado de trabalho, houve uma expansão das negociações sobre resultados. Essas negociações estimulavam a colaboração maior entre trabalhadores e dirigentes das empresas na busca dos resultados. É um claro exemplo da prática da colaboração e da solidariedade através de objetivos comuns, em linha com um dos princípios fundamentais da economia social de mercado, derivados da concepção social-cristã³⁰. O sucesso da empresa deve ser também o sucesso de seu empregado e, em última análise, da própria economia³¹.

Enfim, consolidou-se a prática da negociação coletiva sobre a variação dos salários. Seus níveis passaram a ser objeto de negociações diretas entre

29 Nem, tão pouco, incidiram as contribuições não salariais que oneram a folha de pagamento das empresas.

30 Ver Marcelo F. Resico, op. cit. p. 117-121.

31 O processo de desindexação não foi universal. Restaram ainda setores, como o mercado financeiro, cuja indexação age como barreira à flexibilização de preços. Uma queda mais acentuada nas taxas de juros encontra barreira nos obstáculos ainda sobreviventes do período de economia indexada pré-Real.

empregadores e os sindicatos das respectivas categorias³². À PLR se concentravam as negociações sobre o desempenho da empresa e a participação dos empregados. Estava, assim, a norma constitucional cumprindo com sua função e contribuindo para mais eficiente funcionamento do mercado de trabalho. A política de participação dos empregados nos lucros e resultados da empresa resulta da solidariedade e da cooperação entre capital e trabalho para promover o progresso e o bem estar do país. Estava-se dando passo decisivo para a democratização das relações trabalhistas com prática não prevista na CLT.

PLR COMO INSTRUMENTO DE COMPETITIVIDADE

Com a abertura da economia e sua integração internacional em razão da globalização, as empresas passaram a buscar maior eficiência. Assim, processos de racionalização para reduzir custos, inovações tecnológicas visando ganhos de produtividade, preocupação com a qualidade do produto e a satisfação dos clientes passam a se incorporar no dia a dia das empresas. Nesse contexto a adoção de estratégias de *marketing*, o treinamento constante dos empregados, a gestão por competências dos recursos humanos e o fortalecimento da cultura da empresa são fundamentais para manter e/ou aumentar sua participação no mercado. No ambiente passado de alta inflação e altas taxas de juros, com remuneração diária no mercado financeiro, era o diretor de finanças o executivo mais importante para garantir os resultados da empresa. Produção e comercialização, na maioria das vezes, tinham papel subsidiário na realização dos lucros da empresa. A partir da implantação, com sucesso, do programa de estabilidade monetária, mudanças significativas ocorrem na estratégia da gestão financeira. Torna-se, en-

32 Outro elemento importante para o sucesso da desindexação foi a manutenção da política cambial vigente que operava como âncora para a estabilidade da moeda. Cabe lembrar aqui que naquele ano a economia latina americana estava sob forte pressão em razão da crise mexicana. Se houvesse uma desvalorização do câmbio, como queriam muitos economistas, inevitavelmente ocorreria aceleração da inflação em Real e, em consequência, a desindexação não teria acontecido, comprometendo a consolidação do Plano Real.

tão, difícil manter os mesmos rendimentos financeiros apenas com a gestão do fluxo de caixa da empresa. Cresce o risco de perdas em operações que, no passado, poderiam ser compensadas com a correção monetária. Enfim, em um ambiente de estabilidade monetária e taxas de juros mais baixas, os resultados da empresa dependerão, cada vez mais, do bom desempenho de sua atividade fim. A produção e a comercialização voltam a cumprir papel essencial na empresa. Os empregados voltam a desempenhar papel relevante nos destinos da empresa. Voltam a ser um ativo-chave da empresa.

Assim, passam a fazer parte da rotina da empresa: a implementação do planejamento estratégico, com definição da missão, da visão de longo prazo, dos valores e dos objetivos, que se desdobram em metas de médio e curto prazo. Para alcançar seus objetivos a empresa necessita do engajamento de todos os seus funcionários. O comprometimento deles com o planejamento estratégico. O incentivo mais eficaz para tal é a adoção de algum programa de remuneração variável vinculado aos resultados em um ambiente de cooperação e solidariedade. Metas claras e passíveis de serem quantificadas, a existência de um bom clima de trabalho e a perspectiva de carreira, são elementos chaves para o sucesso. Várias empresas passaram a seguir esse caminho, com programas próprios de participação de seus empregados nos resultados. Em alguns casos, o programa estava restrito à alta administração, com bônus de resultados para os executivos visando reter os melhores e atrair outros bem qualificados. O mercado para executivos se fortaleceu. Em outros casos, os programas eram mais abrangentes incluindo gerentes em esferas inferiores na hierarquia administrativa. Os mais ousados, estendiam o programa para todos os trabalhadores. Dado o seu caráter específico como elemento motivador do aumento de produtividade e, em consequência, da competitividade da empresa, o programa é único para cada empresa. Assim, a negociação prevista na norma deve ser restrita à empresa, mesmo quando ocorre a participação de algum membro do sindicato da categoria profissional, conforme previsto na Lei 10101/2000.

A regulamentação do dispositivo constitucional relativo à participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas através da Medida Provisória 794/94 veio oferecer amparo e estímulo a que mais empresas

pudessem se utilizar desse instrumento. Seus impactos do ponto de vista microeconômicos foram importantes, de um lado, porque estimulavam os empregados a participar da estratégia da empresa, a acompanhar o seu desempenho e a se dedicar mais para o atingimento dos resultados, e, de outro lado, porque assim contribuía significativamente para o aumento da produtividade da empresa. Vale adicionar que essa forma de remuneração constitui-se em elo empresa-empregado, fortalecendo a dimensão social dessa integração cujos efeitos vão além do aspecto material.

Os impactos macroeconômicos da medida também foram positivos, conforme apontou Hélio Zylberstajn³³, indicando seu potencial de oferecer alguma flexibilidade à folha salarial. Seu argumento é o seguinte: *“se uma parte da remuneração dos trabalhadores é vinculada ao desempenho da empresa, automaticamente a folha salarial adquire um comportamento pro cíclico. Na recessão, os resultados são menores, e a folha se reduz. Na expansão, os resultados melhoram, e a folha cresce. Dessa maneira a PLR se adotada generalizadamente dá ao mercado de trabalho um mecanismo para acomodar a tendência à rigidez salarial. Consequentemente, torna o salário mais flexível, ao longo do ciclo de conjuntura, permitindo que os ajustes sejam feitos sem sacrificar o emprego, ou, pelo menos, minimizando as demissões. Enfim, a PLR é um importante instrumento para flexibilizar a remuneração e tornar o mercado de trabalho mais eficiente”*. Vale registrar um reparo no argumento de Zylberstajn: é o custo de remuneração do fator trabalho que sofre variação em razão da variação da parcela variável e não a folha salarial que continua como era anteriormente à adoção de um programa de participação em lucros e resultados. Participação em lucros e resultados não se confunde com salário.

PLR O PATINHO FEIO: SUA ORFANDEDE E A INCIDÊNCIA TRIBUTÁRIA

Como visto anteriormente, a regulamentação da participação dos trabalhadores nos lucros e resultados da empresa ocorreu no último dia do governo

33 Veja seu trabalho “A PRL já é Lei”, apresentado no 3º Simpósio Nacional IOB de Direito do Trabalho: http://www.fea.usp.br/feaecon//biblioteca_lista.php?a=17.

Itamar Franco, juntamente com outras duas medidas com possíveis efeitos positivos para os trabalhadores. Não há registro de que havia uma demanda clara e firme do movimento sindical ou das instituições representativas dos empregadores pela regulamentação do dispositivo constitucional. Não era prioridade na pauta de reivindicações dos trabalhadores nem, tão pouco, dos empresários. Também não havia nenhum interesse aparente e objetivo do governo pela regulamentação.

O art. 62 da Constituição Federal preceitua que o Presidente da República poderá editar uma Medida Provisória nos casos de relevância e urgência. Certamente, poderia haver relevância, mas dificilmente se justificaria a urgência³⁴ para a regulamentação da participação dos trabalhadores em lucro ou resultados da empresa. Poderia ter sido objeto de projeto de lei de iniciativa do executivo. Todavia o Presidente optou por editar uma Medida Provisória, com força de lei. Pode-se, assim, inferir que a decisão foi exclusiva do presidente Itamar Franco, respondendo às suas convicções e não para atender demandas, pressões explícitas ou qualquer outra motivação vinda de fora ou de dentro do governo. Com o final de seu mandato, que ocorreu logo após a edição da Medida Provisória, a norma ficou órfã.

Parece que o Presidente quis deixar três medidas³⁵ de possível interesse para os trabalhadores para serem executadas pelo seu sucessor. No caso da MP 794/94, a primeira reedição teve a assinatura de três ministros com a do Presidente FHC – os ministros do Trabalho, da Fazenda e do Planejamento e Orçamento – cujas pastas poderiam ter relação com o assunto. Não houve a assinatura do ministro da Previdência Social, o que pode sugerir a preocupação desse ministério com possíveis impactos negativos da medida sobre a receita previdenciária. Já a partir da segunda reedição apenas o ministro do Trabalho submeteu ao presidente a solicitação para sua reedição.

34 A conjunção e entre as palavras relevância e urgência indica a necessidade da ocorrência simultânea das duas condições para se justificar a edição de uma medida provisória.

35 Participação nos lucros e resultados, abono salarial a ser paga em janeiro de 1995 e a adição de mais um representante sindical nos órgãos colegiados do governo.

Como a medida não resultou de uma demanda explícita quer do movimento sindical, quer das representações empresariais, nunca foi fortemente defendida por esses movimentos. As discussões no Congresso Nacional que antecederam à votação para sua conversão em Lei se ativeram mais aos conflitos políticos entre oposição e governo e às tentativas, por influência de alguns partidos de esquerda, de detalhar a forma de participação e de estabelecer critérios e regras para se aferir os lucros e realizar os acordos, em uma clara visão da oposição entre capital e trabalho. Invariavelmente, as sugestões seguiam o caminho da limitação às negociações.

Dentro do governo a PLR nunca foi reconhecida com status de uma política pública governamental no âmbito, quer das relações trabalhistas, quer das políticas sociais. No campo trabalhista as principais políticas do governo eram, e ainda são, os programas como o abono salarial³⁶, o seguro desemprego, os programas de qualificação profissional e os programas de seguridade social. A participação dos trabalhadores nos lucros e resultados da empresa é visto, dentro do governo, muito mais como um programa do setor privado, sem participação direta do governo³⁷. Enfim a PLR é o patinho feio das políticas de relações trabalhistas.

A única preocupação no governo, concentrada nos ministérios da área econômica e no da Previdência Social, foi com seus impactos sobre a arrecadação tributária, trabalhista ou previdenciária. Desde o início havia grande preocupação com a possibilidade de que, se a participação em lucros ou resultados viesse a ser utilizada como substituto do salário, reduzindo-se assim a base de incidência da contribuição previdenciária, do FGTS, e dos encargos trabalhistas, haveria uma queda de arrecadação. Pode-se dizer que a mesma preocupação era também das entidades das classes empresariais³⁸, visto que seu financiamento é feito com contribuições proporcionais à folha salarial. Essa questão parece ter sido pacificada com a determinação

36 Cujos recursos advêm do PIS/PASEP, que constitui o *funding* do FAT (Fundo de Amparo aos Trabalhadores).

37 Veja que a norma não atinge as empresas estatais.

38 Porque o financiamento do sistema S quer da indústria, dos serviços ou da agricultura, bem como do SEBRAE, resulta de encargos sobre a folha de salários.

legal para o pagamento da participação nos lucros ou resultados em apenas duas parcelas, vedadas antecipações, com intervalo mínimo de seis meses, evitando-se a habitualidade³⁹, que poderia caracterizar salário, e também se evitando a possibilidade da substituição de parte do salário pela participação em lucros e resultados.

Nunca houve dúvidas sobre a incidência do imposto de renda. Desde a primeira edição já se previa a retenção na fonte, em separado de outros rendimentos, como antecipação do imposto devido no ajuste anual⁴⁰ da pessoa física. Em 2012, a Presidente Dilma Rousseff, atendendo demanda do movimento sindical, baixou medida provisória, alterando a lei 10101, isentando o pagamento de imposto de renda para os rendimentos decorrentes da PLR de até R\$ 6.000,00⁴¹. A partir daí, aplica-se tabela progressiva conforme estabelecido no anexo à lei hoje em vigor⁴².

MODELOS DE PARTICIPAÇÃO

Ao longo das duas últimas décadas a utilização do programa de PLR se ampliou enormemente no país. Dúvidas e receios que dificultavam as negociações nos primeiros anos foram sendo superados e hoje é um instrumento quase que universal nos setores mais modernos da economia brasileira. A conversão da medida provisória em Lei no final do ano 2000 trouxe mais estabilidade à norma facilitando sua utilização.

Pode-se identificar dois modelos gerais que representam toda a gama de variações nos acordos e contratos disponíveis nos diferentes sindicatos de trabalhadores país afora.

39 No caso de pagamentos com intervalos menores e mais parcelas poderá haver cobrança das verbas previdenciárias. Várias demandas ainda correm no judiciário buscando condenar empresas que não recolheram contribuições previdenciárias sobre a remuneração relativa à participação de empregados em lucros e/ou resultados.

40 Ver art. 3º da MP 794/94, no anexo 1 deste capítulo.

41 MP que foi convertida em Lei em junho de 2013, através da Lei 12.832.

42 Ver Lei 10101 no anexo 2 deste capítulo.

Um modelo, que pode ser chamado de *participação em lucros*, é utilizado, principalmente, no setor de serviços, em atividades onde a mensuração de resultados ainda não é muito clara. É a opção feita pelo setor bancário. Os bancos, que tradicionalmente vêm exibindo altos lucros, conforme demonstram seus balanços, já tinham a prática da distribuição de bônus para seus executivos. Introdução de tecnologia e automação nos processos resultou na “desqualificação”⁴³ da mão-de-obra no setor bancário. Os diferenciais de remuneração entre a administração e os servidores se ampliaram muito e as carreiras passaram a ser menos atrativas. De sorte que os bancários não veem sua profissão como uma carreira atrativa. Muitos são universitários que trabalham em bancos enquanto se preparam para o exercício de outra profissão. O sindicato dos bancários, por seu lado, é muito atuante e detém uma forte força política. Nesse contexto, a solução encontrada foi a da negociação da participação dos empregados nos lucros dos bancos. É uma negociação coletiva do sindicato com todos os bancos e não uma negociação individual por empresa. Nessa negociação é permitida a inclusão de algum dispositivo específico, acordado entre a comissão de trabalhadores e a administração de um banco específico e aprovado pelo sindicato. O acordo coletivo comum a toda a categoria dos bancários resulta em um modelo de distribuição de parcela dos lucros – primeiro item acordado. A parcela a ser distribuída é dividida, então, em duas partes. Uma de valor proporcional ao salário distribuída a todos aqueles elegíveis e outra cuja distribuição segue algum critério redistributivo premiando proporcionalmente os empregados de salários mais baixos⁴⁴. É o entendimento de que a participação nos lucros deva se orientar pelo princípio da redistribuição dos lucros e não está associada a nenhuma outra meta. É um modelo fortemente inspirado no conceito de oposição entre capital e trabalho. A negociação da PRL dos bancários ocorre simultaneamente à negociação salarial, cuja data base é setembro.

43 Vale dizer com a automação, várias funções que requeriam conhecimento específico foram eliminadas e as competências gerais passaram a ser relativamente iguais para todos os empregados.

44 Quase sempre é um valor fixo, distribuído para cada empregado, independentemente do valor de seu salário.

Outro modelo, que pode ser chamado de *Participação nos resultados*, é amplamente utilizado nos diferentes setores da indústria de transformação. Nesse modelo, metas de resultados são estabelecidas para o ano. Em seguida, essas metas são desdobradas em metas corporativas – agregadas para a empresa, como lucro, total da produção por produto, faturamento, EBITDA, entre outras. – metas departamentais – que expressam a contribuição de cada departamento ou setor da empresa para o resultado corporativo, – e metas individuais – que medem e avaliam o desempenho de cada empregado. Essas metas são discutidas amplamente no interior da empresa, validadas pela diretoria e, quando for o caso, pelo Conselho de Administração. Uma vez aprovadas, são acompanhadas regularmente e se constituem no instrumento de monitoramento, incentivo, motivação e comprometimento dos empregados com os resultados da empresa. Esse modelo está alinhado com as práticas de planejamento estratégico como os programas do tipo *balance scorecard (BSC)*, muito utilizados na indústria de transformação. Nesse setor há maior facilidade para a identificação e a quantificação das metas. O planejamento estratégico contribui bastante para a construção de práticas colaborativas entre empregados, gerentes e a alta administração. Desta forma, a PLR se constitui em uma ferramenta útil para fortalecer a solidariedade de todos buscando resultados comuns. A opção dessa estratégia empresarial decorre do entendimento da alta administração de que a participação dos empregados na formulação da missão, da visão e das metas da empresa contribui para sua consolidação e sua perpetuação.

Essa prática iniciou-se e generalizou nas grandes empresas, principalmente nos setores metalúrgico, automotivo, química, alimentação e bebidas. Atualmente, empresas médias têm adotado a prática de negociação com seus empregados visando sua participação nos resultados. Nas micro e pequenas empresas, a utilização do instrumento não apresenta a mesma abrangência. Do ponto de vista regional, a prática é mais generalizada nas empresas localizadas nas regiões Sudeste e Sul. Nas regiões Nordeste, Norte e Centro-Oeste sua utilização é inferior à média nacional.

Enfim, embora cada acordo ou convenção coletiva tenha suas peculiaridades próprias e suas metas específicas, todos podem ser incluídos em

um dos dois modelos gerais apresentados acima⁴⁵. Diferença fundamental entre eles está na abrangência da negociação. Os modelos do tipo de participação em lucros, como o dos bancários, são negociações com o conjunto da categoria profissional no setor e não se prestam aos objetivos de ampliar a competitividade da empresa em relação aos seus concorrentes. Os modelos do tipo de participação em resultados são, exclusivamente, objetos de negociações no âmbito da empresa e, por consequência, se constituem em importante ferramenta a contribuir com o aumento da produtividade e da competitividade da empresa. A cooperação e a solidariedade no ambiente empresarial são extremamente fortalecidas quando um acordo desse tipo é construído com a participação ampla de empregados e administradores.

CONCLUSÕES

Este capítulo analisou a evolução da regulamentação do dispositivo constitucional que assegura a participação dos trabalhadores no lucro e nos resultados da empresa. É a principal política trabalhista no Brasil que está focada na cooperação e solidariedade entre empresa e trabalhadores e que estimula a negociação coletiva, sem a intervenção do Estado. Fortalece a democratização das relações trabalhistas, motiva a negociação, contribui para o desenvolvimento de um clima propício à colaboração no ambiente de trabalho e oferece condições para ganhos de produtividade e de competitividade da empresa. Enfim, é uma política de relações de trabalho profundamente alinhada com os princípios da economia social de mercado. É interessante assinalar que essa regulamentação não surgiu de nenhuma negociação ou algum acordo dentro do Congresso Nacional, nem tão pouco surgiu do cumprimento de acordo entre o Poder Executivo e as entidades sindicais, quer de trabalhadores, quer de empregadores. Por isso é uma política trabalhista órfã, no sentido de que ninguém reivindica sua paternidade nem busca sua modificação. É um instrumento cuja utilização depende das condições do mercado e da disposição das empresas e seus empregados.

45 Na prática, há acordos ou convenções coletivas que combinam participação em lucros com participação em resultados.

Para ampliar sua abrangência, seria necessário se estudar a possibilidade da adoção de algum tipo de estímulo para incentivar sua utilização entre micro e pequenas empresas, onde as condições de negociação são ainda precárias. No governo de Dilma Rousseff já houve um avanço nesse sentido com a isenção da incidência do imposto de renda na parcela de até R\$ 6.000,00 da participação dos trabalhadores, oriundas de acordos ou convenções coletivas. Também seria oportuno se examinar a possibilidade em se flexibilizar o pagamento da PLR em um número maior de parcelas sem, contudo, permitir a substituição do salário mensal pela participação dos empregados em lucro ou resultado da empresa.

Por fim, a PLR é um exemplo de política trabalhista que, ao mesmo tempo, fortalece o mercado, a responsabilidade social da empresa e a solidariedade entre empregados e empregadores, estando assim em linha com os princípios da economia social de mercado.

Paulo Paiva | Professor da Fundação Dom Cabral, Presidente do Conselho de Administração do Banco de Desenvolvimento de Minas Gerais, S.A. (BDMG), Vice Presidente do Conselho de Administração do Instituto INHOTIM e Presidente de Honra do Conselho de Relações do Trabalho da Federação das Indústrias de Minas Gerais (FIEMG). Anteriormente, Paulo Paiva foi Presidente da diretoria executiva do BDMG (2007-2011), Secretário de Transportes e Obras Públicas do Estado de Minas Gerais (2006-2007), Vice Presidente do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) (1999-2004), ministro do Planejamento e Orçamento (1998-1999) e ministro do Trabalho (1995-1998). Paulo Paiva é mestre em Demografia pela University of Pennsylvania. Tem publicações nas áreas de Políticas Públicas, economia, economia do trabalho e população e desenvolvimento econômico. Publica regularmente como colaborador nos jornais O Estado de São Paulo e Hoje em Dia e na Revista Viver Brasil.

ANEXO 1

Medida Provisória nº 794, de 29 de dezembro de 1994

Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição Federal, adota a seguinte medida provisória, com força de lei:

Art. 1º Esta medida provisória 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 Federal.

Art. 2º Toda empresa deverá convencionar com seus empregados, mediante negociação coletiva, a forma de participação destes em seus lucros ou resultados.

Parágrafo único. 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, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

- a) índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa; e
- b) programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

Art. 3º A participação de que trata o art. 2º não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário.

§ 1º Para efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional as participações atribuídas aos empre-

gados nos lucros ou resultados, nos termos da presente medida provisória, dentro do próprio exercício de sua constituição.

§ 2º 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.

§ 3º A periodicidade semestral mínima referida no parágrafo anterior poderá ser alterada pelo Poder Executivo, até 31 de dezembro de 1995, em função de eventuais impactos nas receitas tributárias ou previdenciárias.

§ 4º As participações de que trata este artigo 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 recolhimento do imposto.

Art. 4º 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:

I – mediação; e

II – arbitragem de ofertas finais.

§ 1º 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.

§ 2º O mediador ou o árbitro será escolhido de comum acordo entre as partes.

§ 3º Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência unilateral de qualquer das partes.

§ 4º O laudo arbitral terá força normativa, independentemente de homologação judicial.

Art. 5º Esta medida provisória entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 6º Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 29 de dezembro de 1994; 173º da Independência e 106º da República.

ITAMAR FRANCO

Ciro Ferreira Gomes

Marcelo Pimentel

Sérgio Cutolo dos Santos

Élcio Álvares

ANEXO 2

Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000⁴⁷

Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências.

Faço saber que o PRESIDENTE DA REPÚBLICA adotou a Medida Provisória nº 1.982-77, de 2000, que o Congresso Nacional aprovou, e eu, Antônio Carlos Magalhães, Presidente, para os efeitos do disposto no parágrafo único do art. 62 da Constituição Federal, promulgo a seguinte Lei:

Art. 1º Esta 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.

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; *(Inciso com redação dada pela Lei nº 12.832, de 20/6/2013, publicada no DOU de 21/6/2013, produzindo efeitos a partir de 1/1/2013)*

II – convenção ou acordo coletivo.

§ 1º 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, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

⁴⁷ Texto atualizado até a Lei 12.832, de 20/6/2013.

I – índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;

II – programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

§ 2º O instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade funcional dos trabalhadores.

§ 3º Não se equipara a empresa, para os fins desta Lei:

I – a pessoa física;

II – a entidade sem fins lucrativos que, cumulativamente:

a) não distribua resultados, a qualquer título, ainda que indiretamente, a dirigentes, administradores ou empresas vinculadas;

b) aplique integralmente os seus recursos em sua atividade institucional e no País;

c) destine o seu patrimônio a entidade e congêneres ou ao poder público, em caso de encerramento de suas atividades;

d) mantenha escrituração contábil capaz de comprovar observância dos demais requisitos deste inciso, e das normas fiscais, comerciais e de direito econômico que lhe sejam aplicáveis.

§ 4º Quando forem considerados os critérios e condições definidos nos incisos I e II do § 1º deste artigo:

I – a empresa deverá prestar aos representantes dos trabalhadores na comissão paritária informações que colaborem para a negociação;

II – não se aplicam as metas referentes à saúde e segurança no trabalho. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 12.832, de 20/6/2013, publicada no DOU de 21/6/2013, produzindo efeitos a partir de 1/1/2013)*

Art. 3º A participação de que trata o art. 2º não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

§ 1º 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.

§ 2º É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em mais de 2 (duas) vezes no mesmo ano civil e em periodicidade inferior a 1 (um) trimestre civil. *(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 12.832, de 20/6/2013, publicada no DOU de 21/6/2013, produzindo efeitos a partir de 1/1/2013)*

§ 3º 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 trabalhos atinentes à participação nos lucros ou resultados.

§ 4º A periodicidade semestral mínima referida no § 2º poderá ser alterada pelo Poder Executivo, até 31 de dezembro de 2000, em função de eventuais impactos nas receitas tributárias.

§ 5º A participação de que trata este artigo será tributada pelo imposto sobre a renda exclusivamente na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos, no ano do recebimento ou crédito, com base na tabela progressiva anual constante do Anexo e não integrará a base de cálculo do imposto devido pelo beneficiário na Declaração de Ajuste Anual. *(Parágrafo com redação dada pela Medida Provisória nº 597, de 26/12/2012, convertida na Lei nº 12.832, de 20/6/2013, publicada no DOU de 21/6/2013, produzindo efeitos a partir de 1/1/2013)*

§ 6º Para efeito da apuração do imposto sobre a renda, a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa será integralmente tributada com base na tabela progressiva constante do Anexo. *(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 597, de 26/12/2012, convertida na Lei nº 12.832, de 20/6/2013, publicada no DOU de 21/6/2013, produzindo efeitos a partir de 1/1/2013)*

§ 7º Na hipótese de pagamento de mais de 1 (uma) parcela referente a um mesmo ano-calendário, o imposto deve ser recalculado, com base no total da participação nos lucros recebida no ano-calendário, mediante a utilização da tabela constante do Anexo, deduzindo-se do imposto assim apurado o valor retido anteriormente. *(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 597, de 26/12/2012, convertida na Lei nº 12.832, de 20/6/2013, publicada no DOU de 21/6/2013, produzindo efeitos a partir de 1/1/2013)*

§ 8º Os rendimentos pagos acumuladamente a título de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa serão tributados exclusivamente na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos, sujeitando-se, também de forma acumulada, ao imposto sobre a renda com base na tabela progressiva constante do Anexo. *(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 597, de 26/12/2012, convertida na Lei nº 12.832, de 20/6/2013, publicada no DOU de 21/6/2013, produzindo efeitos a partir de 1/1/2013)*

§ 9º Considera-se pagamento acumulado, para fins do § 8º, o pagamento da participação nos lucros relativa a mais de um ano-calendário. *(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 597, de 26/12/2012, convertida na Lei nº 12.832, de 20/6/2013, publicada no DOU de 21/6/2013, produzindo efeitos a partir de 1/1/2013)*

§ 10. Na determinação da base de cálculo da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, poderão ser deduzidas as importâncias pagas em dinheiro a título de pensão alimentícia em face das normas do Direito de Família, quando em cumprimento de decisão judicial, de acordo homologado judicialmente ou de separação ou divórcio consensual realizado por escritura pública, desde que correspondentes a esse rendimento, não podendo ser utilizada a mesma parcela para a determinação da base de cálculo dos demais rendimentos. *(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 597, de 26/12/2012, convertida na Lei nº 12.832, de 20/6/2013, publicada no DOU de 21/6/2013, produzindo efeitos a partir de 1/1/2013)*

§ 11. A partir do ano-calendário de 2014, inclusive, os valores da tabela progressiva anual constante do Anexo serão reajustados no mesmo per-

centual de reajuste da Tabela Progressiva Mensal do imposto de renda incidente sobre os rendimentos das pessoas físicas. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 12.832, de 20/6/2013, publicada no DOU de 21/6/2013, produzindo efeitos a partir de 1/1/2013)*

Art. 4º 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:

I – mediação;

II – arbitragem de ofertas finais, utilizando-se, no que couber, os termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. *(Inciso com redação dada pela Lei nº 12.832, de 20/6/2013, publicada no DOU de 21/6/2013, produzindo efeitos a partir de 1/1/2013)*

§ 1º 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.

§ 2º O mediador ou o árbitro será escolhido de comum acordo entre as partes.

§ 3º Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência unilateral de qualquer das partes.

§ 4º O laudo arbitral terá força normativa, independentemente de homologação judicial.

Art. 5º A participação de que trata o art. 1º desta Lei, relativamente aos trabalhadores em empresas estatais, observará diretrizes específicas fixadas pelo Poder Executivo.

Parágrafo único. Consideram-se empresas estatais as empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto.

Art. 6º Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do inciso I do *caput* do art. 30 da Constituição Federal.

Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos 1 (uma) vez no período máximo de 3 (três) semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva. (*Artigo com redação dada pela Lei nº 11.603, de 5/12/2007*)

Art. 6º-A É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do inciso I do *caput* do art. 30 da Constituição Federal. (*Artigo acrescido pela Medida Provisória nº 388, de 5/9/2007, convertida na Lei nº 11.603, de 5/12/2007*)

Art. 6º-B As infrações ao disposto nos arts. 6º e 6º-A desta Lei serão punidas com a multa prevista no art. 75 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Parágrafo único. O processo de fiscalização, de autuação e de imposição de multas reger-se-á pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho. (*Artigo acrescido pela Medida Provisória nº 388, de 5/9/2007, convertida na Lei nº 11.603, de 5/12/2007*)

Art. 7º Ficam convalidados os atos praticados com base na Medida Provisória nº 1.982-76, de 26 de outubro de 2000.

Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

CONGRESSO NACIONAL, em 19 de dezembro de 2000 179º da Independência e 112º da República.

Senador ANTÔNIO CARLOS MAGALHÃES
PRESIDENTE

ANEXO

(Anexo acrescido pelo Anexo à Medida Provisória nº 597, de 26/12/2012, convertida na Lei nº 12.832, de 20/6/2013, publicada no DOU de 21/6/2013, produzindo efeitos a partir de 1/1/2013).

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS
TABELA DE TRIBUTAÇÃO EXCLUSIVA NA FONTE

VALOR DO PLR ANUAL (EM R\$)	ALÍQUOTA	PARCELA A DEDUZIR DO IR (EM R\$)
de 0,00 A 6.000,00	0%	-
de 6.000,01 A 9.000,00	7,5%	450,00
de 9.000,01 A 12.000,00	15%	1.125,00
de 12.000,01 A 15.000,00	22,5%	2.025,00
acima de 15.000,00	27,5%	2.775,00