



UNISUL

UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA

VITOR ZILLI BATISTA

**PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS E RESULTADOS DA
EMPRESA:
EFEITOS DA LEI 10.101/2000 SOBRE AS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Tubarão

2019

VITOR ZILLI BATISTA

**PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS E RESULTADOS DA
EMPRESA:
EFEITOS DA LEI 10.101/2000 SOBRE AS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Monografia apresentada ao Curso de Direito,
da Universidade do Sul de Santa Catarina,
como requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Linha de pesquisa: Justiça e Sociedade.

Presidente da Banca: Prof. Vilson Leonel, Me.

Tubarão

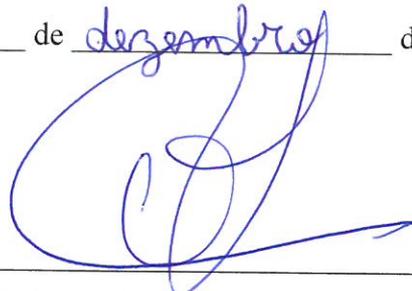
2019

VITOR ZILLI BATISTA

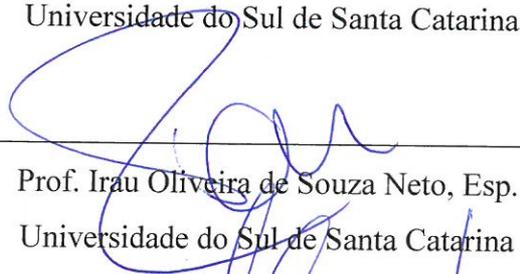
**PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS DA EMPRESA:
EFEITOS DA LEI 10.101/2000 SOBRE AS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Esta Monografia foi julgada adequada à obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovada em sua forma final pelo Curso de Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina.

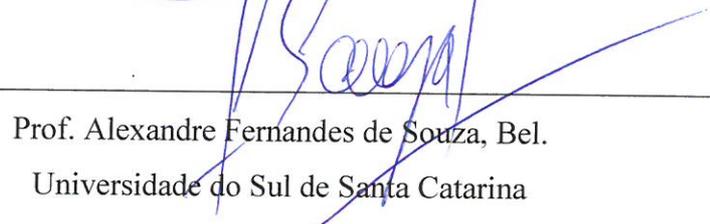
Tubarão, 6 de dezembro de 2019.



Presidente da Banca: Prof. Vilson Leonel, Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina



Prof. Iraú Oliveira de Souza Neto, Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina



Prof. Alexandre Fernandes de Souza, Bel.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Dedico este esforço aos meus familiares e amigos, sobretudo meus pais, cujo sem o apoio constante e auxílio, não poderia estar aqui hoje.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, devo agradecer por esse curto tempo da minha vida, em que permaneci como aluno na UNISUL, e por tudo o que aprendi.

Agradeço também aos meus pais, pelo trabalho e esforço que fizeram, para que eu tivesse uma educação de qualidade, desde antes do ensino superior. À minha mãe, que nunca deixou de insistir que eu avançasse na minha profissionalização. Aos meus irmãos, nos quais, sempre me inspirei e, à minha família como um todo, pelo apoio e suporte incondicional nos anos que me trouxeram até aqui.

Aos meus colegas de curso, de estágio e de sala de aula.

Aos meus amigos, por terem me suportado nos momentos em que as coisas estavam difíceis, dando-me tantos momentos de alegria, pelos momentos de confiança e amizade sincera.

E, por fim, aos meus professores, sem os quais, não poderia estar onde estou hoje.

“A injustiça num lugar qualquer é uma ameaça à justiça em todo o lugar”. (KING, Martin Luther).

RESUMO

Atualmente, o país se encontra em um período de dificuldades econômicas, tornando necessário que as empresas explorem todas as opções existentes para manter a sua capacidade competitiva, ao mesmo tempo, em que os movimentos trabalhistas almejam a proteção dos direitos dos empregados. Nesse contexto, o presente trabalho tem como objetivo analisar a Lei 10.101/2000, que versa sobre a participação do empregado nos lucros e resultados da empresa, mediante acordo entre empregadores e empregados, buscando a integração entre os interesses dos mesmos, e também explorar quais são os seus efeitos sobre as relações trabalhistas após sua adoção, analisando as vantagens e desvantagens dessa participação. Trata-se de uma pesquisa exploratória, quanto ao nível, visando a familiarização com o seu objeto, bibliográfica, pois se embasa em material já existente, em especial, doutrinas e artigos científicos, e documental, pois se trata de matéria jurídica, necessitando a citação da legislação pertinente, com a jurisprudência e súmulas. Com isso, a Lei 10.101/2000, dispendo na sua regulamentação que a liberdade das partes para acordar deve ser respeitada, quando as mesmas desejam adotar a participação dos empregados, e, com a mesma intenção, assinalando benefícios tributários e trabalhistas para aquelas empresas que firmam acordos de participação com seus empregados, cumpriu seu objetivo de conciliar os interesses dos empregados e empregadores, efetivamente reduzindo as razões para tensões trabalhistas. Porém, ao mesmo tempo, a Lei 10.101/2000 ainda não dispõe de regulamentações capazes de evitar os possíveis danos causados pela adoção da participação do empregado, como a redução real dos rendimentos dos empregados quando esses dependem dos lucros, e de aposentadoria, já que a participação não conta para o seu cálculo.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Relações trabalhistas. Regulamentação.

ABSTRACT

Presently, the country undergoing a period of economic hardship, which makes it necessary for companies to exploit all existing options to maintain their competitive capacity, while labour movements aim to protect worker's rights. In this context, this term paper aims to analyze the Law 10.101 / 2000, which deals with employee participation in company profits and results, by agreement between employers and employees, seeking the integration of their interests, while also exploring its effects on labor relations after its adoption, analyzing its advantages and disadvantages. It is an exploratory research, in regards of level, seeking familiarization with its subject matter, and the data was collected through bibliographic research, since it is based on preexisting materials, especially legal doctrines and articles, and also through documentary research, since this paper deals with legal matters, requiring the citation of relevant legislation, together with jurisprudence and precedents. Accordingly, Law 10.101 / 2000, stipulating in its regulations that the parties' freedom to agree should be respected when they wish to adopt employee participation, and with the same intention, signaling tax and labor benefits for those companies that enter into participation agreements with their employees, fulfilled their objective of reconciling the interests of employees and employers, effectively reducing the reasons for labor tensions. However, at the same time, Law 10,101 / 2000 does not yet have regulations capable of avoiding the possible damages caused by the adoption of employee participation, such as the real reduction of employees' earnings when they depend on profits, and the reduction of retirement benefits, since participation does not count towards their calculation.

Keywords: Labour law. Labour relationships. Regulamentation.

LISTA DE SIGLAS

PLR - Participação nos Lucros e Resultados

CLT - Consolidação das lei do Trabalho

CF - Constituição Federal

FMI – Fundo Monetário Internacional

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 APRESENTAÇÃO DO ASSUNTO	11
1.2 OBJETIVOS.....	12
1.2.1 Objetivos Gerais	12
1.2.2 Objetivos específicos	12
1.3 JUSTIFICATIVA.....	12
1.3 METODOLOGIA	13
2 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS	14
2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA	14
2.1.1 À Evolução histórica da participação nos lucros e resultados no Brasil.....	16
2.1.2 Conceituação.....	18
2.1.3 Dos Lucros	19
2.1.4 Dos resultados.....	19
2.1.5 Dos beneficiários.....	20
2.1.6 Da natureza jurídica	21
3 ANÁLISE DA LEI N. 10.101/2000	23
3.1 AS FORMAS DE NEGOCIAÇÃO NA LEI Nº 10.101/2000	23
3.2 O PAGAMENTO DENTRO DA LEI 10.101/2000.....	24
3.3 A TRIBUTAÇÃO NA LEI 10.101/2000	25
3.4 AS FORMAS DE DISTRIBUIÇÃO NA LEI 10.101/2000.....	26
3.4.1 Participação após a dispensa do trabalhador.....	27
4 VANTAGENS E DESVANTAGENS DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS	29
4.1 INADIMPLÊNCIA NA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS	29
4.2 DAS EMPRESAS E DOS EMPREGADOS.....	29
5 CONCLUSÃO	32
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33
ANEXOS	35
ANEXO A - Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000	36
ANEXO B – Constituição da república federativa do Brasil de 1988	39

1 INTRODUÇÃO

No seguinte capítulo será abordado o tema da presente pesquisa, assim como a problemática que será explorada. Com o intuito de desenvolver a pesquisa eficientemente, definem-se os objetivos, gerais e específicos. Ainda, a justificativa que segue, evidencia a relevância do tema da pesquisa, assim como a metodologia demonstra a forma, pela qual a pesquisa foi desenvolvida. Ainda, descreve-se a limitação da pesquisa e a forma de articulação da mesma.

1.1 APRESENTAÇÃO DO ASSUNTO

Dentro do paradigma econômico atual, faz-se necessário que empresas se preocupem com sua longevidade e, para isso, procurem formas de se manterem competitivas frente aos desafios do mercado, usando os meios e resultados que têm à sua disposição. Ainda, a progressão no movimento pelos direitos trabalhistas, juntamente com a necessidade de expandir seus negócios, fez necessária a adoção de estratégias que, ao mesmo tempo reduzem tensões trabalhistas e se mostrem um benefício tangível para a empresa.

É nesse contexto que surgiu a participação dos empregados nos lucros e resultados, conceito adotado formalmente na Constituição Federal de 1946, como forma de enfrentar esses desafios.

Dessa forma, como dispõe a Lei 10.101/2000, as empresas podem adotar esse programa, buscando incentivar o aumento da produtividade de seus empregados, enquanto ao mesmo tempo, reduzir seus encargos trabalhistas.

A distribuição dos lucros e benefícios, tem como intenção, cultivar um sentimento de responsabilidade pessoal nos empregados pelos objetivos da empresa, tornando-os ativos no gerenciamento e desenvolvimento da mesma, na medida em que, o maior retorno econômico para empresa, será traduzido em relação à remuneração dos empregados.

Logo, esta pesquisa aborda o tema da participação dos empregados nos lucros e resultados, objetivando a resposta das perguntas: *O que é a PLR? Quais são os efeitos da participação dos empregados nos lucros e resultados da empresa sobre as relações trabalhistas?*

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivos Gerais

A pesquisa objetiva analisar as formas de participação dos empregados nos lucros e resultados das empresas, e a sua influência sobre as relações trabalhistas.

1.2.2 Objetivos específicos

Os objetivos específicos são:

- Expor sobre a história da participação dos empregados nos lucros e resultados;
- Conceituar a participação nos lucros e resultados;
- Expor sobre como é praticada no Brasil; e
- Definir quais são as vantagens e desvantagens da participação nos lucros e resultados para os empregados e empregadores.

1.3 JUSTIFICATIVA

Apesar de sua posição como a 9ª maior economia do mundo, com um Produto Interno Bruto (PIB) de 1,9 trilhões de dólares, de acordo com o relatório **Perspectiva Econômica Mundial**, publicado pelo Fundo Monetário Internacional (FMI) em 2019, o Brasil detém a posição de ser um dos países mais desiguais do mundo. A desigualdade socioeconômica no Brasil tem como um de seus maiores fatores, o desequilíbrio na distribuição de renda do empregado.

No entanto, os desafios proporcionados primeiramente pela abertura econômica e, mais tarde, pelo processo de globalização da economia, evidenciaram a necessidade das empresas se manterem competitivas frente à competição estrangeira.

Por essas razões, a participação dos empregados nos lucros e resultados, surgiu como forma de endereçar os problemas causados, entre a necessidade de conciliar a competitividade da economia brasileira e as necessidades relativas à remuneração dos empregados.

Essa conciliação ocorre pela participação dos empregados nos lucros e resultados das empresas, que é considerada um incentivo à produtividade, e a participação dos empregados na administração, conforme o aumento dos lucros e resultados, passa a influir diretamente em seus

rendimentos. Também, é devida ao fato dos rendimentos pagos, em razão da participação não estarem sujeitos aos encargos trabalhistas, delimitação dada pela Lei 10.101/2000.

Ainda, os empregados em suas funções, como integrantes da administração da empresa e em conjunto com a mesma, poderão influenciar na definição das metas e critérios no acordo, que estabelece a participação nos lucros e resultados.

Dessa forma, busca-se averiguar as vantagens e desvantagens desse instituto, e seu efeito sobre a relação entre o empregador e o empregado.

1.3 METODOLOGIA

O ser humano é um ser racional, e por essa razão, é capaz de criar, acumular e repassar conhecimento aos seus semelhantes.

Esse conhecimento pode ser categorizado de diversas formas, mas para os propósitos desta pesquisa, focar-se-á no conhecimento científico, que pode ser definido como a forma de conhecimento adquirida por meio de experiências, o qual, através do procedimento científico, é repassado de forma racional, sistematicamente e atendendo aos requisitos do método científico.

Logo, essa pesquisa será desenvolvida de forma a alcançar seus objetivos, através do uso de procedimentos científicos. Especificamente, trata-se de uma pesquisa exploratória, quanto ao nível, definida por Gil (2002), como aquela que tem como objetivo, aprofundar a familiaridade com o objeto da mesma, expondo-o de forma explícita ou possibilitando a construção de hipóteses.

Ainda, com o intuito de cumprir os objetivos dessa pesquisa, a mesma será de caráter bibliográfico-documental. Bibliográfica, pois se embasa em material já existente, principalmente livros e artigos científicos, e documental, pois se trata de matéria jurídica, sendo necessária a citação da legislação pertinente. A coleta de dados se dará através da leitura e documentação desses materiais.

2 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

A participação nos lucros e resultados é uma adição tardia à legislação pátria, sendo incorporada a esta, somente em meados do século XX, porém, esse instituto tem uma história longa prévia à essa adição, no Brasil e no exterior.

No final do século XVIII, mais precisamente em 1797, nos Estados Unidos, em uma fábrica de vidro na *Pennsylvania*, é quando se tem, a primeira menção histórica desse instituto.

Essa ideia foi impulsionada por instituições religiosas, em especial o clero protestante, que acreditava que a participação dos empregados nos lucros e resultados das empresas, seria uma forma efetiva de combater os efeitos dos problemas sociais, resultantes da crescente industrialização. De fato, como explica Martins (2011), esta instituição foi estabelecida pela primeira vez pelo então Secretário do Tesouro dos Estados Unidos, Albert Gallatin, o qual distribuiu parte dos lucros aos empregados das indústrias vidreiras.

Ainda, como aponta Sarasate (1968), em 1812, Napoleão Bonaparte instituiu a participação nos lucros e resultados, por meio de decreto proclamado enquanto se encontrava no Quartel General de Moscou, no dia 15 de outubro, quando determinou que os membros da *Comédie Française*, além de receberem suas remunerações habituais, também seriam pagos mediante parcela dos lucros, calculada a partir de diversos critérios, entre eles, os seus tempos de carreira, suas idades, e a fama com a qual contassem os artistas.

Mais adiante, Monsieur Leclair, proprietário de um pequeno ateliê de pintura localizado em Paris, em meio a acusações acerca de seu “comportamento revolucionário”, resolveu distribuir uma parcela dos resultados obtidos por seu negócio aos seus empregados. Porém, esse ato trouxe atenção indesejada sobre Leclair, que passou a ser taxado como “elemento perigoso à coletividade”, pois o ato de distribuir os resultados, era considerado lesivo aos empregados, visto que, supostamente impossibilitava que os mesmos negociassem seus salários com o empregador. Enfim, Leclair foi encarcerado em meio a acusações de pessoas que teriam sido prejudicadas por seu sistema.

Assim, ocorria na Europa, durante o fim do século XIX, contemporaneamente à revolução industrial, o estabelecimento do capitalismo industrializado que, devido a sua necessidade de uma força de trabalho, composta de trabalhadores livres e assalariados para consumir a produção resultante das novas máquinas industriais, o que resultou em um crescente conflito de interesses entre as elites capitalistas europeias e a elite escravagista e

majoritariamente agrária brasileira, que se encontrava em meio a dificuldades em adaptar-se à nova constituição do sistema capitalista.

Nas décadas subsequentes, a participação dos empregados nos lucros e resultados, passaria a ser reconhecida como um forma efetiva de combater a agitação trabalhista, de forma que, diversas das nações mais industrializadas a adotaram em suas legislações, entre elas, a Escócia, os Estados Unidos, a Prússia e, principalmente, a Inglaterra, que se encontrava no auge da sua Revolução Industrial, passando por atualizações e modificações, conforme estas se mostravam necessárias, frente aos trabalhadores organizados nos emergentes movimentos trabalhistas, os quais, questionavam as previsões acerca da geração de riqueza e prosperidade para todos, popularizadas na época.

As razões pelas quais, a participação dos empregados nos lucros e resultados era adotada, não passaram despercebidas e nem foram ignoradas pelos sindicatos da época, ao ponto que, na Inglaterra, diversos sindicatos condenaram a instituição de acordos de participação nos lucros e resultados, e sua adoção, como uma tentativa de evitar a solidariedade dos trabalhadores e ceifar o relacionamento entre esses e os sindicatos, através da cooptação dos mesmos.

Ademais, conforme Martins (2011), no século XX, especificamente em 1917, a chamada “Constituição Social” foi promulgada no México que, trazendo em seu corpo, dentre outras inovações acerca dos direitos sociais, tornou obrigatória a participação dos empregados nos lucros e resultados dos setores agrícolas, comerciais, de mineração e industriais. Porém, apesar de se tornar uma garantia constitucional, em situação análoga à brasileira, o instituto da participação dos empregados nos lucros e resultados, só viria a ser regulamentado em lei, anos após a promulgação da Constituição de 1917.

Ainda, não foram somente as nações e sindicatos que se pronunciaram sobre questões trabalhistas, que rapidamente atingiam relevância social alarmante, mas também instituições religiosas importantes, entre elas, a Igreja Católica que, por diversas vezes, pronunciou-se especificamente sobre a participação dos empregados nos lucros e resultados, com o fim de exercer seu papel social.

Esses pronunciamentos tomaram a forma de três encíclicas papais. Primeiramente a encíclica *Rerum Novarum* (1891), na qual, a Igreja Católica ofereceu reconhecimento tácito à instituição da participação dos empregados nos lucros e resultados das empresas, com a justificativa de que, essa seria uma ferramenta, a qual, a Igreja via como parte do caminho a alcançar a justiça social.

Em seguida, veio a segunda contribuição clerical acerca da participação dos empregados nos lucros e resultados, na forma da encíclica papal *Mater et Magistra*, pela qual, o papado anunciou, não somente seu apoio à referida instituição, como também, seu apoio a favor da participação ativa dos empregados na administração das empresas.

Então, em posicionamento de apoio ao instituto da participação, foi proferida a terceira encíclica, chamada *Laborem Execens*, em que o papado dispôs a aprovação da Igreja sobre a copropriedade dos meios de trabalho e pela participação dos trabalhadores, não somente na administração, como em todos os níveis da empresa.

2.1.1 À Evolução histórica da participação nos lucros e resultados no Brasil

No Brasil, agora em meados de 1888, com a abolição da escravidão causada por pressões internas e externas, foi concedida a liberdade à vasta camada da população nacional. Porém, esta se viu relegada à camada mais baixa da hierarquia econômica, quase sempre não possuindo qualquer direito apreciável, necessitando trabalhar nos mesmos ofícios em que trabalhava quando ainda escravizada, ou arranjando ocupação, vendendo seu trabalho a terceiros, auferindo salário em troca.

Ocorre que, essa população recentemente assalariada, tornar-se-ia a principal consumidora de produtos europeus, sem no entanto, gozar da possibilidade de mudança significativa em sua posição econômica e social, salvo exceções fortuitas, enquanto a maior parte da riqueza nacional, permaneceria concentrada em uma parcela restrita da população constituída por poucas famílias, e os empregos com perspectivas de movimentação social no setor produtivo, voltavam-se somente para outra parcela restrita da população.

É nesse contexto histórico, que surge o Barão de Mauá, industrialista brasileiro que, ao longo de sua vida, instalou uma série de indústrias no território nacional, insistindo em um modelo de negócio sustentado no trabalho assalariado, na economia de mercado e no liberalismo econômico, que eventualmente implantou uma forma informal de administração participativa de distribuição dos lucros e resultados para seus empregados. Porém, apesar de seu papel como pioneiro desse modelo de negócio, o café permaneceu como o grande produto da exportação brasileira até 1930. Com a Grande Depressão, não havia mais possibilidade para a expansão dos programas instituídos por Mauá.

Vale ressaltar que, embora a participação dos empregados nos lucros e resultados das empresas, tenha sido empregada no Brasil desde os tempos do Império, de forma informal, ao exemplo de Mauá, a primeira tentativa de legislar sobre essa instituição, somente ocorreu em

1919, na Câmara, em projeto de lei apresentado pelo Deputado Deodato Maia, o qual, não obteve êxito.

Porém, apesar das tentativas prévias, foi somente em 1946, sob o governo do Marechal Dutra, que foi inserido na Carta Magna, em seu artigo 187, inciso IV, a exigência da “[...] participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar” (BRASIL, 1946).

As décadas de 50 e 60, mostraram-se tumultuosas para essa instituição, sendo que, foi conceituada pela primeira vez somente em 1956, durante o Segundo Congresso do Direito Social, como uma convenção tácita ou expressa no contrato de trabalho, que dispõe ao empregado o pagamento de uma parte variável, conforme os resultados da empresa.

Ainda, essa quantia não era considerada parte da remuneração pessoal do empregado, seja essa fixa ou não, sendo paga como uma espécie de bônus, pelo esforço do mesmo.

E, em seguida à realização do Segundo Congresso do Direito, a instituição da PLR adquiriu nova relevância, diante da crescente agitação no setor sindical, decorrente do crescimento econômico e, juntamente da classe operária, ao ponto que foi criado o Comando Geral dos Trabalhadores.

As dificuldades econômicas, referentes aos choques do petróleo e, o crescimento exacerbado da inflação nas décadas de 60 e 70, tornaram dificultosa a competição entre as empresas brasileiras e as estrangeiras.

Isso resultou em um movimento, pelo qual, as empresas brasileiras passaram a investir no desenvolvimento de sua mão de obra, por meio de incentivos, como a estabilidade nos cargos, bônus salariais e outros benefícios, com as intenções de reter trabalhadores como fonte da mão de obra experiente e qualificada, em tempos em que esta, encontrava-se escassa.

Finalmente, com a inclusão do artigo 7º, inciso IX, da Constituição Federal de 1988, foi regulamentada a participação nos lucros ou resultados, durante o governo de José Sarney, um século após a abolição da escravidão, vide Constituição de 1988 (BRASIL, 1988):

Art 7º 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.

[...]

No entanto, nas décadas subsequentes, a abertura econômica forçou setores da economia brasileira a cortar custos, para competir efetivamente no mercado aberto, iniciando um intenso processo de demissão de empregados e cortes de benefícios.

Após décadas de negligenciamento desse instituto por falta de regulamentação, foi no ano de 2000, durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, que houve o último desenvolvimento a esse respeito, quando foi aprovada a Lei nº 10.101, regulamentando a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas (BRASIL, 2000).

2.1.2 Conceituação

A participação dos empregados nos lucros e resultados, ou PLR, regida pela Lei 10.1001/200, é concebida como uma forma de integração, entre os interesses do trabalhador e da empresa, decorrente do contrato de trabalho, em que ambos aproveitam benefícios por sua participação produtiva e interessada nos assuntos e negócios pertinentes à empresa, por meio do pagamento de valor referente à distribuição do resultado positivo, obtido pela empresa ao empregado, cuja forma é definida em acordo entre as partes, nos termos do artigo 2º da referida lei, que diz que “a participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados.”.

Da mesma forma, explica Martins (2011): “A participação nos lucros é o pagamento feito pelo empregador ao empregado, em decorrência do contrato de trabalho, referente à distribuição do resultado positivo obtido pela empresa, o qual o obreiro ajudou a conseguir.”

Por isso, é estabelecida por meio dessa distribuição de resultados obtidos pela empresa e pelos empregados, de acordo com critérios específicos, de forma que, os empregados passem a receber pagamento adicional, condicional aos lucros e resultados da empresa.

Nota-se que, não se trata de benefício individual, concedido de acordo com o desempenho individual do empregado, e sim coletivo, de forma que, quando instituída a PLR, todos os empregados serão beneficiados e reconhecidos seus interesses.

Para Davis e Newstrom (1992, p. 107), "salários-base, aumentos por desempenho e a grande maioria dos sistemas de incentivos reconhecem diferenças individuais, enquanto que a participação nos lucros reconhece interesses mútuos".

Intenciona-se que, o empregado, firmado o PLR, torne-se interessado nos assuntos e negócios da empresa e nos seus lucros e resultados, visto que, esses influirão nos seus próprios rendimentos, passando a ser cooptado para que, juntamente com o empregador, reconheça que aquilo que é benéfico aos resultados e lucros da empresa, também é benéfico para si.

Nos subcapítulos seguintes, serão explanados conceitos chave para a compreensão da PLR, de forma que, não é possível a exploração do tema a fundo sem os mesmos, sendo esses, os conceitos de lucro, resultados, quem são seus beneficiários e a natureza jurídica desse instituto.

2.1.3 Dos Lucros

Para os fins desta subseção, entende-se que são considerados lucros, no contexto da PLR, todos os resultados da atividade exercida pela empresa, após o abatimento das despesas e custos regulares do empreendimento, isto é, tratam-se de **lucros contábeis ou reais**.

Dessa forma, desde que ainda sobre alguma parcela dos resultados da atividade econômica, após as despesas supramencionadas, pode-se concluir que a empresa obteve lucros.

A partir dessa definição, pode-se depreender que, os lucros são obrigatoriamente positivos, pois quem assume os riscos da atividade econômica é o empregador, sendo impensável que estes riscos sejam transmitidos aos empregados, parte hipossuficiente da relação laboral, que depende dos pagamentos decorrentes do seu trabalho para sua manutenção.

Sobre os lucros, Martins (2011) ensina: “O lucro, porém, a ser distribuído é o resultado positivo, não o negativo, pois, por definição, empregador é aquele que assume os riscos de sua atividade econômica, que não pode ser transferida ao operário”.

2.1 4 Dos resultados

Aos resultados, no entanto, não foi dada conceituação explícita na legislação, mas, para efeitos práticos, entende-se que estes não se referem aos lucros obtidos pela empresa no exercício da atividade econômica, e sim, ao alcance de metas preestabelecidas e pactuadas relativas à produção, produtividades, renda bruta da empresa, seus percentuais de venda, qualidade ou outros fatores específicos de cada empresa, aos quais, serão vinculados o recebimento de bônus e prêmios.

Nota-se que, diferentemente da remuneração por lucros, a remuneração por resultados costuma ser utilizada em empresas, cuja administração é caracterizada pela participação ativa dos empregados na sua administração, de forma que, de acordo com Davis e Newstrom (1992, p. 110):

Encorajam as sugestões de empregados, fornecem um incentivo para o trabalho em grupo, facilitam a coordenação e promovem melhorias nos sistemas de comunicação [e conseqüentemente] ampliam especialmente a compreensão dos empregados, fazendo com que estes tenham uma visão mais abrangente do sistema produtivo, através da própria participação em vez de confinar o conhecimento dos empregados ao limite específico de seus cargos.

Dessa forma, se entende que os resultados não são uma vinculação dos rendimentos empregatícios aos lucros da empresa, e sim ao cumprimento de certas metas pré-acordadas, entende-se que não será obrigada a vinculação dos rendimentos ao ponto de vista contábil.

Sobre esse ponto, explana Martins (2011, p. 294):

Resultado não se confunde, porém, com faturamento ou com receita operacional. O faturamento ocorre em primeiro lugar. É todo montante recebido pela empresa a título de venda de bens, serviços ou da combinação de ambos. O resultado, entretanto, só acontece ao final, quando são verificadas as receitas e despesas, ou seja, a diferença entre o que se arrecadou e o que se gastou na empresa.

2.1. 5 Dos beneficiários

Compete mencionar que, o instituto da PLR não é aplicável a todos os trabalhadores, somente àqueles sobre os quais a lei dispôs expressamente. Dessa maneira, além das próprias empresas, serão beneficiários da PLR os trabalhadores urbanos e rurais, entre outros, conforme o disposto no artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal (1988), em vista:

Art. 7º 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.

Os trabalhadores avulsos, sobre os quais, dispõe o inciso XXXIV do mesmo artigo, também têm direito ao benefício da participação e programa de PLR, pois a CF lhe outorga igualdade em direitos ao trabalhador com vínculo empregatício permanente, conforme expõe:

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

[...]

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso (BRASIL, 1988).

Ainda, os trabalhadores temporários não têm o direito de participar de programas de PLR, pois a lei que regula o trabalho temporário, Lei nº. 6.019/74, não dispõe sobre sua

participação e, como exposto acima, somente são beneficiários aqueles aos quais, a lei concede esse direito.

Os empregados domésticos, no que se refere ao artigo 7º, da Constituição Federal, somente dispõe dos direitos extensos a si no parágrafo único do mesmo artigo, onde não foi feita qualquer menção à PLR, assim, estes não podem usufruir deste benefício.

Enfim, o direito de participar dos programas de PLR, também não se estende aos servidores públicos, sendo que o artigo 39, da Constituição Federal, de maneira igual ao que ocorre com os empregados domésticos, não menciona o inciso XI do artigo 7º, entre os direitos aos quais os servidores públicos têm direito.

Dessa forma, tem-se que, somente os trabalhadores urbanos, rurais e avulsos têm entre seus direitos, a participação em programas de PLR, pois os mesmos são os únicos aos quais, a lei os concede expressamente.

2.1.6 Da natureza jurídica

De acordo com Martins (2011), existem três teses que discorrem sobre a natureza jurídica da PLR. A primeira, conceitua a PLR como possuindo natureza salarial, porém, conforme o disposto previamente, no item 3.2, os valores referentes à PLR distribuídos aos empregados não têm natureza idêntica à remuneração mensal dos mesmos. De fato, tem-se que a própria Constituição Federal, no seu artigo 7º, inciso XI, estabelece que estes são desvinculados da remuneração:

Art. 7º 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.

Ainda, compreende-se que, a própria Lei nº 10.101/2000 tratou de desvincular a PLR da remuneração, conforme dispõe o seu artigo 3º: “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” (BRASIL, 2000).

A segunda tese também se encontra prejudicada, pois dispõe que a natureza jurídica da PLR decorre do contrato de sociedade, já que, os sócios em um empreendimento têm o objetivo compartilhado de obter o lucro, e por isso, a participação do empregado, necessariamente

caracterizaria contrato de sociedade. Essa tese não é favorecida atualmente, pois o fato de o pagamento não ter natureza salarial, não implica automaticamente a configuração de sociedade, afinal, o pagamento pode ocorrer de esforços indiretos do empregado, e por meios desses, resultar em benefício para o empregador, que será convertido em benefício para o empregado, através da PLR.

Ainda, a terceira tese afirma que a PLR é um contrato *sui generis*, que pode ser caracterizado como um meio termo entre o contrato de sociedade e o contrato de trabalho, e que o estabelecimento da PLR, marca período de transição, entre o regime de salário e o regime de sociedade. Assim, existiria a possibilidade da desvinculação da PLR da remuneração, sem que essa, implicasse na conversão do empregado em sócio.

No entanto, dispõe Martins (2011) acerca do tema:

A participação nos lucros não se constitui num contrato de sociedade, pois o empregado continua não assumindo os riscos da atividade econômica da empresa, nem normalmente tem qualquer cota ou ação do capital da empresa. A participação nos lucros não implica, portanto, participação nas perdas, nem observância da *affectio societatis*, isto é, a existência de comunhão de direitos e obrigações entre empregado e empregado de cooperação, visando atender os interesses empresariais do último. Mesmo havendo participação nos lucros em relação aos empregados, o contrato de trabalho continua em vigor, o que mostra que o empregado não passa a ser sócio de seu empregador, a não ser que detenha cotas ou ações em montante suficiente a influir nos destinos da empresa.

Em conclusão, entende-se que ainda existem controvérsias acerca da natureza jurídica da PLR, de forma que esta não pode ser precisamente considerada salarial, pois essa natureza é expressamente vedada pela legislação, ou resultante de sociedade, pois a participação nos lucros não implica sociedade, ou mesmo natureza *sui generis*, pelas mesmas razões.

3 ANÁLISE DA LEI N. 10.101/2000

Neste capítulo, objetiva-se demonstrar uma análise dos aspectos que compõem a Lei nº 10.101/2000, expondo sobre as formas de negociação e pagamento, as formas de distribuição dos lucros e resultados e o regime tributário incidente sobre a PLR.

3.1 AS FORMAS DE NEGOCIAÇÃO NA LEI Nº 10.101/2000

Conforme já exposto neste projeto, a Lei nº 10.101, em seu papel como reguladora da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, foi concebida “como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade”.

Dessa forma, conforme o artigo 2º, da referida lei, o qual, dispõe a respeito da negociação de acordo de participação nos lucros e resultados:

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; (Redação dada pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

II - convenção ou acordo coletivo (BRASIL, 2000).

Durante a negociação dos acordos, é obrigatório que sejam estabelecidas regra claras e objetivas, a respeito da fixação dos direitos substantivos da participação no programa de PLR, e das regras adjetivas, que governam os mecanismos, pelos quais, as informações relevantes ao cumprimento do acordo, juntamente com o estabelecimento dos períodos de distribuição, vigência e revisão do acordo.

Ainda, podem ser considerados entre os termos e condições do acordo, o estabelecimento de índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa e também, programas de metas, resultados e prazos pactuados previamente.

No que tange à participação sindical, essa é facultativa, estipulando a Lei 10.101/2000 somente, no artigo 2º, que: “§ 2º O instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores” (BRASIL, 2000).

Em seguida, se aprovado o acordo, e uma das partes, seja o empregador ou os empregados, recusar-se a implantar o programa de participação nos lucros ou resultados, o sindicato laboral ou patronal da categoria lesada, terá competência para exigir do Ministério do

Trabalho, que seja imposta multa à parte descumpridora, quando a irregularidade for averiguada pela fiscalização.

Além da facultatividade da participação sindical, a Reforma Trabalhista incluiu, no seu artigo 611 - A na CLT, modificado pela MP 808/2017 que, supondo a observação do disposto nos incisos III e VI do artigo 8º da Constituição Federal, as convenções coletivas e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei, quando tiverem por objeto a participação nos lucros ou resultados da empresa.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

[...]

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

Ainda, caso a própria negociação entre as partes não obtenha êxito, ou de qualquer forma, resulte em impasse, as mesmas poderão dispor de dois mecanismos para solucionar o litígio e chegar a um acordo satisfatório a ambas, a mediação e a arbitragem de ofertas finais.

Dessa forma, caracterizam-se esses mecanismos:

Mediação: é um método extrajudicial para a solução de conflitos, no qual, o mediador escolhido pelas partes, atua para facilitar a interação e o diálogo entre elas, conduzindo o processo, mas cabendo às partes buscar a melhor solução para o conflito, sem que o mediador tome decisão.

Arbitragem de ofertas finais: é a forma de arbitragem, na qual o árbitro, também escolhido pelas partes, deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma delas.

Enfim, tem-se que, fora as restrições legais, a legislação vigente preza e permite extensa liberdade das partes, para formalizar o acordo do programa de participação nos lucros e resultados, dando prioridade à concretização da vontade das partes.

3.2 O PAGAMENTO DENTRO DA LEI 10.101/2000

No que concerne à Lei 10.101/2000, ressalta-se que, conforme dispõe o seu artigo 3º e seus incisos, a participação dos empregados nos lucros e resultados não possui natureza

substitutiva ou complementar à remuneração mensal do empregado e, portanto, não vai integrar a base de cálculo sobre qualquer encargo trabalhista.

“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” (BRASIL, 2000).

Em seguida, conforme estabelece o parágrafo 2º do mesmo artigo, são vedadas quaisquer formas de distribuição ou antecipação dos valores a título da PLR, se estabelecidos em periodicidade menor que um semestre, e não ultrapassando o limite de duas vezes em um único ano.

§ 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. (Redação dada pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito).

Ainda, o parágrafo 3º, estabelece a possibilidade de compensação de todos os pagamentos efetuados no decorrer do plano de participação nos lucros ou resultados, com as obrigações derivadas de acordos ou convenções coletivas de trabalho, desde que referentes à participação nos lucros ou resultados.

§ 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 trabalho atinentes à participação nos lucros ou resultados.

3.3 A TRIBUTAÇÃO NA LEI 10.101/2000

Ademais, conforme mencionado no item 3.2, sobre o artigo 3º da Lei 10.101/2000, os pagamentos aos empregados referentes à PLR não integram a base de cálculo sobre os encargos trabalhistas. Este fato, concomitantemente ao §1º do mesmo artigo, dispõe:

“§ 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” (BRASIL, 2000).

Dessa forma, entende-se que, a empresa terá o direito de deduzir a participação que for atribuída ao empregado a título de PLR do Imposto de Renda da Pessoa Jurídica, desde que, dentro do mesmo exercício, sendo essa uma maneira, pela qual, pode reduzir o ônus tributário sobre si, evidenciando a intenção de tornar o PLR mais atrativo para adoção pelas empresas.

Ainda, dentro do artigo, no §5º foi estabelecido benefício ao empregado, pois dispõe que, ocorrerá a incidência do Imposto de Renda somente sobre a fonte, sem que essa integre a base de cálculo na Declaração de Ajuste Anual, o que também, não constituirá aumento salarial. Assim, dispõe:

§ 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.

Destarte, compreende-se que o legislador, quando estipulou tais benefícios a empregados e empregadores, intencionava que a PLR fosse adotada como forma de vantagem mútua entre os mesmos, de forma que, os empregadores seriam beneficiados com os lucros auferidos pela alta produtividade dos empregados, e estes receberiam aumento significativo em suas remunerações.

3.4 AS FORMAS DE DISTRIBUIÇÃO NA LEI 10.101/2000

Estipulado no acordo coletivo, cláusula que estabelece a participação dos empregados nos lucros ou resultados, a empresa deverá prosseguir com a distribuição, sob pena de, caso não o faça, estar sujeito à multa imposta pelo Ministério do Trabalho.

Dessa forma, a distribuição dos lucros ou resultados poderá ser efetuada de três formas distintas, no máximo duas vezes por ano:

- Em uma primeira situação, a empregadora não fará qualquer distinção entre os empregados, ou seja, todos esses recebem parcelas iguais dos valores;
- Na segunda, a participação não será dividida igualmente, e sim de maneira proporcional aos cargos ocupados pelos empregados;
- E, na terceira forma, a distribuição se dará pela união dos modos dispostos acima, com a distribuição sendo dividida em duas partes: uma, em que será igual para todos os empregados; e outra, em que será proporcional ao cargo que o trabalhador ocupa.

Em referência à prática específica da distribuição, ensina Martins (2011):

É possível também que se levem em conta características pessoais dos empregados, como antiguidade na empresa, cargo, assiduidade, grau de produtividade, remuneração, condições do trabalhador, que possui um número maior ou menor de filhos, ou também um critério igualitário de distribuição entre cada empregado, verificando-se, porém, as características de cada empresa. A lei também poderia

adotar um critério misto, compreendendo todos os elementos anteriormente mencionados ou até mesmo outros. Na França, o empregado tem de ter pelo menos um ano na empresa para receber a participação nos lucros. A participação nos lucros também poderá ser feita mediante uma participação geral dos trabalhadores nos lucros, relativa a toda a empresa, ou parcial, em que se verificam os lucros por setores ou seções das empresas. O percentual dos lucros a ser distribuído aos empregados deveria, porém, depender de acordo coletivo, que iria verificar as condições peculiares de cada empresa.

Em vista disso, entende-se que a discricionariedade na opção do método, pelo qual será feita a distribuição aos empregados, intenta oferecer liberdade para a forma mais benéfica aos objetivos do PLR, criando maior incentivo para sua adoção entre empregados e empregadores.

3.4.1 Participação após a dispensa do trabalhador

No que tange à possibilidade de o empregado receber sua parcela referente à participação, após deixar a empresa durante o período aquisitivo, entende-se que, o mesmo terá o direito de receber parcela proporcional ao tempo em que atuou na empresa.

Isso ocorre, pois, mesmo ao deixar a empresa, o empregado ainda contribuiu para o resultado positivo da mesma, de forma que tem o direito de receber o benefício decorrente de sua contribuição.

A respeito da matéria, decidiu da mesma forma a 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que dispôs que o empregado tem o direito ao recebimento proporcional da PLR em relação ao período trabalhado. Nestes termos, a decisão:

PLR PROPORCIONAL AOS MESES TRABALHADOS. Conforme entendimento da Súmula nº 451 do TST, é devido o pagamento da PLR - Participação nos Lucros e Resultados, de modo proporcional aos meses trabalhados no ano da dispensa do empregado, pois ele contribuiu com os resultados da empresa. (TRT-4 - ROT: 00213601920155040231, Data de Julgamento: 19/09/2019, 8ª Turma).

No mesmo sentido, o Tribunal Superior do Trabalho, em sua súmula nº451, entendeu que:

Súmula nº 451 do TST: PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. RESCISÃO CONTRATUAL ANTERIOR À DATA DA DISTRIBUIÇÃO DOS LUCROS. PAGAMENTO PROPORCIONAL AOS MESES TRABALHADOS. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. (Conversão da Orientação Jurisprudencial nº 390 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014
Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido

o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa.”

Consequentemente, é pacífico que, nas situações em que o empregado não é mais vinculado à empresa na época da distribuição do benefício, ao mesmo, ainda é devido o pagamento proporcional do benefício referente ao período trabalhado, visto que, efetivamente colaborou para com que a empresa conquistasse resultados positivos.

4 VANTAGENS E DESVANTAGENS DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Neste capítulo, busca-se demonstrar, em vista dos conceitos e regramentos previamente expostos, quais são as vantagens obtidas e desvantagens sofridas pelos empregadores e empregados, referentes à adoção da PLR, como forma de integração entre os mesmos.

4.1 INADIMPLÊNCIA NA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Conforme previamente mencionado, a PLR é fruto da negociação entre as partes envolvidas, inexistindo data fixa por lei para que seja efetuado o pagamento que decorre da mesma. Nesse sentido, na Lei 10.101/2000, a única disposição acerca do momento em que deve ser efetuado o pagamento é o §2º, que apenas proíbe que seja efetuado mais de dois pagamentos a título de PLR no mesmo ano civil, e que o período entre os pagamentos não pode ser inferior a 1 trimestre.

Assim, tem-se que, sempre que existir suspeita de inadimplência da parte do empregador no pagamento da PLR, deve-se verificar as datas que foram estabelecidas no acordo. Caso realmente tenha ocorrido inadimplência, ao empregado cabe o ajuizamento de reclamação trabalhista contra o empregador, ou reclamação ao sindicato, que poderá ajuizar ação coletiva, caso os outros empregados também tenham sofrido prejuízo.

Dessa forma, além de multa previamente discutida pelo não cumprimento da PLR, ficará a critério do empregado/sindicato o ajuizamento da ação apropriada para sanar os prejuízos do atraso no pagamento.

4.2 DAS EMPRESAS E DOS EMPREGADOS

Até o momento, foram mencionadas diversas vezes no texto, as possíveis dificuldades e benefícios associados à adoção do PLR. Dessa forma, o cumprimento das metas, conforme o disposto por indicadores de desempenho específicos ao acordo da PLR, demonstra a existência de resultado favorável para a empresa, pois indica que os empregados encontram-se motivados a participar das questões referentes à administração da empresa.

Agora, em vista dessas informações, listam-se quais são essas vantagens e desvantagens especificamente, e suas razões.

Assim, primeiramente, o dispositivo legal aponta que o acordo, o qual, estabelece a participação dos empregados nos lucros e resultados, é necessariamente feito através de convenção coletiva, com facultativa participação do Sindicato, assegurando que as partes poderão dispor sobre suas condições, especificando-o conforme suas necessidades, sempre em conformidade com a legislação.

Em decorrência deste acordo, serão definidos os objetivos a serem cumpridos pelos empregados, juntamente com os indicadores e metas do acordo, baseados conforme a duração normal do trabalho, dificultando o estabelecimento de metas arbitrárias ou que excedam o que é possível durante o período de trabalho, sem que haja a anuência da outra parte, sendo resguardada a saúde e segurança do trabalhador.

No que se refere a distribuição dos valores acordados, esta será efetuada na forma estabelecida pela empresa, sendo essa desvinculada do salário e, portanto, não sujeita aos encargos trabalhistas, principalmente quando se trata da aposentadoria.

Ainda, como já mencionado, a existência de lucros não é uma condicionante para o pagamento dos resultados, impossibilitando que o empregado venha a deixar de receber os pagamentos devidos. Afinal, sendo a participação nos resultados, o lucro não é necessário, para que se entenda que outras metas tenham sido cumpridas, sendo inadmissível a penalização do empregado pelo risco econômico, este, exclusivo da empresa.

Vale ressaltar também que, a própria existência do acordo assegura o direito do empregado de exigir o cumprimento de seus dispositivos, seja através de reclamação trabalhista ou ação coletiva movida pelo sindicato.

Acima foram dispostos diversos benefícios materiais, decorrentes do acordo de PLR, porém, existem benefícios de ordem social, os quais, são o objetivo principal da Lei 10.101/2000, entre eles, o encorajamento da cooperação entre os empregados e os empregadores, mediante o fato que, os empregados passam a ter interesse mútuo no desenvolvimento da empresa, reduzindo os conflitos entre as duas classes sociais.

A introdução das vantagens da PLR tem, portanto, a capacidade de apaziguar conflitos sociais entre os empregadores e os empregados, tornando o segundo um cointeressado no crescimento da empresa.

No entanto, também existem desvantagens que podem decorrer do estabelecimento da PLR, dentre essas, destaca-se a possibilidade de que os rendimentos do empregador, tornem-se indevidamente dependentes da PLR, de forma que, uma redução no lucro da empresa pode, na participação nos lucros, resultar na transferência dos riscos da atividade para os empregados, a possibilidade de que os próprios empregados, entusiasmados com as possibilidades dispostas

pela PLR, policiem uns aos outros de forma excessiva, intensificando o ritmo do trabalho além do aconselhável para a própria segurança e saúde, em busca das metas da PLR.

Ainda mais, como os pagamentos referentes a PLR não são computados para o cálculo do valor da aposentadoria, pode ocorrer que os rendimentos dos aposentados que trabalharam recebendo o benefício da PLR, sejam significativamente reduzidos, em comparação aos rendimentos dos empregados ativos.

Enfim, entende-se que, embora o estabelecimento da PLR tenha a capacidade de cumprir os seus objetivos, a integração dos interesses dos empregados e empregadores sob a forma da participação nos lucros e resultados, ainda se encontram consequências em sua implementação, sobre as quais, a legislação não dispõe.

5 CONCLUSÃO

Durante as últimas décadas, as empresas nacionais, encontraram desafios para poderem competir com o mercado externo.

A Lei 10.0101/2000 foi criada para sanar as disputas sociais exacerbadas de um período significativo, em que o país passava por transtornos sociais e econômicos, com a intenção de tornar a economia nacional competitiva.

Dessa forma, a PLR demonstrou cumprir seu papel, com relativo sucesso, ao integrar os interesses dos empregadores e dos empregados, haja vista que, permitia que esses se tornassem parte também interessada nas empresas, uma vez que, com a obtenção de metas estabelecidas em acordo entre as partes, havia a compensação por seus esforços na participação dos lucros, refletindo ainda, esse interesse por parte dos empregados, em uma maior eficiência na administração, o que, resultava alcançar melhores resultados para a empresa e, conseqüentemente, em maiores lucros para ambas as partes.

Além disso, a referida lei, demonstrou-se presciente, ao não impor penalidades às empresas que não adotassem a PLR. Por outro lado, tratou de conceder benefícios, especialmente o da não incidência dos pagamentos a título de PLR sobre qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, com a intenção de estimular a sua implantação pelas empresas no Brasil.

Ainda, a legislação em comento, deu ampla liberdade para que as partes pudessem estabelecer os detalhes do acordo referente à implementação da PLR, demonstrando assim, os legisladores, a intenção de não intervenção estatal no assunto, dispondo inclusive que, o estabelecido no acordo, pudesse até mesmo se sobressair à norma legal.

Porém, a PLR não se apresenta como remédio eficaz para todos os conflitos resultantes da relação trabalhista, inclusive, diante da possibilidade de redução de rendimentos para os empregados, nos momentos em que a empresa não auferir lucro ou, pelo fato que, a adoção da PLR possa resultar em redução de benefícios previdenciários aos empregados. Isto, cria a possibilidade de possíveis alterações e regulamentações no Brasil, que possam ser feitas na legislação pertinente.

Dessa forma, compreende-se que a PLR, apesar de se demonstrar benéfica, enquanto meio de conciliação dos interesses sociais entre empregados e empregadores, tornando-os cointeressados no sucesso da empresa, ainda necessita em alguns pontos, efetivamente, dirimir dúvidas acerca de seus benefícios.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 10 nov. 2019.

_____. [Constituição (1946)]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1946. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 10 nov. 2019.

_____. **Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000**. Regulamenta a participação dos empregados nos lucros e resultados das empresas. Brasília - DF: Presidência da República, 2002.

_____. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1974.

_____. **Medida provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília-DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm. Acesso em: 10 nov. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 451**. Na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2014]. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_451_600.html#SUM-451. Acesso em: 12 nov. 2019.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento humano no trabalho**. São Paulo: Pioneira, 1992.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

SARASATE, Paulo. **Participação nos Lucros e na Vida das Empresas**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos S/A, 1968.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28.ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MÉXICO. [Constituição (1917)]. **Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos**. Cidade do México, 1917. Disponível em: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_090819.pdf. Acesso em: 10. Nov. 2019.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário: RO 00216191120145040017**. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/>

[jurisprudencia/444228189/recurso-ordinario-ro-216191120145040017/inteiro-teor-444228193?ref=juris-tabs](https://www.stj.jus.br/jurisprudencia/444228189/recurso-ordinario-ro-216191120145040017/inteiro-teor-444228193?ref=juris-tabs). Acesso em: 12 nov. 2019.

ANEXOS

ANEXO A - Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000

Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 10.101, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000. Conversão da MPv nº 1.982-77, de 2000

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, Antonio 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; (Redação dada pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

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 para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

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 sindical 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 congênere ou ao poder público, em caso de encerramento de suas atividades;

d) mantenha escrituração contábil capaz de comprovar a 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: (Incluído pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

I - a empresa deverá prestar aos representantes dos trabalhadores na comissão paritária informações que colaborem para a negociação; (Incluído pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

II - não se aplicam as metas referentes à saúde e segurança no trabalho. (Incluído pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

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. (redação dada pela lei nº 12.832, de 2013) (produção de efeito).

§ 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 trabalho 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. (redação dada pela lei nº 12.832, de 2013) (produção de efeito)

§ 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. (incluído pela lei nº 12.832, de 2013) (produção de efeito)

§ 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. (incluído pela lei nº 12.832, de 2013) (produção de efeito)

§ 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. (incluído pela lei nº 12.832, de 2013) (produção de efeito)

§ 9º - considera-se pagamento acumulado, para fins do § 8º, o pagamento da participação nos lucros relativa a mais de um ano-calendário. (incluído pela lei nº 12.832, de 2013) (produção de efeito)

§ 10º - 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. (incluído pela lei nº 12.832, de 2013) (produção de efeito)

§ 11º - a partir do ano-calendário de 2014, inclusive, os valores da tabela progressiva anual constante do anexo serão reajustados no mesmo percentual de reajuste da tabela progressiva mensal do imposto de renda incidente sobre os rendimentos das pessoas físicas. (incluído dada pela lei nº 12.832, de 2013) (produção de efeito)

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. (redação dada pela lei nº 12.832, de 2013) (produção de efeito).

§ 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 art. 30, inciso i, da constituição. (redação dada pela lei nº 11.603, de 2007)

parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva. (redação dada pela lei nº 11.603, de 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 art. 30, inciso i, da constituição. (incluído pela lei nº 11.603, de 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. (incluído pela lei nº 11.603, de 2007)

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. (incluído pela lei nº 11.603, de 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 B – Constituição da república federativa do Brasil de 1988

[...]

Art. 7º 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;

[...]

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

[...]

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

[...]